



Energie durch Entwicklung

Victoria Gerards

Future Leadership

Neue Wege
für (Unternehmens-)
Führung und Organisation

Nachhaltiger Unternehmenserfolg



Innovative Mut-Kultur



Exzellente Teams



Persönliche Entwicklung

und permanente Veränderung

Wie kann Führung eine zukunftsfähige Arbeitskultur schaffen?

Das ist die Vision einer zukunftsfähigen Arbeitskultur: Mitarbeiter geben aus **echter Begeisterung** ihr Bestes. Die gesamte Organisation ist **flexibel** genug, um **wirkliche Innovation** zuzulassen. Führungskräfte schaffen eine neue **Mut-Kultur**. Sie ist gekennzeichnet durch: **Augenhöhe** statt Unterordnung, **Gemeinsinn** statt Silodenken, **gemeinsam lernen und entwickeln** statt anordnen. Führung von gestern funktioniert nicht mehr und die Führungsweisen von morgen sind noch vage.



Beziehungsorientierte Führung als unabdingbare Voraussetzung für Motivation und Erfolg

Führung ist in erster Linie **Beziehungsarbeit**. Beziehung schafft Vertrauen. **Vertrauen** schafft **Geschwindigkeit, Effizienz und betriebswirtschaftlichen Erfolg**.

Immer mehr Studien zeigen, dass **Empathie** und **wahrhaftige menschliche Begegnungen** die Schlüssel sind, die Mitarbeiter zu erreichen. Sie ermöglichen **Einflussnahme**, indem sie Vertrauen schaffen und die Kommunikation und die Aufnahme von Ideen fördern. Führungskräfte, die hingegen zuerst die eigene Kompetenz herausstellen, schaden der eigenen Führungsqualität.

Menschen wollen dazugehören. Einige Psychologen sagen sogar, dieses Bedürfnis gehöre zu den menschlichen Grundbedürfnissen. Menschen haben ein **tiefes Bedürfnis, gehört und gesehen zu werden**. Daher ist es für gute Führung enorm wichtig, andere Sichtweisen nachzuvollziehen.

Investieren Sie also in eine gute Beziehung zu Ihren Mitarbeitern. Hören Sie zu und schaffen Sie ein **Wir-Gefühl**. Das dadurch erreichte Vertrauen sowie die dadurch erlangte Unterstützung Ihrer Mitarbeiter wird Ihnen nicht nur ein **gesundes und leistungsfähiges Team bescheren**, sondern **Resilienz** schaffen, mit der sie Krisen **leistungsstark meistern** und **exzellente Teamergebnisse** erzielen.

Energie durch Entwicklung unterstützt Sie



Entwicklung des Selbst

Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. Wer sich selbst gut kennt, kann diesen Reaktionsraum besser **wahrnehmen und ihn aktiv nutzen, um ressourcen- und lösungsorientiert** zu agieren.

Nur wer sich selbst gut kennt, kann sich auch wahrhaftig auf Andere einlassen und ihnen von Mensch zu Mensch begegnen. Entwickeln Sie ein gutes **Gespür für sich selbst.**

Fördern Sie ihre **Fähigkeit zur Selbstreflektion**, um so Ihre eigene **Persönlichkeit und Ihre Fähigkeiten voll zu entfalten** und zum Ausdruck zu bringen. Bewusstsein schafft Wahl- und Entscheidungsfreiräume, die Sie zu besseren Ergebnissen und einer größeren Zufriedenheit führen.

Entwicklung einer Mut-Kultur

Wie gelingt die **Umsetzung der neuen Führungskonzepte**? Wie erhalten Sie die **Unterstützung Ihrer Mitarbeiter**? Schaffen Sie eine **Mut-Kultur**!

Beteiligen Sie nicht nur Ihre Führungskräfte sondern auch Ihre Mitarbeiter am Entwicklungsprozess. Laden Sie dazu ein, **mehr Verantwortung zu übernehmen**. Ermutigen Sie alle Beteiligten zu mehr **(Selbst-)Verantwortung**.



