



Dr. Anne Y. Reuter

Dipl.-Wirtsch.-Ing., syst. Org.-Beraterin und Coach

Über 15 Jahre Berufspraxis als Beraterin, Trainerin und Personalentwicklerin im In- und Ausland, interkulturelle und branchenübergreifende Projekt- und Teamerfahrung.

Ergebnisorientiert. Mit Herz(blut). Authentisch.

Berater- und Trainerprofil

Tätigkeitsschwerpunkte

Entwicklung standortübergreifender OE- und PE-Programme | Umsetzung globaler Maßnahmen unter Berücksichtigung lokaler Besonderheiten | Konzeption, Durchführung und Moderation von Workshops und Trainings | Coaching von Führungs- und Fachkräften in globalen Strukturen und Veränderungen

Spezialisierung und Fokusthemen

Standortübergreifendes Prozessmanagement | Virtuelle Führung | Führen und Arbeiten in Matrix-Organisationen | Global Visibility | Führungskompetenz | Veränderungskompetenz | Rollen- und Erwartungsklärung | Teams | Projektmanagement | Einflussfähigkeit und Überzeugungskraft

Arbeitssprachen

Deutsch | Englisch | Luxemburgisch

Beruflicher Werdegang

2011 – Heute	Beraterin, Dr. Anne Reuter – Int. Organisations- und Personalentwicklung
2005 – 2010	Personalentwicklerin, AXA Investment Managers, London und Frankfurt
2003 – 2005	Business Consultant, AR Consulting, London
2000 – 2010	Beraterin, Trainerin und Dozentin (Nebenberufliche Tätigkeiten)
1999 – 2003	Projektleiterin und Beraterin, Institut für Technologie und Arbeit
1998 – 2004	Assessorin für Ludwig-Erhard-Preis und Gesundheitsmanagementsysteme

Qualifikationen

Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen – ISB Wiesloch, Dr. B. Schmid
Kompetenz und Professionalität im Business Coaching – Peter Knapp GmbH, Berlin
Diverse Weiterbildungen bei Dr. R. Königswieser, Prof. Dr. R. Wimmer, Prof. Dr. F. Simon, K. Eiden-schink, Dr. G. Schmid, , Dr. G. Weber, B. Kramer, E. Stahl, Dr. M. Prior, Prof. Dr. U. Clement u.a.
EFQM Internal Assessor, IRCA-Lead Auditor (ISO 9000:2000)
Promotion zu Integrierten Managementsystemen – TU Kaiserslautern
Studium zum Dipl.-Wirtsch.-Ing., Maschinenbau – TU Kaiserslautern, University of Birmingham

Ausgewählte Beratungsprojekte

Change-Begleitung bei Re-Organisation inkl. Stellenabbau (Teilprojekt "Mitarbeiter-Unterstützung")
Team- und Strategieentwicklung mit lokaler Geschäftsleitung einer globalen Unternehmensgruppe
Teamentwicklung einer Org.-Einheit mit Fokus auf Selbstverständnis, Aufgaben- und Rollenklärung
Lokale Realisierung eines globalen Programms zur Führungskräfte-Entwicklung, inkl. Train-the-Trainer
Konzipierung und Einführung eines Succession and Talent Management bei einem Mittelständler
Implementierung eines global einheitlichen, webbasierten Prozesses zur Mitarbeiter-Beurteilung
Implementierung eines standortübergreifenden Prozesskennzahlensystems
Leitbildentwicklung und Policy-Deployment bei einem Mittelständler mit mehreren Standorten
Strategische Organisationsentwicklung auf EFQM-Basis für ein Innenministerium und seine Regierungspräsidien

Ausgewählte Trainingsangebote

"Einfluss- und Wirkungskraft steigern - Gewinnen Sie Andere für sich und Ihre Ideen"
"Persönliche Veränderungskompetenz stärken – Wandel und Unsicherheit erfolgreich meistern"
"Erfolgreich führen und arbeiten in der Matrixorganisation"
"Effektives Remote-Management – Bringen Sie virtuelle Teams zu Höchstleistungen"
"Erfolgsfaktor Networking – Die Kunst, Kontakte zu knüpfen und Beziehungen zu nutzen"
"Grundlagen des Projektmanagements – Effektiver Einsatz der Methoden im Arbeitsalltag"
Den eigenen Führungsstil finden Effektiv delegieren Mitarbeiter-Gespräche führen Feedback geben Ziele vereinbaren Einstellungsgespräche führen Veränderungsprozesse managen Besprechungen moderieren

