

Moving Minds Portfolio

Unser Angebot: Change Management und Leadership Consulting

Was wir Ihnen **anbieten**

- Moving Minds bietet seinen nationalen und internationalen Kunden Beratungsleistung in den Bereichen Change Management und Leadership Consulting an. Sie dienen dazu die Vision voranzutreiben, die Strategie zu implementieren, die Kultur adaptiv zu halten, Führungskräfte zu engagieren und zu entwickeln sowie positive Energien zu mobilisieren.
- Der Mehrwert, den wir für unsere Kunden schaffen, basiert auf der Expertise unserer international erfahrenen Senior Partner, bewährten Methoden und Tools, sowie der Fähigkeit die Balance herzustellen zwischen den Bedürfnissen von Menschen und den Erfordernissen des Business.

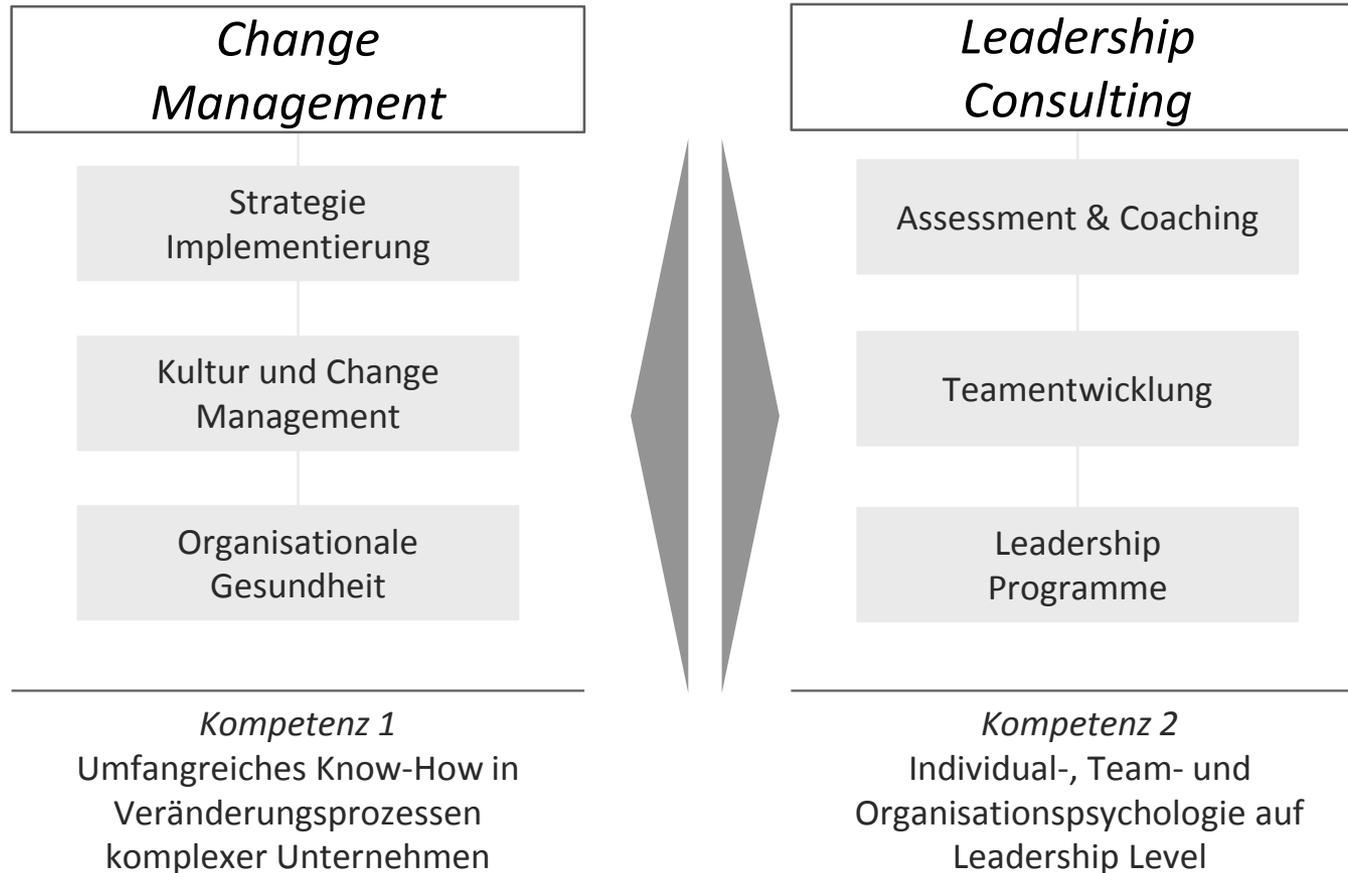
*Change
Management*

*Leadership
Consulting*

NEW WAY OF WORKING®

Introduced by **Moving Minds**

Unsere **Kompetenzen** ergänzen sich in zwei Angeboten



▶ In dieser Präsentation stellen wir Ihnen unsere Haltung und unser Angebot im Bereich Leadership Consulting vor.

In diesen **Kundensituationen** ist unsere Arbeit entscheidend

- **Strategie Umsetzung:** Konsequente und exzellente Umsetzung einer neuen Strategie ist entscheidend für den Geschäftserfolg. Wir konzipieren die erforderlichen Change- oder Restrukturierungsmaßnahmen und setzen diese konsequent um.
- **Organisational Health:** Die aktuelle Arbeitskultur ist in Teilen der Organisation durch Strukturfehler, Dauerüberforderung, Mangel an Führung und Anerkennung, ungesund. Wir heilen die Kultur.
- **Vitalisierung von Engagement:** Wenn große Gruppen von Führungskräften und Mitarbeitern emotional ausgecheckt haben bzw. innerlich bereits gekündigt haben, bringen wir sie wieder auf die Spielfläche.
- **Post Merger Integration:** Durchführung eines erwarteten Merger oder einer Akquisition unter Berücksichtigung der zu erwartenden Effekte. Zusammenführung von zwei Unternehmen mit unterschiedlichen Kulturen und sie produktiv machen.
- **Führungskräfteentwicklung:** Gezielte Einzelmaßnahmen und langfristige Leadership Entwicklungsprogramme, die auf der Unternehmenskultur und der DNA aufsetzen, um die Vision und Strategie zu tragen sowie ein neues Level der Kooperation und professionellen Reife zu erreichen.