Wer Verantwortung übernimmt und neue Wege beschreitet, darf auch Fehler machen. Fehler werden nicht mehr als ein Problem gesehen, das sanktioniert werden muss, sondern als **gemeinsame Lernmöglichkeit**, Dinge in Zukunft besser zu machen! **Fördern Sie den Mut, neue Wege zu beschreiten!**

auf ihrem individuellen Entwicklungsweg



Entwicklung exzellenter Teams

Ein exzellentes Team ist der **Verbund von sich ergänzenden unterschiedlichen Fähigkeiten** – von MitarbeiterInnen, die in der Lage sind, sich gemeinsam so **gewinnbringend einzusetzen, dass Projekte, Aufgaben und Initiativen bestmöglich und leicht gelingen**. Ein exzellentes Team ist der Katalysator für den Erfolg Ihres Unternehmens!

Die Mitglieder eines exzellenten Teams haben ein **hohes Verantwortungsgefühl** für sich selbst und gleichzeitig zur Unterstützung eines jeden Teammitglieds. Jeder Einzelne ist dann erfolgreich, wenn **das eigene Ziel und das Teamziel** erreicht werden. Das Unternehmensgesamtziel wird dabei nie aus den Augen verloren.

Das exzellente Team lebt eine gemeinsam getragene **Vision**, die das Umfeld und das Unternehmen verbessert, und **nutzt Dissensen konstruktiv**, um auf souveräne Art und Weise gesetzte **Erwartungen zu übertreffen**. Das exzellente Team erlebt **Arbeit „im Flow“**, zieht Energie aus der Zusammenarbeit und erlangt so eine **hohe Resilienz und überdurchschnittliche Leistungsfähigkeit**.

Vom deklarierten Commitment hin zu

Das Dilemma der Führung: Deklariertes Commitment und gelebte Realität

Wir alle kennen das: Es gibt einen sexy formulierten Firmenslogan, bunte Poster, Employer Branding Material, ein ausformuliertes Vision und Mission Statement sowie Unternehmenswerte. Führungskräfte und Mitarbeiter befürworten diese und bekennen sich zu ihnen, aber im täglichen Miteinander, im Stress und bei allen Schwierigkeiten des Alltags geraten diese Dinge schnell in Vergessenheit. Unser natürliches und eigenes Verhalten schlägt durch und wir agieren in unserem persönlichen Modus. Wir wissen zwar, was die Unternehmenswerte sind, wie die Corporate Führungskultur sein soll, aber unter Belastung können wir dies meist nicht abrufen und umsetzen.



Warum gelingt echte Veränderung so selten?

Was hält uns davon ab, unser Verhalten zu ändern? Warum fällt es uns so schwer, unsere Gewohnheiten loszulassen?

Neurologische Forschungen zeigen, dass die Schwierigkeiten bei der Veränderung von Verhalten nicht nur psychologische Ursachen haben, sondern auch neurologisch begründet sind. Unser Gehirn ist unser größtes Energiespar-Organ. Die Dinge zu tun, die zu unseren gewohnten Verhaltensmustern gehören, entspricht diesem Energiesparmuster. Vor allem, wenn das neue Verhalten nicht mit unserer eigenen Wertvorstellung konform geht, fällt uns Veränderung schwer. Dennoch kann **jeder Mensch in jedem Alter neue Verhaltensmuster entwickeln und leben.**

Zu Beginn eines jeden Entwicklungsprozesses steht die Entscheidung, es wirklich zu wollen! Daher ist es für alle Beteiligten wichtig, den Kontext der Veränderung zu verstehen. Betroffene müssen mittels Überzeugung zu Beteiligten gemacht werden!

wahrer Entwicklung und Transformation



Transformation braucht Bewusstsein

Wenn wir die Entscheidung zur Veränderung einmal getroffen haben, brauchen wir **Achtsamkeit und Bewusstsein**. Es ist wichtig zu erkennen, in welchen Situationen uns das neue Verhalten schwerfällt und warum. **Je besser wir unsere inneren Muster und Widerstände erkennen und verstehen, desto leichter können wir sie überwinden.**

