

Changemanagement

Wenn Sie Ihre Organisation oder Ihr Unternehmen weiterentwickeln oder Veränderungsprozesse initiieren und dabei das Fachwissen und die Offenheit der Betroffenen nutzen wollen.

ZIELE

Veränderte Anforderungen des Marktes, technologische Neuerungen oder gesellschaftliche Veränderungen beanspruchen bei Organisationen und ihren Menschen die Fähigkeit zur Selbsterneuerung. Anlässe können Kulturveränderungswünsche, Nachfolgeprozesse oder eine strategische Neuausrichtung sein.

Durch das Zusammenwirken von sowohl rationalen als auch nicht-rationalen Fähigkeiten der Prozesswahrnehmung und der Berücksichtigung der Dynamik eines Prozesses entsteht als Ergebnis etwas Lebendiges und Sinnvolles.

IHR BETRIEBLICHER NUTZEN

Meine psychologische Fachkompetenz und Erfahrung als Organisationsberaterin im Zusammenspiel mit Ihrer unternehmensinternen Expertise führen zu einem **ganzheitlich** und **systemisch gesteuerten** Entwicklungsprozess.

Durch die aktive Beteiligung von vielen Menschen werden Methoden **erlernt**, die eine Organisation auch zukünftig braucht.

Die Umsetzung der Veränderungen wird von diesen Menschen **mitgetragen**.

Neben der fachlich professionellen Veränderungsprojektbegleitung, der Ebene des Lernens und der sozialen Prozesse, reflektieren Sie die **kulturelle Entwicklung** Ihrer Organisation.

ABLAUF

Die folgenden Basis-Prozesse (Glasl, F. u.a., 2005) reihe, gewichte und verknüpfe ich gemeinsam mit Ihnen und Ihren internen Entscheidern und Projektverantwortlichen unternehmens- und themenspezifisch.

- **Diagnose-Prozesse:** Befragungen, Beobachtungen, Faktensammlung
- **Zukunftsgestaltungs-Prozesse:** Überlegungen über die gewünschte Zukunft, Entwurf von Organisations- und Geschäftsprozessmodellen
- **Psycho-soziale Prozesse:** u.U. alte Beziehungen und Rollen loslassen, neue Beziehungen eingehen
- **Lern-Prozesse:** Erlernen neuen Wissens und Könnens, experimentelle Situationen und Pilotprojekte einrichten
- **Informations-Prozesse:** Laufende Informationen an die Betroffenen zu Stand, Sinn und Zweck der Veränderungen
- **Umsetzungs-Prozesse:** Implementieren der geplanten Veränderungen, Verankerung durch Instrumente, Strukturen
- **Changemanagement-Prozesse:** Entwerfen, verbindlich planen, budgetieren, koordinieren, Steuerungsorgane einrichten

PROFIL



BERUFLICHER HINTERGRUND

Seit 2007 Etablierung und Weiterentwicklung einer strategischen Personal- und Organisationsentwicklung, Budget- und Personalverantwortung
(Deutsches Zentrum für Luft und Raumfahrt, Stuttgart; Herlitz AG, Berlin)

Seit 1990 selbstständig als psychologische Managementberaterin; Coaching von Vorständen, Geschäftsführern, Führungskräften und Selbstständigen; Teamentwicklung; Change Management in HR-Projekten; Durchführung von Mediationen in Unternehmen

Referenzen u.a.

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (Köln)
Georg Fischer GmbH (Singen)
I.K. Hofmann GmbH (Nürnberg)
Siemens AG (Nürnberg)
Sparkasse (Stockach)

Studium und Zertifikate

Dipl.-Psychologin (Technische Universität Berlin, University of Texas, Austin; Fulbright Stipendium)

Promotion zum Dr. phil. (Technische Universität Berlin; Universität des Saarlandes, Saarbrücken, „Gelebte Partizipation in Unternehmen“, Stipendium LGFG)

Zertifizierter Coach (Zertifikat der Steinbeis-Hochschule, Berlin; Arbeitsgemeinschaft für systemische Organisationsberatung, Wien)

International zertifizierte Mediatorin, D A CH (Mediation D A CH e.V., Hamburg; Arbeitsgemeinschaft für Gefährdeten-Hilfe, Freiburg)

Changemanagerin (Systemische Organisationsentwicklung nach Glasl, Abano; Doppler, Bernried)

Diverse Weiterbildungen u.a. zu folgenden Themen: Zürcher Ressourcenmodell, Hypnotherapie, Performance Improvement, Solution circles, Transaktionsanalyse, non-verbale Kommunikation, Diplom-Prüfung Klinische Psychologie

Sprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

FEEDBACK VON KUNDEN

„Ich habe nach der Organisationsdiagnose ein klareres Verständnis“

„Sie haben uns gut im „Open Space“-Prozess mit Ihrer anderen Sicht begleitet“