Unsere Leistungen im Bereich Change Management

Wir helfen Unternehmen **nachhaltige Veränderungen zu verwirklichen**

- Erfolgsentscheidend in unseren Change Programmen ist die Definition eines übergreifenden Ansatzes mit der Festlegung einer klaren Richtung, einer effektiven Übermittlung von Inhalten und einem stringenten Projekt Management
- Wir helfen Ihnen in drei Veränderungskontexten:
 - Strategische Business Themen
 - Veränderung der Kultur und des Verhaltens
 - Transformation Management
- Unsere senioren Partner greifen für die erfolgreiche Konzeption und Umsetzung von Change Programmen auf eine breite Bibliothek an Methoden und Tools zurück und definieren die erforderliche Balance zwischen Ertragsdenken und Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beteiligten.

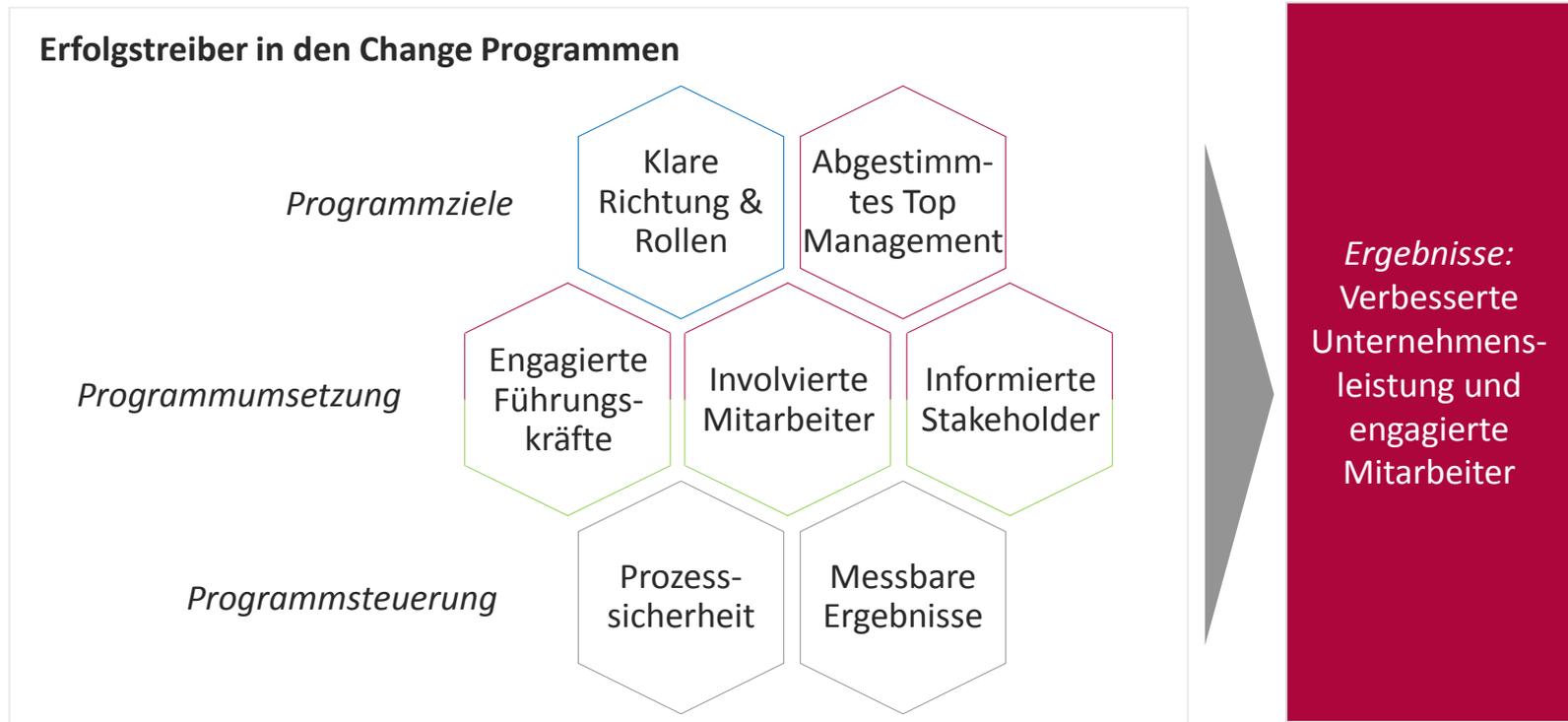


Wir bieten Ihnen: Unsere senioren Partner mit der individuellen Haltung und effektiven Methoden bringen Ihre Change Programme zum Erfolg

Seniore Partner

Bewährte Methoden und Tools

Spezifische Veränderungshaltung



Unsere **senioren Partner** mit fundierter Erfahrung im **multinationalen** Umfeld sichern durch neuste Ansätze die Qualität der **Change Projekte**



Abgestimmt auf die jeweilige Kundensituation stellen wir die passendsten Senioren Partner und Consultants zur Verfügung. Dadurch gewährleisten wir Lieferung auf höchstem Niveau weltweit

