



## 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, standort- und branchenübergreifende Projekt- und Teamerfahrung.

Ergebnisorientiert. Mit Herz(blut). Authentisch.

### Referenzprojekt

## "Change-Begleitung bei Re-Organisation inkl. Abbau" (Führungskräfte- und Mitarbeiter-Unterstützung)

<b>Kunde</b>	Deutsche Tochter eines internationalen Konzerns (300 Mitarbeiter, Abbau von ca. 80 Stellen)
<b>Aufgabe</b>	Führungskräfte darin stärken, den Change erfolgreich zu implementieren und ihre Mitarbeiter durch die Veränderung zu führen; Betroffenen Mitarbeitern Impulse geben, wie sie die Veränderungen souverän meistern können (Phase 1); bleibenden und neuen Mitarbeitern helfen, den Blick nach vorne zu richten und sie ermutigen, an der Implementierung der neuen Organisation aktiv mitzuwirken (Phase 2)
<b>Umsetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Unterstützung der Geschäftsführung sowie HR- und PE-Abteilung bei der Entwicklung und Planung der Angebote für die Mitarbeiter-Unterstützung sowie der Veränderungskommunikation (Moderierte mehrstündige Konzeptions- und Planungstreffen)</li><li>- Durchführung von 1,5-tägigen Workshops für mittleres Management und Teamleiter-Ebene (Fokus: Grundlagen Change Management; Rolle und Verantwortung im Veränderungsprozess; Klärung des Zukunftsbildes; Umgang mit eigenem Widerstand und Ambiguität; Kommunizieren in Veränderungszeiten; Führen von Mitarbeitern durch Transformationen)</li><li>- 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)</li><li>- 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)</li><li>- Einzelcoachings von Führungs- und Fachkräften</li></ul>
<b>Ergebnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Führungskräfte fühlten sich sicherer und gewappnet für den bevorstehenden Wandel</li><li>- Belegschaft stand der Veränderung positiver und offener gegenüber</li><li>- Neuanfang wurde als systematisch begleitet/unterstützt empfunden und eher getragen</li></ul>