Relevanz von Werten

Neben der Bedeutung der **Unternehmenskultur und Führungskultur** spielt vor allem auch die **Führungskraft selbst mit ihrem persönlichen Verhalten und eigenem Stil eine große Rolle in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen**. Wir alle sind durch unser Elternhaus, unsere Ausbildung, unser soziales Umfeld und unsere Erlebnisse und Erfahrungen auf persönliche Art und Weise sozialisiert. Unsere Sozialisierung ist mit dafür verantwortlich, wie wir die Welt sehen und wie wir uns in ihr bewegen und verhalten.

„Verhalten kommt von Haltung“

Um das eigene Verhalten insbesondere im Führungskontext zu verstehen und zu verändern, müssen wir verstehen, welche Werte unserem Verhalten zu Grunde liegen. Unser Wertesystem ist oft unbewusst und nicht direkt sichtbar. Als nächstes gilt es zu betrachten, welche Einstellung wir zum Beispiel gegenüber unseren Mitarbeitern haben. Was denken wir über sie, welches Bild haben wir von ihnen, wie stehen wir zu ihnen? Daraus resultiert unser Verhalten. Je nachdem, wie wir uns verhalten, wie wir kommunizieren, in Beziehung treten und agieren, sind wir mehr oder weniger erfolgreich. **Vertrauensbildendes und kooperatives Verhalten** bringt beispielsweise in Bezug auf Mitarbeiterführung **nachweislich einen höheren Erfolg** als autoritäres Auftreten.



Veränderungs- und Entwicklungsprozesse

Ausgangssituation

Folgende Situationen können beispielsweise Grundlage für einen Veränderungs- oder Entwicklungsprozess sein:

- Sie sind **Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens**. Um **konkurrenzfähig** zu bleiben, müssen Sie einige **Veränderungen in Strategie und Arbeitsweise** vornehmen, was zu **Unruhe in der Belegschaft** führt.
- Sie sind **Geschäftsführer oder Führungskraft**. In Ihrem Team ist „**schlechte Stimmung**“ oder einfach nur „die Luft raus“ oder Sie haben **eine Reihe von neuen Kollegen im Team**. Unterschwellige Konflikte erschweren die Zusammenarbeit. Sie wollen die **Stimmung im Team verbessern** und die **Leistungsfähigkeit des Teams signifikant erhöhen**.
- Ihr **Unternehmen steht durch einen Zukauf oder Verkauf vor größeren Veränderungen**. Sie wollen die **Unterstützung Ihrer Führungskräfte** sicherstellen und die **Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens erhalten oder sogar steigern**.
- Sie befinden sich vor oder in einer Phase der **Unternehmensnachfolge**. Um den **Erfolg einer Nachfolgeregelung nachhaltig sicherzustellen** müssen **etwaige (Familien-)Konflikte gelöst werden** und Sie benötigen die **Unterstützung Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter**.



Erster Kontakt

Sie rufen uns an oder schreiben uns eine E-Mail und schildern uns kurz Ihre Ausgangssituation. Wir vereinbaren einen Termin für ein unverbindliches persönliches Kennenlernen.

Persönliches Kennenlernen

Im Rahmen eines persönlichen Kennenlernens **schildern Sie uns ausführlicher Ihre Ausgangssituation, Ihre Herausforderungen und Ihre Ziele**. Ggf. sind wichtige Kollegen oder andere Schlüsselpersonen aus Ihrem Unternehmen ebenfalls dabei, wenn dies in Ihrer individuellen Situation sinnvoll erscheint. **Wir stellen Ihnen Fragen** zu Ihrer Person, dem Unternehmen und der Historie der Ausgangssituation, um einen guten Überblick zu bekommen.