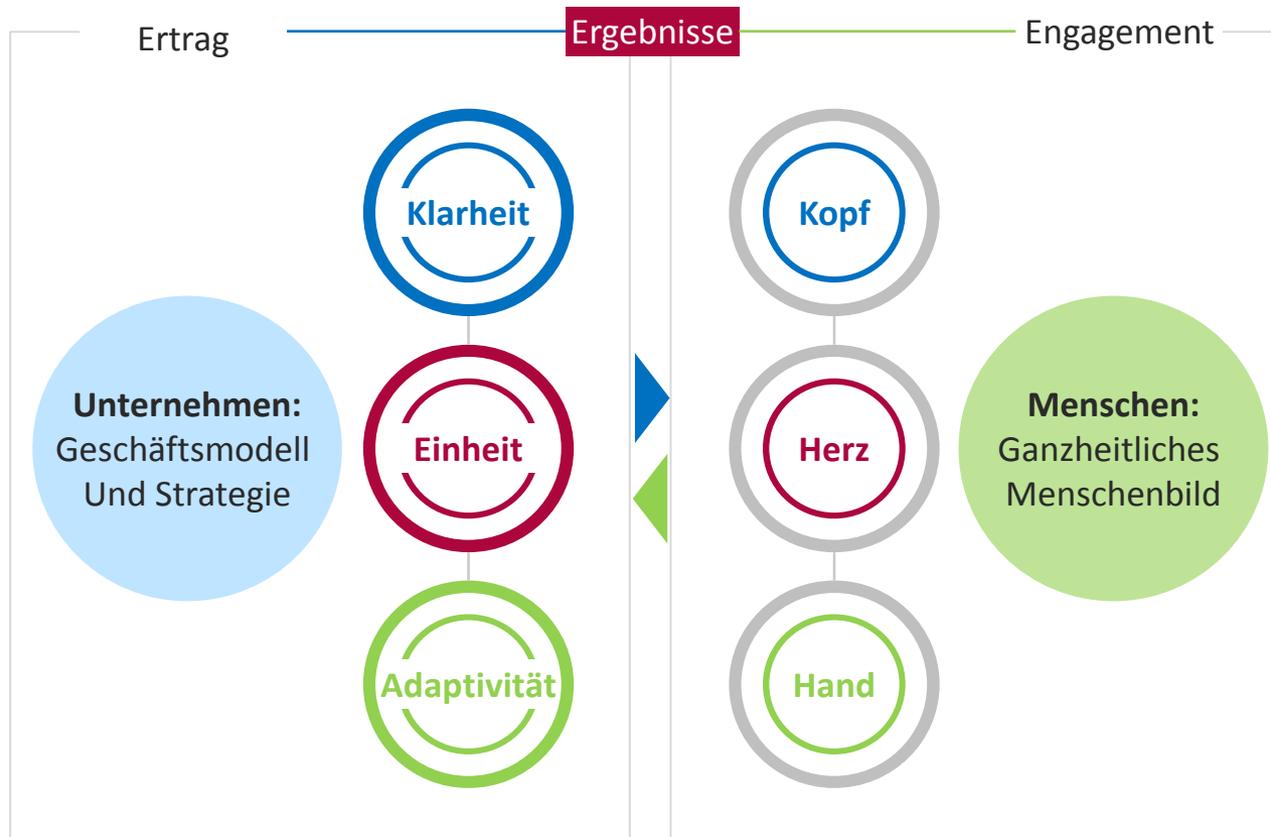
Unsere **Change Bibliothek** ist ein Standardprozess um komplexe Programme mit bewährten Methoden und Tools konsequent umzusetzen



Die Inhaltsmodule werden auf Basis der Kundensituation ausgesucht, angepasst und erweitert. Dadurch wird eine zeitnahe Umsetzung ermöglicht

Zur nachhaltigen Zielerreichung **balancieren** wir in allen Phasen unserer Arbeit die **Bedürfnisse des Business und der Menschen**

Veränderungshaltung



- Die Anwendung der drei Veränderungsprinzipien und die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Menschen im Business-Umfeld macht unsere Change Programme erfolgreich



Unsere Leistungen im Bereich Leadership Consulting

Wir **entwickeln Persönlichkeiten** und **gemeinsame Haltungen**, um Führungskräfte für die steigenden Anforderungen zu entwickeln

- Die systematische Entwicklung der sozialen Kompetenzen von Führungskräften wird als bedeutsamer Treiber für Unternehmens-Wachstum immer wichtiger.
- Unser Angebot der Führungskräfteentwicklung umfasst die Konzeption und Umsetzung von genau abgestimmten Maßnahmen zur Entwicklung einzelner Leistungsträger und Teams sowie langfristige Führungskräfte-Entwicklungsprogramme.



Unsere **drei Elemente** der Führungskräfte-Entwicklung

- **Unsere Haltung zu Inhalt und Vermittlung**

Wir haben tiefen Respekt vor jedem Menschen und sind davon überzeugt, dass jeder alles in sich trägt, was er für erfolgreiche Weiterentwicklung und Veränderung benötigt.

Bei der Aktivierung dieser innewohnenden Ressourcen müssen Bedürfnisse des Unternehmens und des Menschen ausbalanciert werden.

