gabriele fischer coaching

Vom Orchester zur Symphonie.
Wie Potential zum Impact wird

Auf den folgenden Seiten finden Sie vier Beispiele der Organisationsentwicklung aus unserer Praxis.

Tätigkeitsfelder, die wir verbinden

Organisationsentwicklung

"Die wirkungsvollsten Begleitungen sind solche, die Menschen verbinden, Dialoge schaffen und somit Veränderung tragen." Themenfelder sind die Teamentwicklung, das Etablieren neuer Führungskultur und die Umsetzung von Veränderungsprozessen bei Expansion oder Restrukturierung im Unternehmen.

Executive Coaching

"Mutiges Hinterfragen öffnet oftmals unser Denken am weitesten. Daraus schöpfen wir Neues." Wir unterstützen Führungskräfte in ihrer Entwicklung durch systemisches Coaching. Wir begleiten bei Positionierung und Onboarding.

Ihre Weiterentwicklung und Ihr Erfolg ist unser Anliegen. Vertrauen Sie auf unsere gewachsene Kompetenz.

DI Gabriele Fischer

Leadership Trainings

"Eine gute Art der Volatilität zu begegnen, ist immer weiter zu lernen, damit umzugehen." Wir gestalten Trainings zu Zukunftsthemen in der Unternehmensführung, wie agiles Führen, strategisch disruptives Denken oder Führen virtueller Teams.

Diversity

"Finde in Dir, was Du in anderen entzünden willst." Wir begleiten Unternehmen bei Programmen zur Stärkung weiblicher Talente oder inklusiver, interkultureller Zusammenarbeit.

Beispiel 1

Schaffen eines neuen strategischen Kernbereichs mit agiler Unternehmenskultur

Aufgabenstellung

Die Herausforderung der Geschäftsführung war es, neue Strukturen unter Zeit- und Leistungsdruck umzusetzen.

Es galt mit einem jungen Führungsteam alteingesessene, hierarchische Arbeitsweisen zu verändern, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf neue Anforderungen und Mitverantwortung einzustimmen.

Stichworte im Überblick

- ✓ Sparring (Steering)
- ✓ Aufbau strategischer Bereiche
- ✓ Coaching der Führungskräfte
- ✓ Agile Kultur
- ✓ Agile Führungskompetenz

Der gemeinsame Weg zum Erfolg

Durch vertrauensvolles Sparring und vereinter Innen- und Außen-perspektive identifizieren wir gemeinsam jeweils nächste kritische Schritte für einen erfolgreichen Kulturwandel.

Ihre Führungskräfte erfahren Unterstützung bei ihrer Zielfokussierung, strategischen Ausrichtung und Positionierung im Unternehmen. Eine agile Arbeitsweise fordert ein hohes Maß an Mitverantwortung und Selbstorganisation. Die Stärkung des Führungsteams erfolgt durch Entwicklung der agilen Haltung und Führungskompetenz.

Im Vordergrund jeder Maßnahme steht auch die Weitergabe von Erfahrungswissen. Dabei werden die Methoden der Organisationsberatung im Unternehmen verfestigt. Wir etablieren ein internes Transformationsteam, welches mit Ihrem Führungsteam den weiteren Weg der Veränderung durch alle Ebenen begleitet.

Mit besonderer Aufmerksamkeit begegnen wir den Menschen in Ihrem Unternehmen. Wir schöpfen aus vorhandenen Potentialen, wie beispielsweise der Dynamik und Lernbereitschaft eines jungen Führungsteams. Mit methodischer Beratungsvielfalt werden strukturelle und kulturelle Herausforderungen Ihres Unternehmens mit uns sicher gemeistert.

Beispiel 2

Etablieren der Eigenverantwortung in der Führungskultur

Aufgabenstellung

Das Ziel des neuen Vorstandes war es, Vertrauen zum Senior Leadership Team aufzubauen und eine neue Kultur des Ownerships in den bisher hierarchisch geführten Strukturen zu etablieren.

Stichworte im Überblick

- ✓ Etablieren im neuen Team
- ✓ Vertrauensaufbau
- ✓ Wandel der Führungskultur
- ✓ Coaching der Führungskräfte
- ✓ Teamentwicklung

Der gemeinsame Weg zum Erfolg

Individuelle Entwicklungsgespräche mit dem Senior Leadership Team führen zu erweiterter Sichtweise vorhandener Potentiale.

In der Teamklausur wird eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem Senior Leadership Team aufgebaut. Es wird Klarheit und Commitment zur neuen Kultur der „Eigenverantwortung“ erarbeitet. Dynamik entsteht anhand Ihrer gesetzten Prioritäten mit den Erfahrungswerten des Teams. Erster Kulturwandel und Fokussierung entlang Ihrer Strategie gelingen.

Wiederholte Teamklausuren führen Sie und Ihre Teams im Zuge der weiteren Arbeit näher zusammen. Das Thema Ownership setzt aktiv ein und wird vom Senior Leadership Team in die nächste Führungsebenen getragen. Hier findet eine Erweiterung der Führungskompetenz erfolgreich statt und Selbstverantwortung beginnt zu greifen.

