



Sitz: Hamburg
+49 (0)160 - 95 28 1133
anne-marie.reinecker@movendo.de

 www.movendo.de/Charaktere

 [linkedin.com/Anne-Marie Reinecker](https://www.linkedin.com/Anne-Marie-Reinecker)

BERATUNGSSCHWERPUNKTE

Development

Entwicklungsprogramme für Führungskräfte // Virtuelle Führung // Coaching // Teamentwicklung // Train the Trainer // Großgruppenmoderation

Transformation

Begleitung von organisationalen Veränderungsprozessen // Führungs- und Unternehmenskultur // Konfliktmediation

BRANCHENERFAHRUNG

Automobilindustrie // Eisenbahninfrastruktur // IT // Körperschaft des öffentlichen Rechts // Konsumgüter // Medien/ Verlagswesen // Medizintechnik // Pharma und Chemie

INTERKULTURELLE BERATERERFAHRUNG

Westeuropa

ARBEITSSPRACHEN

Deutsch // Englisch

QUALIFIKATIONEN

Studium der Soziologie mit Schwerpunkt Wirtschaftssoziologie

Goethe Universität Frankfurt am Main
Abschluss: Master of Arts

Associate Certified Coach (ACC), International Coaching Federation

Brain Based Certified Coach

Certified Agile Transformation Manager,
HR Pioneers

Moderationsausbildung, Neuland & Partner

Trainer Ausbildung, Kompetenzsprung

Weiterbildungen zum Thema Agilität, Work Hacks und New Work, Quadriga Hochschule Berlin

Anne-Marie Reinecker

Ich bringe Menschen und Perspektiven in Bewegung

"Regelmäßig die Perspektive wechseln und neue Wege ausprobieren – für mich die wichtigsten Treiber für erfolgreiche Veränderung und wirksame Führung gleichermaßen."

Anne-Marie Reinecker ist seit Jahren als Beraterin in Veränderungsprozessen, sowie als Führungskräftetrainerin und -coach unterwegs. In diesen Rollen gestaltet sie den Rahmen, um ihren Kunden die Möglichkeit zu geben, neue Erfahrungen, Gedanken und Erkenntnisse zu generieren aus denen dann neue Wege und Perspektiven entstehen können. Für ein bewegliches Miteinander in einer dynamischen Zukunft.

BEISPIELPROJEKTE

Transformation

Begleitung und Beratung eines Change Projekts für 1.500 Mitarbeiter

Nach der Reintegration eines Teilbereichs eines Chemiekonzerns, der erst 3 Jahre zuvor zur eigenständigen GmbH ausgegliedert wurde, war das Ziel des Bereichs, sich vom Serviceprovider zum Partner auf Augenhöhe zu wandeln. In diesem Kontext verfolgte das Projekt zur Change Begleitung die Idee, gemeinsam mit der strategischen Neuausrichtung auch die notwendigen Veränderungen in der Mitarbeiterführung, der Zusammenarbeit und die zielgerichtete Entwicklung aller Mitarbeiter systematisch voranzutreiben und sie darin zu befähigen, die strategischen Ziele mitgestalten und umsetzen zu können.

Dabei wurde mit vier wesentlichen Stellhebeln gearbeitet: Nutzung der (vorhandenen) Systeme (z. B. Mitarbeitergespräch, Kommunikationsveranstaltungen), Führungsverständnis und -verhalten, Aktivierung der Belegschaft und Fokussierung auf den strategischen Wechsel und die übergreifende Kommunikation. Anhand einer Mitarbeiterbefragung zu Beginn des Projektes und zum Abschluss zeigte sich, dass das Engagement und Motivation der Mitarbeiter, die erlebte Führungsqualität und Wertschätzung sowie die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen in das Senior Management deutlich gesteigert werden konnten.

Development

Entwicklung einer einheitlichen Team- und Führungskultur im Engineering Umfeld

Zahlreiche Umstrukturierungen hatten zu Verunsicherung und Rollenunklarheit innerhalb des gesamten Teams und der Führungskräfte unseres Auftraggebers geführt. In der folglich negativen Arbeitsatmosphäre fühlte sich der Großteil der Mitarbeiter und Führungskräfte nicht mehr wohl. Ziel des Projekts war, wieder ein „Wir-Gefühl“ in der Organisation entstehen zu lassen.

Ein Auftaktworkshop ermöglichte allen 60 Mitarbeitern und vier Führungskräften einen Abgleich zwischen IST und SOLL Zustand innerhalb ihres Bereichs. Starke Unsicherheiten bzgl. Vertraulichkeit zu Beginn, konnten durch Methodik, Moderation und Offenheit der Führungskräfte gut gemindert werden.

Teamspezifische Themen wurden in weiteren Teamworkshops aufgearbeitet. Es zeigte sich, dass die Anforderungen und Wünsche bzgl. Führung auf allen Ebenen unterschiedlich wahrgenommen und umgesetzt wurden. Das Thema „Führung“ kristallisierte sich somit als zusätzliches Arbeitsthema heraus.

Die Arbeit mit den vier Führungskräften, auch in Einzel-Coachings zeigte, dass eine Basis vorhanden war, auf der ein gemeinsames Führungsverständnis aufgebaut werden und Rollen und Verantwortlichkeiten klar vereinbart werden konnten.