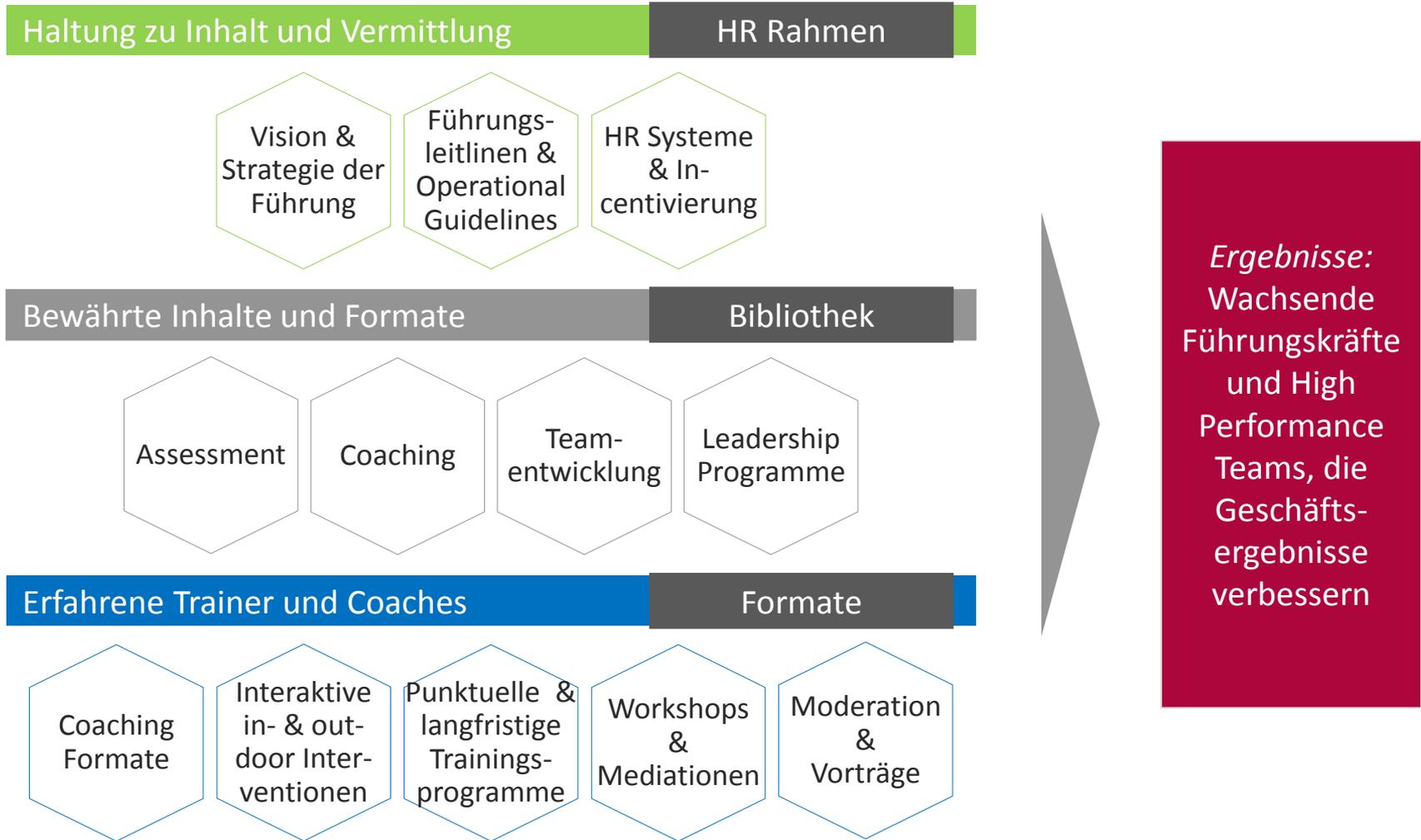
- **Bewährte Inhalte und Formate**

Unsere Arbeit ist dann erfolgreich, wenn die vermittelten Inhalte die aktuelle Situation und die langfristigen Zielen der Kunden unterstützen, methodisch und engagierend vermittelt werden und das Gelernte im Alltag direkt einsetzbar ist.

- **Erfahrene Trainer und Coaches**

Unsere international erfahrenen Berater haben viele Unternehmen in unterschiedlichsten Größen und Marktsituationen begleitet. In ihnen spürt man sofort die Passion Menschen und Teams zu entwickeln und tiefgehende, neuartige Lernerfahrungen zu erzeugen.

Was wir für Sie tun: Schlüssige **Komponenten** der erfolgreichen Führungskräfte-Entwicklung



Assessment: Diagnostik ist der Schlüssel zu allen Entwicklungsmaßnahmen wie Coaching, Team Building und Leadership Entwicklung

Einsatz der Assessments in:



Auswahl der verwendeten Assessments:

Individual Assessments

- HOGAN (u.a. Derailer Report)
- MBTI, DISC, Struktogram, LIFO, Social Styles
- Strukturierte Tiefeninterviews

Assessment

Team Assessments

- ECHO Report: Qualitative Analyse der Treiber und Bremsen im Unternehmen
- Gutachten: OAQ, ETAQ, Climate Survey und kundenspezifische Instrumente
- Team Beobachtungen

Wir helfen Fähigkeiten und Potentiale zu erkennen und zu entwickeln. Unsere Trainer und Coaches sind in den führenden Individual und Team Assessment Methoden zertifiziert. Zudem nutzen wir Ihre vorhandenen spezifischen Assessment- und Bewertungstools.

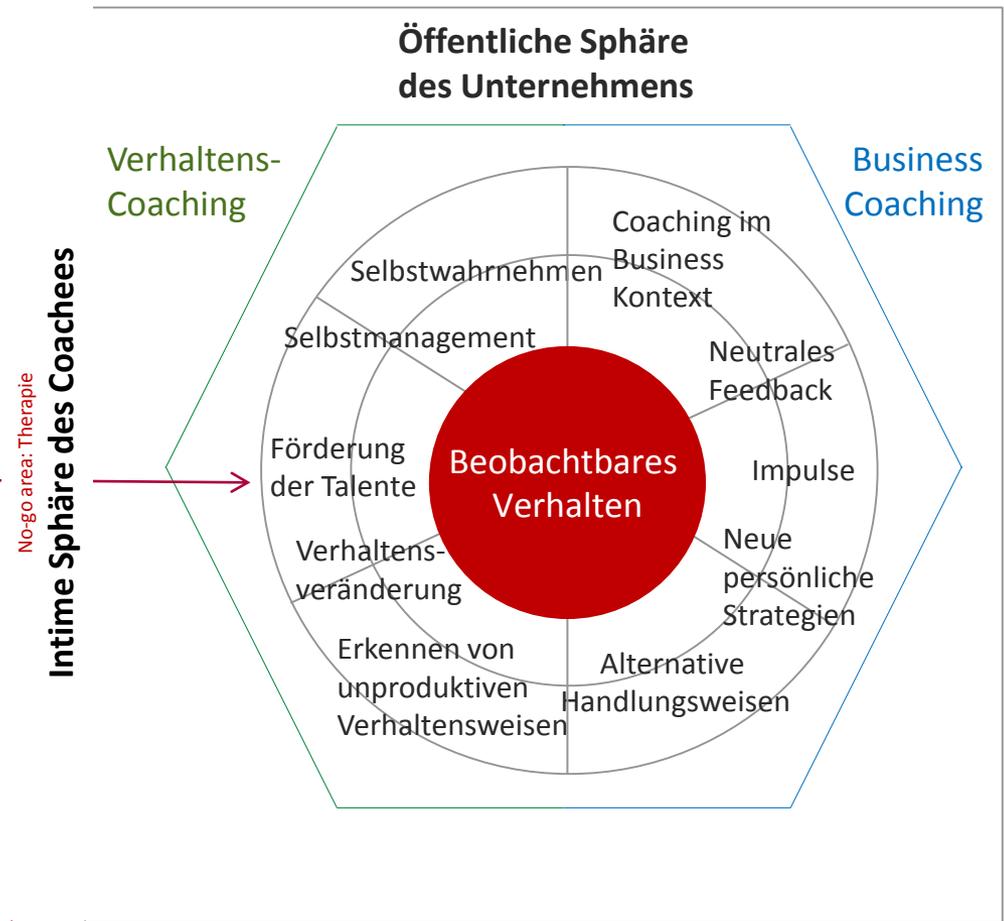
Coaching: Coaching bieten wir als separaten Service oder als Teil der Team- und Führungskräfte-Entwicklung an

Unsere Coachings zielen auf die Veränderung des persönlichen, beobachtbaren Verhaltens ab, um dem Coachee in seinem Business Kontext erfolgreicher zu machen und Unternehmens-ergebnisse zu verbessern. Wir arbeiten mit dem Coachee an bewussten und unbewussten Verhaltensweisen.



Unsere Coachings werden von senioren Coaches durchgeführt, die selbst über Führungserfahrungen in der Industrie und Beratungen verfügen.

Unser Coach-Netzwerk stellt Coaches mit internationaler Expertise in unterschiedlichen Unternehmenstypen bereit.