Wir **erläutern Ihnen die Philosophie unserer Arbeit, Hintergründe zu Energie durch Entwicklung und unserer Person und beantworten Ihnen alle Fragen**, die für Sie wichtig sind, um eine fundierte Entscheidung treffen können, ob Sie mit uns zusammenarbeiten möchten.

in der Praxis – wie geht das?

Angebot

Auf Basis der vorliegenden Informationen erstellen wir Ihnen ein **Angebot**, in dem die **Ausgangssituation sowie die Zielsetzung noch einmal ausführlich formuliert** sind. Des Weiteren beschreibt das Angebot das **geplante Vorgehen**, das **in Art und Umfang auf Ihre individuelle Situation maßgeschneidert entwickelt** wird. Unser Anspruch ist dabei, **zielgerichtet und punktgenau Ihre Bedürfnisse zu erfüllen** und Sie bei der Erreichung Ihrer Ziele bestmöglich zu unterstützen. Unsere Angebote enthalten nicht nur die **geplanten Tätigkeiten unsererseits**, sondern auch **konkrete Aspekte der Umsetzungsbegleitung**, die beschreiben, was vor, zwischen und nach unserem Einsatz in ihrem Unternehmen umgesetzt werden sollte. Vervollständigt wird das Angebot durch **Informationen zum geplanten Zeitfenster und zu den Kosten**.



Auftragserteilung

Nach Erhalt des Angebots führen wir ein **ausführliches zweites Gespräch** (persönlich oder telefonisch), gehen das Angebot schrittweise durch und **schärfen es ggf. an den Stellen nach, an denen es noch Unklarheiten oder Fragen gibt**.

Nach der schriftlichen Auftragserteilung beginnen wir mit der **konkreten Umsetzung** Ihres individuellen Veränderungs- oder Entwicklungsprozesses.

Durchführung und Qualitätssicherung

Sobald Sie den Auftrag zur Begleitung Ihres Veränderungs- und Entwicklungsprozesses erteilt haben, besprechen wir die **konkrete Vorgehensweise im Detail, legen Termine fest und beginnen mit Ihnen zu arbeiten**. Neben unseren Gesprächen im Rahmen der Zusammenarbeit nehmen wir uns immer wieder die Zeit, um den **Fortschritt des Prozesses zu reflektieren** und mit Ihnen zu besprechen. Dabei haben wir das **gemeinsame Ziel stets im Fokus** und **binden Erkenntnisse und Entwicklungen, die sich aus dem gemeinsamen Prozess ergeben, mit ein**.

Nach Abschluss des gemeinsamen Projektes führen wir ein **Abschlussgespräch**. Dabei fassen wir die erreichten Veränderungen und Entwicklungen zusammen und reflektieren den gemeinsamen Weg.



Die Innovation-Pay GmbH -

Die Innovation-Pay GmbH

Die Innovation-Pay GmbH ist ein mittelständisches IT Unternehmen für digitale Bezahlssysteme. Sie bietet ihren Kunden in ganz Europa Komplettlösungen (Hard- und Software) sowie verschiedene Services. Die Firma hat 280 Mitarbeiter, von denen 210 in Deutschland ansässig sind, 70 Mitarbeiter arbeiten europäischen Büros. Das Unternehmen macht einen Umsatz von ca. EUR 190 Mio. Der Geschäftsführer, Herr Dr. Martin, ist am 1. Januar 2015 neu in das Unternehmen eingetreten. Sein Auftrag ist es, das Unternehmen wettbewerbsfähig zu machen und alte verkrustete Strukturen in der Führungsebene aufzubrechen. An ihn berichten acht Bereichs- bzw. Abteilungsleiter.