Durch punktuelle Begleitung über einen längeren Zeitraum hinweg verstehen wir die Sprache Ihres Unternehmens und sind gemeinsam effektiv. Ihr Team nutzt die Unterstützung durch Coaching und Teamentwicklungen. Dadurch gewinnen Ihre Führungskräfte an Produktivität und persönlicher Entwicklung.

Beispiel 3

Aufbau einer neuen Struktur und Zusammenlegung zweier Vertriebsregionen

Aufgabenstellung

Das Ziel der Geschäftsführung war es, zwei regionale Vertriebsgruppen unterschiedlicher Kulturen in einer neuen Struktur zusammenzuführen. Die Verantwortung von Vertrieb und Betrieb wurde getrennt und das Führungsteam sollte die neuen Rollen mitdefinieren und einnehmen, sowie die Struktur etablieren.

Stichworte im Überblick

- ✓ Definition neuer Rollenbilder
- ✓ Zusammenlegung von Bereichen
- ✓ Etablieren neuer Rollen
- ✓ Führungskultur
- ✓ Teamentwicklung

Der gemeinsame Weg zum Erfolg

In begleitender Zusammenarbeit entsteht für Sie Klarheit zur Herangehensweise und Ihren gesetzten Rahmenbedingungen. Eine ausgewählte Gruppe Ihrer Führungskräfte erarbeitet die Rollenbilder innerhalb der Vorgaben entlang der Strategie.

In Einzelgesprächen gelingt es, die Positionen neu zu besetzen und mit möglichen Bedenken umzugehen. In einem ersten Workshop etablieren Sie mit Ihrem Führungsteam ein starkes Zukunftsbild und Führungsgrundsätze der neuen Kultur.

Es folgen Workshops mit Ihrem Führungsteam zur konkreten Umsetzung der neuen Struktur. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt das Führungsteam ein überregionales Kulturbild.

Mit Bedacht wählen wir mit Ihnen die richtige Vorgehensweise, um alle zu Beteiligten zu machen. Wir schöpfen aus vorhandenen Potentialen, wie beispielsweise der Erfahrung eines Führungsteams oder der Besonderheiten unterschiedlicher Kulturen. Die gewählte Methodik sichert Handlungswege hin zu gesteigerter Produktivität.

Beispiel 4

Etablieren von Programmen zur Förderung von weiblichen Talenten

Aufgabenstellung

Das Ziel der Geschäftsleitung und der Frauen-Initiative war es, Frauen im Unternehmen zu fördern. Dabei war es wichtig, Chancen aufzuzeigen und den Mut zu stärken, diese zu ergreifen.

Stichworte im Überblick

- ✓ Chancen für Frauen
- ✓ Frauen in Führung
- ✓ Mentoring Programme
- ✓ Training
- ✓ Persönlichkeitsentwicklung

Der gemeinsame Weg zum Erfolg

In Zusammenarbeit mit Vertreterinnen der Frauen-Initiative werden die unterschiedlichen Bedürfnisse einzelner Zielgruppen konkretisiert und Ziele definiert. Zielgerichtete Maßnahmen zur Umsetzung werden geplant.

Ein Training zum Thema „Selbstmarketing – Empowerment“, das allen Mitarbeiterinnen des Hauses angeboten wird. In diesem Programm entwickeln die Teilnehmerinnen die eigene „Marke“ und Positionierung. Dabei erhöhen sie ihre Wirksamkeit und erkennen ungenutzte Potentiale.

Ein Mentoring Programm ermöglicht Frauen in individueller Begleitung, durch eine erfahrene Führungskraft (Mentor/in), die eigene Persönlichkeit zu stärken. Die Teilnehmerinnen erhalten ein Training zur Erweiterung ihrer Führungskompetenz.

Wir finden gemeinsam die richtige Vorgehensweise, um erfolgreiche Programme weiter zu etablieren. Neue oder aufbauende Initiativen werden geplant. Die Teilnehmerinnen Ihrer Programme sind begeistert. Durch Mundpropaganda und aktive Teilnahme entstehen fortlaufende Dynamik und sichtbare Ergebnisse.

gabriele fischer coaching

Wie Potential zum Impact wird

DI Gabriele Fischer

Unternehmerin, Organisationsberaterin, Leadership Trainerin und Executive Coach. Univ. Lektorin an der Technischen Universität Wien. Zwanzig Jahre internationale Beratungs- und Managementerfahrung in einem führenden Technologie- und Beratungsunternehmen.

Was spricht für uns?

- ✓ Seit über 10 Jahren schenken uns namhafte Unternehmen ihr Vertrauen
- ✓ Unsere Internationalität und offene Haltung jedem Menschen gegenüber
- ✓ Mit Empathie und der Fähigkeit das Besondere in Menschen zu sehen und zu fördern
- ✓ Analytisch stark, schaffen wir die Reduktion von Komplexität
- ✓ Mit hoher Methodenkompetenz gewährleisten wir Ergebnisse
- ✓ Mit Präsenz und kraftvoller Intervention sind wir bei Ihnen
- ✓ Wir bei *Gabriele Fischer Coaching* arbeiten in einem Netzwerk sorgfältig gewählter Senior Partner und Partnerinnen

Wir freuen uns, Sie bei Ihrer Aufgabenstellung zu unterstützen. Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf.

DI Gabriele Fischer

fischer@gf-coaching.at