Teamentwicklung: Neue Teams integrieren, alte Teams effektiver machen

Unser Anliegen: Starker Team Spirit, die Verbesserung der Team Performance, das Team als Lernumfeld für den Einzelnen um Führungsleitlinien, Fürsorge und Kollegialität bewusst und gewollt zu leben.

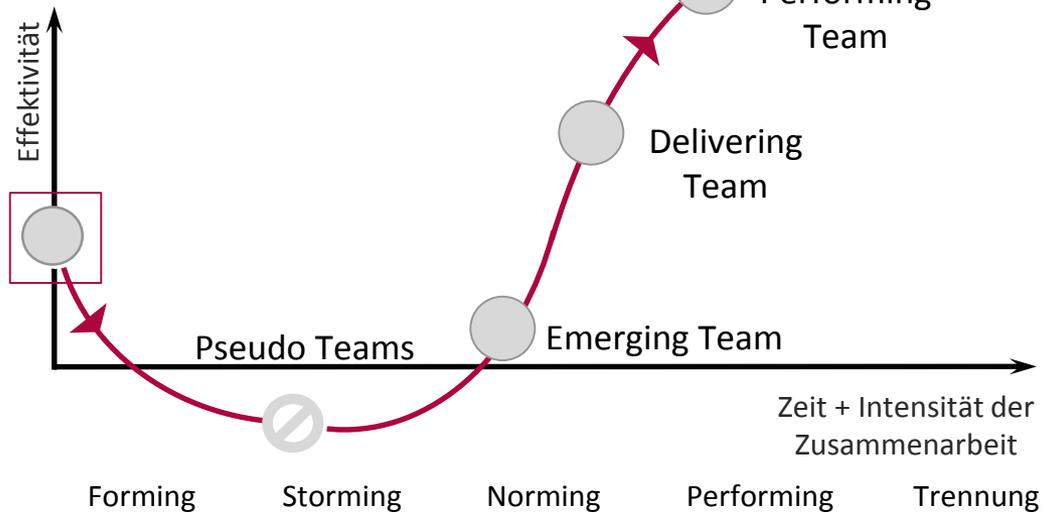
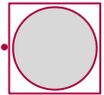
Team-
entwicklung

Wir unterstützen bei der Neugründung von Teams, um sie schnell zu Leistungsfähigkeit zu bringen oder arbeiten mit bestehenden Teams, um ihnen zu helfen Leistungsblockaden zu lösen. Wir arbeiten an der Team Vision und Rollen im Team, erforderlichem Verhalten und Fähigkeiten, Minimierung der internen Barrieren oder der Lösung von Konflikten.

Gruppe von Individuen
Menschen im Bus



High Performance Team
Menschen, die als Einheit
agieren



Leadership Programme: Kundenspezifische Inhalte, internationale Umsetzung, erfahrene Trainer, die Kopf, Herz und Hand ansprechen

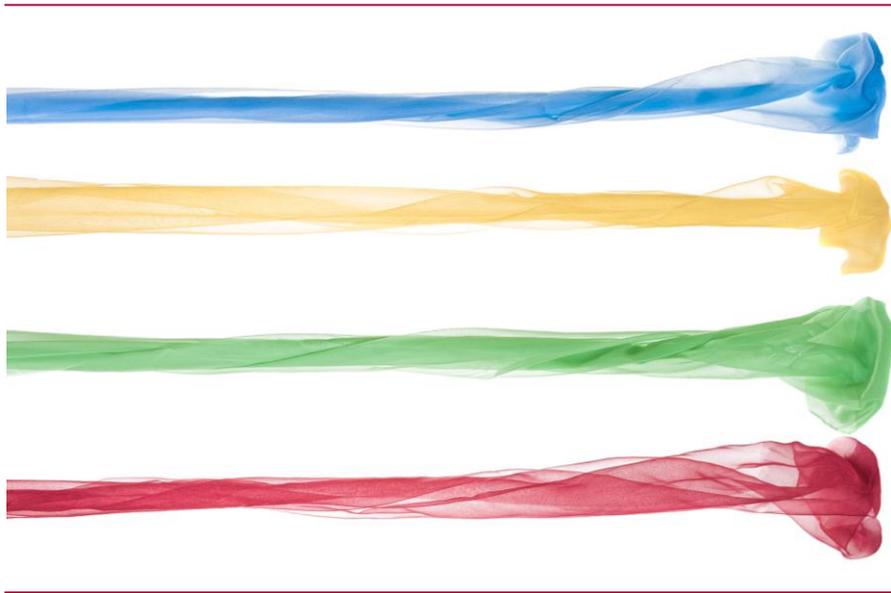
ILLUSTRATIV



■ Kann mit Trainingsinhalten zu Gender-Spezifika angeboten werden.

Was für uns in Bezug auf Leadership Trainings **wichtig ist**

- Unsere Trainer erzeugen bei allen Initiativen und Trainings eine *positive und vorwärts-gerichtete Energie* voller Humor, Spaß und emotionalen Erfahrungen
- In unseren Leadership Trainings vermitteln wir *praxisorientierte, pragmatisch* anwendbare Inhalte, die im Tagesgeschäft Relevanz haben und die durch Take Away Tools sofort eingesetzt werden können
- Der Beginn jeder persönlichen Entwicklung ist eine *realistische Selbsteinschätzung*, die wir gemeinsam mit den Teilnehmern erschließen und durch Feedback von Kollegen und Assessments verifizieren
- Unser Angebot berücksichtigt einen *ganzheitlichen Blick auf die aktuelle Unternehmenssituation und den Kontext* des individuellen Arbeitsplatzes
- Teilnehmer unser Leadership Consulting Maßnahmen entwickeln für sich einen *persönlichen Entwicklungsplan (PEP)* für ihre fachliche und persönliche Veränderung. Dieser berücksichtigt *persönliche Ziele und Werte*
- Unser Angebot integrieren wir in Ihre bestehenden Entwicklungs- und Trainingsrahmen bezogen auf Form und Inhalt



Unsere Sichtweise und Haltungen
zu Menschen und Unternehmen

Wir sehen Unternehmen als ein System, in dem die formale Dimension „Business“ und die soziale Dimension „Menschen“ gut zusammen passen