Referenzprojekt

Projekt	Lokale Realisierung eines globalen Programms zur Führungskräfte-Entwicklung, inkl. Train-the-Trainer
Kunde	Unternehmensgruppe mit weltweit ca. 2000 Mitarbeitern
Aufgabe	Unterstützung der deutschen PE-Abteilung, Workshop- und Seminarleitung
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Briefings mit der globalen PE-Abteilung zum Verständnis der originären Trainings-Designs - Workshop mit lokaler HR-Abteilung zur Erarbeitung / Anpassung des deutschen Arbeitsrecht-Trainings - Anpassung und Übersetzung der übrigen Seminare (z.B. spezifische Inhalte und Übungen) - Entwicklung und Durchführung bedarfsorientierter Train-the-Trainer-Seminare und Coachings für lokale HR-Verantwortliche (u.a. Selbstsicherheit, Freude am Trainieren, Rhetorische Grundlagen, Präsentationstipps, Umgang mit Fragen und Störungen, Anleiten und Moderieren von Übungen) - Durchführung der Trainings zu allen Themen außer Arbeitsrecht (Trainings zu Bewerbungsgesprächen in Co-Moderation mit den lokalen HR-Business-Partnern) - Nachbereitung und Feedback inkl. Verbesserungsvorschläge an die globale PE
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Gewährleistung eines einheitlichen Führungskräfte-Entwicklungsangebots über Grenzen hinweg - Weiterentwicklung der persönlichen Führungskompetenzen der Teilnehmer - Entlastung und Stärkung der lokalen PE-Abteilung als interner Dienstleister - Professionalisierung der Trainerkompetenzen der lokalen HR-Abteilung

Referenzprojekt

Projekt	Team- und Strategieentwicklung mit lokaler Geschäftsleitung (Fokus Positionierung)
Kunde	Geschäftsleitung eines deutschen Finanzdienstleisters mit ausländischer Muttergesellschaft
Aufgabe	Definition des Selbst- und Führungsverständnisses des lokalen Führungsteams, inkl. Rollenklärung und Abstimmung des Auftretens gegenüber globalen Vertretern und lokaler Belegschaft
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Situationsanalyse, inkl. Klärung der aktuellen Führungsstruktur und Rollenverständnisse - Stakeholder-Analyse zur Definition der Kernführungsaufgaben und –themen - SOLL-IST-Abgleich mit anschließender Erarbeitung von Lösungen (z.B. Schaffung neuer Kommunikationswege, Abschaffung von Gremien bzw. Veränderung ihrer Zusammensetzung, Definition eines gemeinsamen Verständnisses zum Auftreten als Geschäftsleitung) - Priorisierung der Lösungsmaßnahmen und Planung konkreter Umsetzungsschritte für die drei wichtigsten Maßnahmen, inkl. Festlegung von Verantwortlichkeiten und Meilensteinen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Konzept und Maßnahmenliste für eine anforderungsgerechte Führungsstruktur - Gesteigerte Akzeptanz der globalen, funktionalen Struktur seitens der lokalen Geschäftsleiter - Übernahme von Eigenverantwortung für lokale Führungsaufgaben durch die Geschäftsleiter - Verbesserte Zusammenarbeit der lokalen Geschäftsleitung

Referenzprojekt

Projekt	Change-Begleitung bei Re-Organisation inkl. Stellenabbau (Teilprojekt "Mitarbeiter-Unterstützung")
Kunde	Deutsche Tochter eines internationalen Konzerns (etwa 300 Mitarbeiter, Abbau von ca. 80 Stellen)
Aufgabe	Betroffenen Mitarbeitern Impulse geben, wie sie die Veränderungen möglichst souverän meistern können (Phase 1); bleibenden und neuen Mitarbeitern helfen, den Blick nach vorne zu richten und sie ermutigen, an der erfolgreichen Implementierung der neuen Organisation aktiv mitzuwirken (Phase 2)
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung der Geschäftsführung sowie HR- und PE-Abteilungen bei der Entwicklung und Planung der Angebote für die Mitarbeiter-Unterstützung sowie der Veränderungskommunikation - Durchführung eines eintägigen Workshops des mittleren Managements (Fokus: Grundlagen Change Management; Klärung des Zukunftsbildes; Rolle und Verantwortung im Veränderungsprozess; Unterstützung und Stärkung der eigenen Führungskräfte und Mitarbeiter) - Durchführung von Workshops für alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis (Fokus: Eigene Haltung im Umgang mit den bevorstehenden Veränderungen reflektieren; Emotionen, Ängste und Widerstände wahrnehmen; Auswirkungen auf sich selbst identifizieren; Handlungsfähig werden – Möglichkeiten definieren und Entscheidungen eigenverantwortlich treffen) - Durchführung von Workshops für alle Mitarbeiter des "re-organisierten" Unternehmens (Fokus: Eigene Reaktionen zum erlebten Wandel reflektieren; "Post-Change" Syndrome erkennen und damit umgehen; Standortbestimmung – wo stehe ich in Bezug auf das Zukunftsbild? Abschluss finden – was lasse ich in der Vergangenheit? Umgang mit Unsicherheit und fehlender Zuversicht) - Einzelcoachings von Führungs- und Fachkräften
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Belegschaft stand der Veränderung positiver und offener gegenüber als vor der Intervention - Mitarbeiter haben sich bewusst für Angebote im Rahmen des Stellenabbaus entschieden - Der Neuanfang wurde als systematisch begleitet und unterstützt empfunden und eher getragen