Das Ziel

Folgende Ziele wurden im Rahmen der Auftragserteilung definiert:

- Entwicklung einer gemeinsamen Vision und eines gemeinsamen Strategieverständnisses
- Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und Führungsleitbildes sowie Teambuilding der oberen Führungsebene
- Steigerung der Motivation und Leistungsfähigkeit
- Etablierung reibungsloser Kommunikationsprozesse
- Optimierung der Recruiting- und On-Boarding-Prozesse



Das Problem

Die Innovation-Pay GmbH unterliegt starkem Konkurrenz- und Innovationsdruck. Es müssen zeitnah neue Produkte entwickelt werden, vor allem im Mobile Applications Bereich. Hierzu müssen die verschiedenen Abteilungen besser zusammenarbeiten, was in der Vergangenheit schwierig war. Des Weiteren ist in den letzten zwei Jahren die Fluktuationsrate besonders in den technischen Bereichen signifikant gestiegen. Die Innovation-Pay GmbH tut sich schwer, neue Mitarbeiter zeitnah zu finden und diese schnell zu integrieren.

Die Bereichsleiter müssen stärker unternehmerisch denken und agieren lernen, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Die Kosten müssen um 10% reduziert und die Umsätze um 15% gesteigert werden.

Die Führungskräfte müssen den Teamzusammenhalt und die Motivation der Mitarbeiter stärker fördern, um agilere und leistungsfähigere Teams zu entwickeln.

auf dem Weg zu Hochleistung

Der Prozess

Analyse und Planung

Zunächst fand eine detaillierte Analyse der Ist-Situation statt. Hierzu wurden die Geschäftsführung und ausgewählte Mitarbeiter und Führungskräfte in Interviews befragt. Die Ergebnisse sowie die daraus resultierende Detailplanung des Prozesses wurden mit der Geschäftsleitung besprochen und verabschiedet.

HR Support

Zusammen mit der HR Abteilung fand ein eintägiger Workshop zum Thema Recruiting und Onboarding statt, in dem die bestehenden Prozesse analysiert und überarbeitet wurden. Der Fokus lag unter anderem auf der Begleitung und Betreuung der Abteilung im Rahmen der On-Boarding-Phase. Darüber hinaus wurde die Interviewtechnik und Personalauswahlmethodik verbessert, was zu einer höheren Kompetenz der Beteiligten geführt hat.

Team Workshops

In jedem Team findet ein eintägiger Workshop statt, in dem Teambuilding im Fokus steht. Darüber hinaus wird ein gemeinsames Verständnis für die Strategie des Unternehmens entwickelt und es wird erarbeitet, was dies für das konkrete Team bedeutet. Die sich daraus ergebenden Action Points werden durch die jeweiligen Verantwortlichen nachgehalten und in regelmäßig stattfindenden Teammeetings besprochen.

Führungsworkshop

In einem zweitägigen Führungsworkshop mit der Geschäftsleitung und den Bereichs- und Abteilungsleitern standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Teambuilding
- Strategieverständnis
- Kommunikations- und Kooperationsprozesse

Unter anderen wurden die Konzepte für ein Town-Hall Meeting sowie ein Führungsmeeting entwickelt. Nach zehn Wochen fand ein eintägiger Follow-up Workshop statt, um die Ergebnisse des vorangegangenen Workshops nachzuschärfen und Herausforderungen, die sich im Rahmen der Umsetzung ergeben haben, zu lösen.

Town-Hall Meetings und Führungsmeetings

Es wurde ein quartalsweises Town-Hall Meeting eingeführt, an dem alle Mitarbeiter teilnehmen. In dem einstündigen Meeting wird über neue Projekte, Innovationen, Erfolge etc. informiert. Neue Mitarbeiter und ihre Rolle werden vorgestellt und Geburtstage sowie Firmenjubiläen zelebriert. Darüber hinaus stellt sich jeweils ein Team vor und erläutert seine Rolle und seine Aufgaben. Im Rahmen der 14-tägig stattfindenden einstündigen Führungsmeetings werden die Action Points aus dem Führungsworkshop nachgehalten. Darüber hinaus erfolgen Kurz-Berichte aus jedem Bereich.



7 Starter-Tipps aus der Praxis

Verstehen

Wenn wir den **Kontext und das Ziel verstehen**, dann können wir uns **leichter für etwas Neues entscheiden**. Dabei spielt **nicht nur das kognitive Verstehen** eine Rolle, sondern auch das **emotionale Verstehen**. Erläutern Sie daher Ihren Mitarbeitern auch, wie sich die neue Situation anfühlen wird und lassen Sie Ihre Mitarbeiter dies auch spüren!