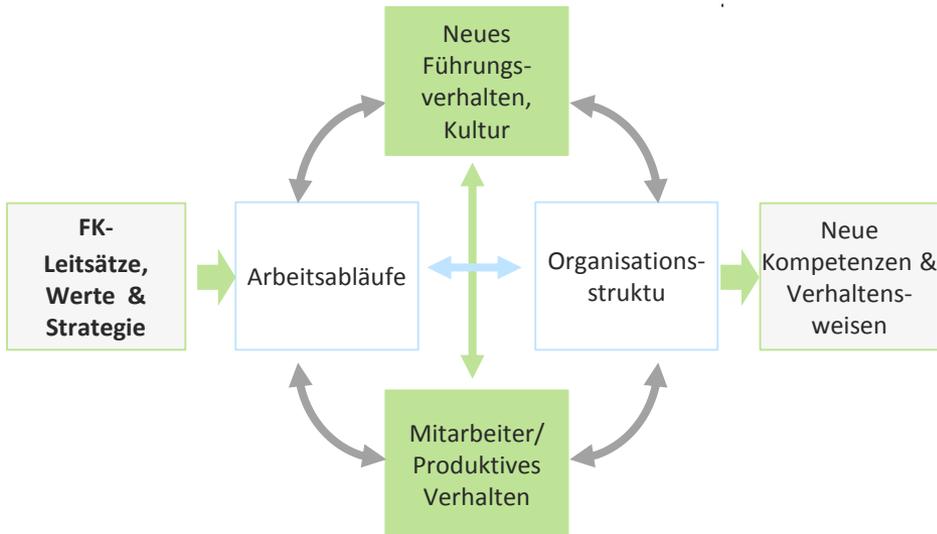
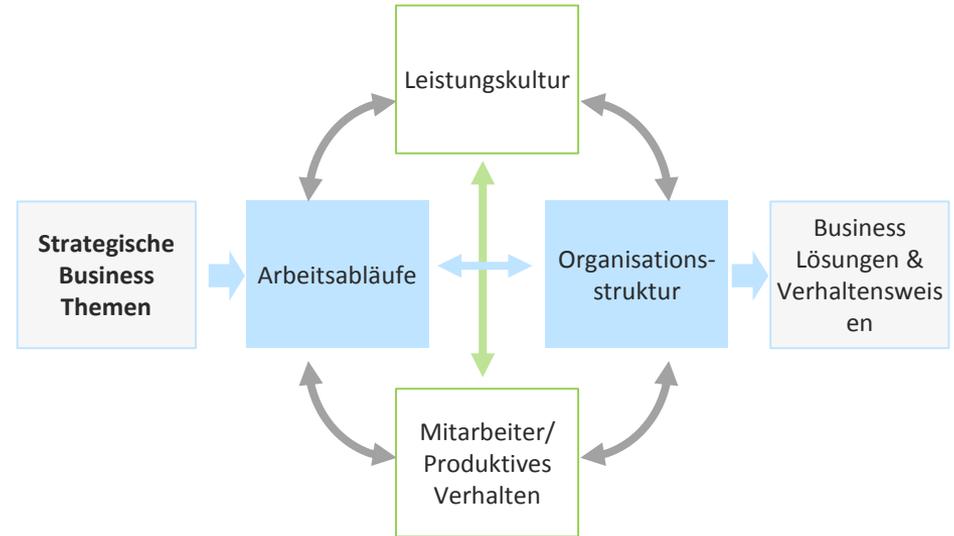
Die **FORMALE DIMENSION** umfasst das **Geschäftsmodell** oder den `Reason for Being` im Marktumfeld, die aktuelle **Strategie**, die Organisationsform, **Prozesse** mit **Rollen**, die von Mitarbeitern ausgefüllt werden, Planung und Ressourcen Management, KPIs, **rechtliche Beschränkungen**, **technische Systeme** und **Arbeitsabläufe**.

Die **SOZIALE DIMENSION** schließt **Menschen** mit ihren individuellen **Talenten**, **Bedürfnissen** und **Fähigkeiten** ein. Sie müssen als Individuen verstanden werden, die **denken**, **fühlen** und **handeln**. Dies korrespondiert mit unserer Herz, Kopf und Hand Metaphorik, die notwendig ist, um Menschen mitzunehmen. Die Effektivität von **Führung** entscheidet über das Engagement und daher auch die **Kultur der Produktivität**.

Die Motivation für Change oder Leadership Maßnahmen kann **aus zwei Strategien entstehen**: durch Business- oder durch Führungsbedürfnisse

Strategischer Business Ansatz

- Aktuelle Businessanforderungen bedingen eine Veränderung der Arbeitsabläufe oder der Organisationsstruktur
- Ansprache der Führungskräfte über Lösung von Business Themen
- Ideal für Unternehmen mit aktuellem Performance Druck und Fertigungsthemen



Verhaltensansatz

- Qualifikationserweiterung oder Verhaltensveränderung erforderlich, um langfristigen Erfolg zu gewährleisten
- Eventuell Einfluss auf Strukturen und Arbeitsabläufe zur Unterstützung der Verhaltensveränderung
- Ideal für Unternehmen, die interne oder externe Services anbieten

Gleichzeitige Sicherstellung der **Kongruenz der Struktur- und Verhaltensaspekte** ist der grundlegende Erfolgsfaktor in allen unseren Projekten



Organisationen sind dynamische, soziale Systeme mit wechselseitigen Abhängigkeiten von Strukturen und Prozessen, Menschen und Kultur



Projektbeispiele

Leadershipwandel in einem Restrukturierungs-Prozess ausgelöst durch eine **IT Migration**

Ausgangslage

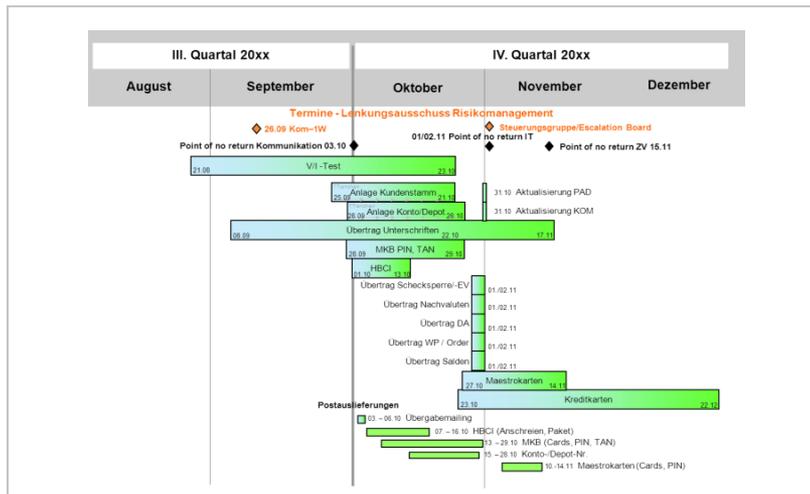
- Erfordernis einer integrierten Prozess- und Systemlandschaft löst großes Migrationsprojekts aus (Kunde: Großbank)
- Führungslandschaft sowie Führungskultur müssen im Vollzug dessen deutlich gestärkt und neu ausgerichtet werden
- Erhebliche Vorbehalte gegenüber dem Veränderungsprojekt im Unternehmen