Referenztraining

Training	"Einfluss- und Wirkungskraft steigern, Anderen auf Augenhöhe begegnen"
Kunde	Unternehmen der Baubeschlagtechnik mit ca. 3750 MA sowie weltweit 12 Produktionswerken und 40 Niederlassungen; 11-köpfiges Team von Applikationsmanagern/Entwicklern für spez. Produktparte
Aufgabe	2-tägiges Inhouse-Training plus 1-tägiges Follow-Up um 8 Wochen versetzt
Umsetzung/ wesentliche Inhalte	<p>Ausgerichtet auf den spezifischen Bedarf fokussierte das Training auf das Selbstverständnis des Teams in der Zusammenarbeit mit dem Vertrieb sowie die Kommunikation an dieser Schnittstelle. Die Teilnehmer erlernten und erprobten Techniken und Methoden zur Steigerung ihrer persönlichen Einfluss- und Durchsetzungskraft. Wesentliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einflussfähigkeit: Was ist das? - Grundeinstellung zu sich und Anderen - Keine Überzeugung ohne Selbstüberzeugung - Klare Zieldefinition und nutzenorientierte Argumentation - PUSH-Strategien: Dem Anderen die eigenen Ansichten und Vorstellungen wirkungsvoll vermitteln - PULL-Strategien: Beim Anderen anknüpfen und auf dessen Bedürfnisse und Interessen aufbauen
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterentwicklung der persönlichen Einfluss- und Überzeugungskraft - Team-Selbstverständnis als kompetenter, selbstbewusster Partner des Vertriebs auf Augenhöhe - Verbesserte Zusammenarbeit und klarere Absprachen mit dem Vertrieb. Dieser hält vermehrt Rücksprache vor Kundenzusagen, bindet früher in Entscheidungen ein und erfüllt Zusagen besser (gemäß Abfrage nach einem halben Jahr)
Weitere Referenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Als 2-tägiges öffentliches Seminar im Auftrag der Peter Knapp GmbH, Berlin - Als 2-tägiges (nicht teamgebundenes) Inhouse-Seminar für einen Finanzdienstleister

Referenztraining

Training	"Erfolgreich arbeiten und führen in der Matrixorganisation"
Kunde	Diverse Firmenvertreter, Fach- und Führungskräfte, Projektleiter und -mitarbeiter
Aufgabe	2,5-tägige (öffentliche) Seminare
Umsetzung/ wesentliche Inhalte	<p>Funktionsweise von Matrixorganisationen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kennzeichen und Formen von Matrixorganisationen - Vor- und Nachteile sowie typische Herausforderungen und Problemfelder - Informations- und Kommunikationsprozesse in der Matrix - Spielregeln und Fallstricke (er)kennen und bewältigen <p>Standortbestimmung, Positionierung und Professionalisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die eigene Situation und Rolle in der Matrix erfassen und reflektieren - Keyplayer integrieren und Interessen ausbalancieren - Andere ohne formelle Autorität gewinnen und überzeugen <p>Führen in der Matrixorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der Matrixmanager: Selbstverständnis, Führungsaufgabe und Führungsprinzipien - Gestaltung der "geteilten Führung"
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmer kennen Ziele und Wirkungsweisen der Matrixorganisation und können ihre Handlungsfähigkeit und Wirkung darin verbessern - Führungskräfte steigern ihre Sensibilität und nehmen ihre Führungsrolle im Matrixsystem souveräner wahr
Weitere Referenzen	<ul style="list-style-type: none"> - Als 1,5-tägige Workshops im Rahmen eines Inhouse-Führungskräfteprogramms