

WIESENTHAL

Leadership Advisory Services



# Wandel erfolgreich gestalten.

Leadership Beratung

# Veränderung vom Ziel her planen.

## Die Leadership Beratung

Transformationsprozesse stellen Unternehmen, Mitarbeiter und Führungskräfte vor erhebliche Herausforderungen. Damit ein organisatorisches Veränderungsvorhaben in die gewünschten Ergebnisse münden kann, ist Zielklarheit und hohes Commitment auf Unternehmensseite erforderlich. Gleichmaßen erfolgskritisch sind die adäquate Einbindung der betroffenen Mitarbeiter und ein ausgeprägtes Bewusstsein bezüglich der besonderen Rolle von Führungsverantwortlichen in Veränderungen. Finden diese Punkte im Projektgeschehen keine ausreichende Berücksichtigung, leidet die Ergebnissicherheit in der Regel signifikant.

Die Leadership Beratung stellt Führungskräften ein breites Fach- und Erfahrungswissen für die zielgerichtete Konzeption von organisatorischen Veränderungsprojekten sowie eine kompetente Umsetzungsbegleitung zur Verfügung. Mit dem konkreten Zukunftsszenario als Ausgangspunkt wird ein Projektvorgehen entworfen, das die erfolgssichernden Aspekte kontinuierlich im Blick hält.

# Erfolgsfaktor Führung.

## Warum Leadership Beratung?

Ziel der Leadership Beratung ist es, Veränderungsprojekte so auf den Weg zu bringen, dass sie zuverlässig zu den angestrebten Ergebnissen führen. Das Angebot richtet sich daher vor allem an Führungskräfte in Managementfunktionen, z.B. Bereichs- und Abteilungsleiter, Geschäftsführer, Unternehmer, die eine organisatorische Transformation oder Neupositionierung ihres Bereiches verantworten oder zeitnah durchführen werden.

## Indikatoren

Die Leadership Beratung ist besonders sinnvoll, wenn

- Know-how und Erfahrungen für Restrukturierungsprojekte nicht in hinreichendem Umfang bei den involvierten Führungskräften vorhanden sind.
- Mitarbeiter dem anstehenden Veränderungsvorhaben – aufgrund von Erfahrungen aus vorangegangenen Transformationsprozessen – sehr kritisch gegenüber stehen.
- die angestrebten Veränderungsergebnisse einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg darstellen und unbedingt erreicht werden sollen.
- für die Ausgestaltung der Restrukturierung eine neutrale Instanz benötigt wird (z.B. bei der Zusammenlegung von Bereichen).
- die Wirksamkeit und Kraft derer, die an einer Veränderung interessiert sind, gezielt verstärkt werden sollen.

# Auf dem Weg zum Erfolg.

## Das Ergebnis

Das Zukunftsszenario liegt in Form messbarer Ergebnisbeschreibungen vor und das Commitment im Unternehmen für das Veränderungsvorhaben ist transparent. Eine effektive Vorgehensstruktur ist entworfen und Pläne für die systematische Umsetzung und ein zielgerichtetes Kommunikations- und Akzeptanzmanagement sind entwickelt. Die involvierten Führungskräfte haben ein Bewusstsein ihrer persönlichen Haltung zur angestrebten Veränderung – auch in Hinsicht auf den Einfluss, den diese auf den Prozessverlauf hat. Sie sind in der Lage, die gewünschten Veränderungen glaubwürdig vorzuleben, Mitarbeiter in die Gestaltung einzubinden und ihnen im Prozessverlauf Sicherheit und Orientierung zu geben.

Kurz: Das Projekt ist so auf den Weg gebracht, dass auftauchende Schwierigkeiten zügig gelöst und die mit dem Transformationsprozess angestrebten Ziele erreicht werden können.