Vorgehensweise

- Top-Down Prozess: Definition Zielkultur mit Top-Management auf Grundlage der Strategie (u.a. Etablierung eines Steering Committees)
- Cultural-Mind-Shift durch übergreifendes mehrstufiges Leadership-Programm
- Unterstützende individualisierte Maßnahmen (Einzelcoachings, Workshops)

Ergebnisse

- Erfolgreiche Implementierung der neuen Technologie mit schlussendlich hoher Akzeptanz der gesamten Mitarbeiterschaft
- Sehr positive Bewertung des Change-Prozesses durch FK mit hohem Zufriedenheitsfaktor („Employer of Choice“ Rating)
- Nachhaltige Verankerung der Zielkultur



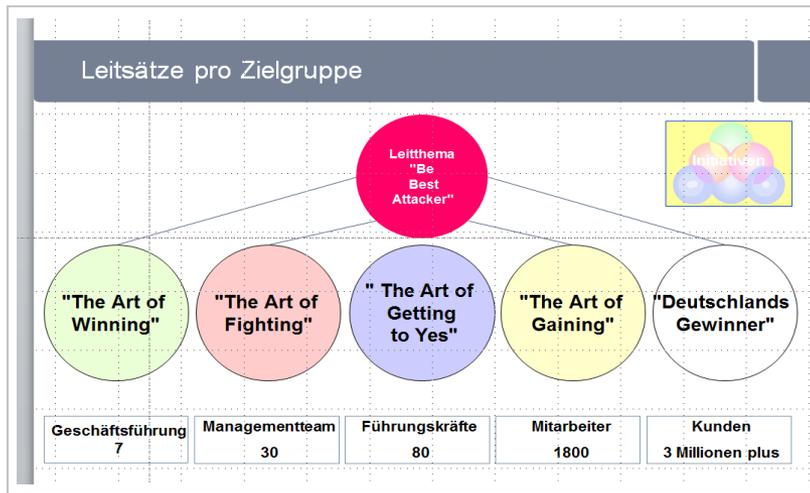
Eine technologie-affine Organisation authentisch auf **Marketingziele** auszurichten

Ausgangslage

- Telekommunikations-Unternehmen unter Druck wegen mangelnder Performance
- Der Größte unter den Mobilfunkzweigen, der Zwerg unter den 3 großen Anbietern
- 16 Mio. Kunden in 2008, es galt 3.5 Mio. neue Kunden im Wettbewerb in 36 Monaten zu gewinnen

Vorgehensweise

- Zahlen nur durch Verdrängung zu erreichen
- Selbstbewussten CEO überzeugen, dass ungewöhnliche Ziele ungewöhnliche Maßnahmen erfordern
- Einführung der *Be Best Attacker* Logik
- Auswahl einer Sportmetapher, mit der sich jeder Mitarbeiter identifizieren konnte



Ergebnisse

- Erreichen aller Mitarbeiter durch inneres Engagement für eine Wettbewerbs-Strategie des Angriffs
- Anzahl der Kunden 2012: 23 Mio. (5 Mio. Zugewinn)
- Profitables Wachstum

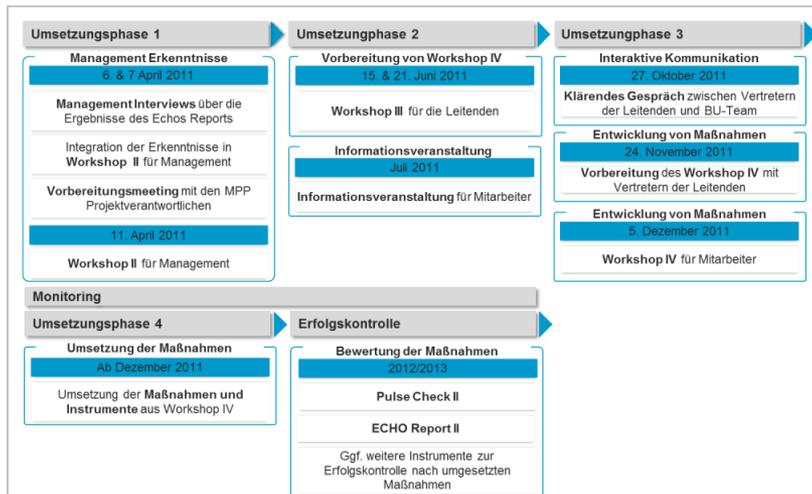
Produktivitäts- und **Zufriedenheitssteigerung** nach Standort-Verlegung

Ausgangslage

- Erfolgreicher Chemie-Konzern realisiert Standort-Verlegung
- Ergebnis der Verlegung ist hohe Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern und Verlust der Produktivität
- Management und Betriebsrat sehen Handlungsbedarf der negativen Entwicklung entgegen zu wirken

Vorgehensweise

- Fundierte Analyse der Treiber und Bremser, Bereitstellung eines ECHO Reports
- Bearbeitung der Erkenntnisse in Workshops
- Design von Change Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern
- Umsetzung der Maßnahmen und kontinuierliches Controlling durch Erfolgsmessung



Ergebnisse

- Verständnis des Top Managements der *wahren* Hintergründe der Unzufriedenheit
- Bewusstsein der Mitarbeiter im Umgang miteinander durch Selbstreflektion
- Verbesserung der Zufriedenheit durch gezielte Maßnahmen
- Zurückgewinnung der Produktivität