Planung

Planen Sie Ihren Arbeitstag und Ihre Aufgaben. Nehmen Sie sich bewusst 10 Minuten am Tag Zeit, um Ihre Agenda und Ihre Vorsätze durchzugehen. Durch die **stetige Wiederholung** und die **bewusste Auseinandersetzung mit Neuem** fällt es Ihnen **sukzessive leichter die Disziplin aufzubringen**, sich an das neue Verhalten zu gewöhnen.



Erinnerung

Machen Sie sich **kleine Erinnerungsnotizen** mit einem Stichwort z.B. an Ihrem Monitor, Ihrer Tür oder an einer anderen Stelle, die sie mehrmals am Tag sehen. So werden Sie **immer wieder an Ihre Ziele erinnert**. Der stete Tropfen höhlt schließlich den Stein!



für Ihren Entwicklungserfolg

Lächeln 😊

Wenn wir lächeln, schüttet unser Gehirn nach nur 30 Sekunden das **Glückshormon Serotonin** aus, selbst wenn wir „künstlich“ lächeln. **Das Stresshormon Cortisol sinkt nach nur 2 Minuten um 20%**. Holen Sie sich den Extra-Kick gute Laune und reduzieren Sie ihren Stress durch ein freundliches Lächeln.



Achtsamkeit

In der Zwischenzeit gibt es eine Vielzahl wissenschaftlicher Forschungen die beweisen, dass **Achtsamkeitsübungen und Meditation** extrem hilfreich sind. **Stress wird reduziert**, Sie werden gelassener und glücklicher. So gelingen Veränderungen viel leichter!

Selbst-Erkenntnis

Wer sich **selbst gut kennt, kann sich selbst gut steuern**. **Und wer sich selbst gut steuern** kann, der ist glücklicher, dem fallen Veränderungen leichter. Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst, den eigenen Wünschen, Visionen und Ängsten ist immer lohnend. Wer mit sich selbst gut in Kontakt ist, kann auch mit anderen wahrhaftig in Kontakt treten.



Lob und Wertschätzung

Loben Sie sich und Ihre Mitarbeiter, wenn etwas gut gelungen ist. Seien Sie aufmerksam, **an welchen Stellen neues Verhalten gut funktioniert hat** und machen Sie Ihre Mitarbeiter darauf aufmerksam. Wenn etwas noch nicht gut gelungen ist, tadeln Sie nicht, das erzeugt Stress. **Überlegen Sie gemeinsam, wie das neue Verhalten in solchen Situationen in Zukunft gelingen kann.**



Energie durch Entwicklung – die ganzheitliche Unternehmensberatung

Kompetente Berater aus der Praxis begleiten Sie individuell bei Ihren Entwicklungsprozessen. Wir hören Ihnen zu und holen Sie dort ab, wo Sie stehen. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir ein Zielbild und definieren den Entwicklungsweg. Wir kennen keinen Schema F, sondern arbeiten mit **maßgeschneiderten Lösungen, die perfekt auf Ihre Situation und Ihre Bedürfnisse angepasst sind.**

Mein Berater Netzwerk und ich entwickeln gemeinsam mit Ihnen **nachhaltige und individuell** zugeschnittene, auf das Ziel ausgerichtete Prozessdesigns für die **Veränderungs- und Entwicklungsprozesse** Ihres Unternehmens und stellen die passende Infrastruktur zur Verfügung. Dabei **ist mir ein ganzheitlicher Ansatz wichtig, der den Mensch in den Mittelpunkt stellt.**

Unsere Erfahrung zeigt, dass die **Investition** in Mensch, Team und Organisation nicht nur die **Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit erhöht**, sondern auch den **betriebswirtschaftlichen Erfolg Ihres Unternehmens messbar positiv beeinflusst.**