# Betroffen = Beteiligt.

## Die Arbeitsweise

Die Leadership Beratung fokussiert mithilfe von Teamworkshops und Einzeldialogen auf die zielführende Gestaltung des Transformationsprozesses. Besondere Beachtung finden dabei die Einbettung des Projektes in den Gesamtkontext des Unternehmens und die Wechselwirkungen zu anderen Vorhaben. Die aktive Einbindung der von Veränderungen betroffenen Menschen hat eine hohe Priorität. Die gewünschte Zukunftsperspektive wird in allen Arbeitspaketen dadurch verankert, dass die Vorgehensplanung ausgehend von den konkret angestrebten Ergebnissen erfolgt.

Ein Beratungsschwerpunkt ist es, die Klienten dazu anzuregen, die Chance für ihre persönliche Entwicklung in dem Veränderungsvorhaben zu erkennen und so eine positive Grundhaltung zum Veränderungsprozess einzunehmen.

## Ablauf

Nach den individuellen Bedürfnissen im Projektgeschehen gestaltet, umfasst der Beratungsprozess:

- Auftaktgespräch mit der verantwortlichen Führungskraft zur Situationserfassung und Auftragsklärung
- Interviews mit dem Führungsteam, Mitarbeitern und Stakeholdern zur Analyse der Ausgangslage
- Workshops für Zielklärung, Meilensteinplanung und Konzeption einer geeigneten Projektstruktur
- Planung und Unterstützung von Kommunikations- und Akzeptanzmanagementmaßnahmen
- Bedarfsbezogene Einzeldialoge zur Reflexion der eigenen Haltung zum Veränderungsvorhaben
- Regelmäßige Reviewdialoge zur Beobachtung von Umsetzungsfortschritt und Anpassungsbedarf
- Bilanzierung von Projekterkenntnissen und Projekterfolg

Der Unterstützungsaufwand kann von punktuellen Einsätzen bis zu einer intensiven Begleitung vor Ort reichen.

# Leadership Advisory Services.

**Karin Wiesenthal**

Nach meinem Informatikstudium arbeitete ich mehr als 20 Jahre in Projektleitungs- und Führungsfunktionen im Finanzdienstleistungs- und Beratungssektor – zuletzt als Bereichsleiterin Personal in einem Finanzinstitut.

Transformationsprozesse und Organisationsentwicklungsprojekte waren dabei Tätigkeitsschwerpunkte. So habe ich z.B. die Auslagerung eines Informationstechnologiebereiches inklusive der Transformation zum kundenorientierten Dienstleister maßgeblich mitgestaltet und die Neupositionierung eines Personalbereichs verantwortlich geleitet. Diese Praxis hat mir gezeigt, wie erfolgskritisch es bei Veränderungsvorhaben ist, Betroffene zu Beteiligten zu machen, die Zukunftsperspektive für die Entwicklung des Zielszenarios einzunehmen und der Veränderung selber positiv und optimistisch gegenüber zu stehen.

Ausgerüstet mit diesem Erfahrungshintergrund und einer fundierten Coach-Ausbildung stehe ich seit 2011 als Beraterin und Coach mit Leistungsangeboten zu Führungsthemen zur Verfügung. Ich bin Mitglied der International Coach Federation (ICF) und verpflichte mich der Einhaltung ihrer ethischen Standards.

Privat fliege ich seit über 30 Jahren mit Begeisterung Segelflugzeuge und übe dort bei jedem Flug, mich schnell auf veränderte Rahmenbedingungen einzustellen und sie optimal für mein geplantes Ziel zu nutzen.

„Wenn der Wind des Wandels weht,  
bauen die einen Schutzmauern,  
die anderen bauen Windmühlen.“

*Chinesische Weisheit*

Diesem Leitspruch folgend unterstütze ich Führungskräfte dabei, die in der Veränderung liegenden Chancen für sich zu entdecken und andere glaubwürdig zu motivieren, ihre vermeintlichen Komfortzonen zu verlassen.

Sie haben Fragen, Wünsche, Anliegen? Gerne stehe ich Ihnen für ein persönliches oder telefonisches Kennenlerngespräch zur Verfügung.

Ihre Karin Wiesenthal