Unser Leistungsspektrum

Mensch

Coaching
Führungskräfteentwicklung
Trainings

- Mitarbeiterführung
- Change-Management
- Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Interkulturelle Kompetenz

Mediation

Team

Teamentwicklung
Entwicklung exzellenter Teams
Teamleitbild und –vision
Team-Off Sites

Organisation

Change-Management
Unternehmensnachfolge
M&A Begleitung
Unternehmenskultur

- Mut-Kultur
- Vertrauenskultur

Visionsarbeit
Leitbildentwicklung
Moderation von
Strategiemeetings und
Führungskräfte-Off Sites



Energie durch Entwicklung

Victoria Gerards



Ich glaube an das Bestreben eines jeden Menschen, sich weiterzuentwickeln. **Veränderung als einen lustvollen Entwicklungsprozess** angehen – das ist das Lösungswort der Jetztzeit! Die Schnelllebigkeit unserer Zeit erfordert Flexibilität und Dynamik, denn unsere Arbeitswelt und unser gesellschaftliches Leben werden internationaler und virtueller.

Die Herausforderungen von Entwicklungsprozessen kenne ich nicht nur aus meiner Beratungspraxis. Über **zehn Jahre Berufs- und Führungserfahrung** im Konzern und Mittelstand haben meinen Blick für die Praxis geprägt. Vor allem in meiner **internationalen Tätigkeit** in einem japanischen IT-Unternehmen, u.a. bei der Mitgestaltung der globalen Reorganisation, habe ich ein **tiefes Verständnis für die Herausforderungen des Mittelstandes** gewonnen.

Meine praktischen Erfahrungen habe ich durch Studien der Betriebswirtschaftslehre und der Mediation sowie durch verschiedene Ausbildungen in den Bereichen Organisationsentwicklung, Coaching, systemische Organisationsaufstellung, Achtsamkeit und Meditation für Führungskräfte etc. ergänzt.

Die **sichtbaren und unsichtbaren Faktoren entscheiden über den Erfolg** einer Lösung, eines Projektes, und damit auch über den Unternehmenserfolg. Das heißt, dass neben betriebswirtschaftlichen Faktoren und Kennzahlen, auch Emotionen und zwischenmenschliche Beziehungen eine große Rolle für Ihren Unternehmenserfolg spielen. Diese Elemente werden in unsere Prozesse von Anfang an mit eingebunden und spielen eine zentrale Rolle.

Ich freue mich darauf, Sie und Ihr Team bei Ihren Führungsherausforderungen zu begleiten und Sie bei der Entwicklung Ihres individuellen Wegs in Ihre neue Arbeitskultur zu unterstützen.

Herzliche Grüße

Victoria Gerards
Inhaberin

Unsere Vision einer zukunftsfähigen Arbeits- und Führungskultur:

Unsere Vision ist es, die **Entwicklung von Menschen, Teams und Organisationen zu fördern und so eine Entfaltung des vollen Potenzials zugunsten einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung** zu ermöglichen.

Schaffen Sie in Ihrem Unternehmen eine **Mut-Kultur!** Ihre Mitarbeiter geben aus echter Begeisterung ihr Bestes. Beteiligen Sie nicht nur Ihre Führungskräfte, sondern auch Ihre Mitarbeiter am Entwicklungsprozess. Laden Sie dazu ein, mehr Verantwortung zu übernehmen. **Ermutigen Sie alle Beteiligten zu mehr (Selbst-)Verantwortung.**

Die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit wird erhöht, der betriebswirtschaftliche Erfolg Ihres Unternehmens messbar positiv beeinflusst.

Nachhaltiger Unternehmenserfolg



Innovative Mut-Kultur



Exzellente Teams



Persönliche Entwicklung



Energie durch Entwicklung

Victoria Gerards

Energie durch Entwicklung
Müller-Schlösser-Gasse 1
D-40213 Düsseldorf

Telefon +49 (0)211 955 93 973
info@energie-durch-entwicklung.com
www.energie-durch-entwicklung.com