Strategische und **kulturelle Neuausrichtung** einer Fluggesellschaft

Ausgangslage

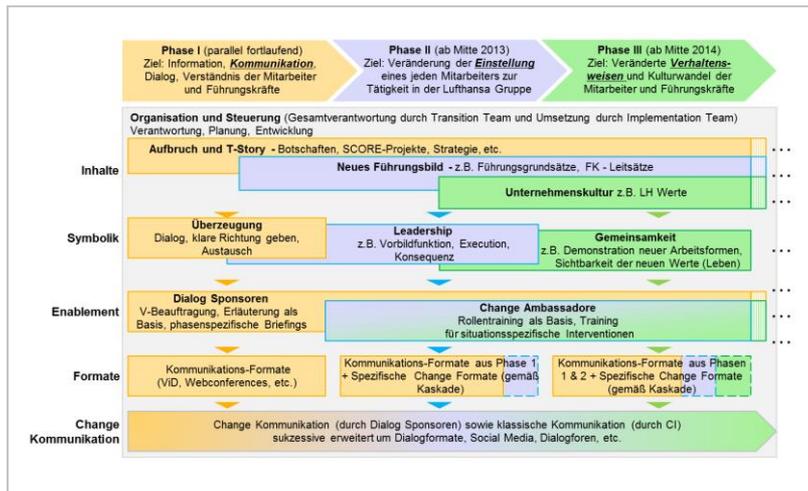
- Fundamentale Veränderung der Luftfahrt-industrie: Eintritt neuer Wettbewerber und Kostenvorteil der Low Cost Carrier
- Große Fluggesellschaft (>100.000 MA) richtet sich strategisch und organisational neu aus und legt ein Sparprogramm auf
- Starke Unruhe in der Belegschaft

Vorgehensweise

- Fundierte Analyse der Unternehmenskultur sowie Treiber und Bremser der Veränderung
- Intensivierung der Vorstandspräsenz in zielgruppenspezifischen Formaten
- Choreographierung von Change Agents und Bereitstellung einer Toolbox
- Einheitliches Kommunikationskonzept, medien- und standortübergreifend

Ergebnisse

- Geringere Widerstände durch Verständnis der strategischen Neuausrichtung und Dialog mit dem Top Management
- Aktive Mitarbeit der Mitarbeiter bei Realisierung der Einsparpotentiale
- Commitment der Führungskräfte und verstärktes Handeln nach definierten Führungsprinzipien



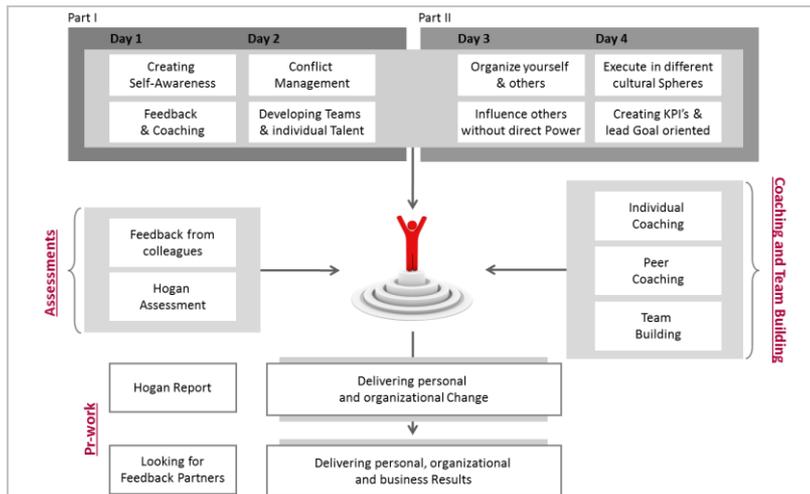
Großangelegtes **Leadership Programm** für alle Führungskräfte bis zur Teamleiter-Ebene eines Online-Unternehmens

Ausgangslage

- Unternehmen in der Online-Branche möchte die Führungsfertigkeiten seiner Führungskräfte bis zu den Teamleitern verbessern
- Einheitlicher Führungsansatz und einheitliche Sprache aller Führungskräfte nicht vorhanden
- Ungefähr 60 Führungskräfte von Vorstand bis Teamleiter sollen in insgesamt fünf Gruppen mit max. 12 Teilnehmern trainiert werden

Vorgehensweise

- ECHO Interviews mit Senior Managern um die wichtigsten Themen zu identifizieren
- Entwicklung eines umfassenden Trainingskonzeptes basierend auf den Resultaten
- Vorbereitung der Einladung, Assessments und Vorbereitungsaufträgen für jeden Teilnehmer
- Durchführung eines pragmatischen Führungskräfte-Programms für 5 Gruppen (2x2 Tage)



Ergebnisse

- Verständnis des eigenen Führungsstils
- Optimierung der Führungsfertigkeiten
- Selbstbewusste Umsetzung der Firmen Führungsprinzipien im Alltag in Bezug auf Werte und tägliche Umsetzung
- Etablierung einer einheitlichen Sprache für alle Ebenen der Führung

Unsere Kunden seit 2008



Profil Roland Gieseke, Moving Minds GmbH

Senior Coach & Team Builder



Ausbildung

Abschluss:

- Diplom Informatiker und Mathematiker, Technische Universität Berlin
- Ausgebildeter Coach und NLP Master
- Systemaufstellungen
- Kontinuierliche Aus- und Weiterbildungen im Bereich Organisationspsychologie

Sprachen:

- Deutsch (Muttersprache), Englisch (fließend), Französisch (Konversation),

Kompetenzbereiche

- Business Coaching von Führungskräften
- Assessment und Entwicklung von Führungsteams zu Hochleistungsteams
- Trusted Advisor von CEO's, Geschäftsführern und Executive Managern
- Seit 15 Jahren kontinuierliche Einzelcoachings auf der Grundlage von NLP, Systemisches Coaching, Atemtechniken, Yoga und Prinzipien des Zen
- Innovativer Change Architekt und Projekt Manager von komplexen, internationalen Change- und Transformationsprojekten

Berufserfahrung

- Mehr als 30 Jahre Berufserfahrung
- Gründer & Managing Partner von Moving Minds (2010)
- Visiting Professor UIB/University School of Tourism (Palma de Mallorca)
- Managing Partner bei MERCER Delta dann Oliver Wyman Delta Organisation & Leadership (2005-2010)
- Strategie Partner bei Andersen Consulting / Accenture (1991-2000)
- Gründer & Managing Partner von ICEBERG Consulting (1988) Trendforschung & Technologiefolgen-Abschätzung, Szenario Techniken
- Mehrere Unternehmensgründungen und Verkauf in der Softwareindustrie seit 1980 (MIS, DINO Productions, TRIXTER)

Erfahrungen (Beispiele)

- Individuelles Coaching von Top Führungskräften, Geschäftsführern und Vorständen in Dax Unternehmen, international agierendem Mittelstand, Start-Up's mit rein digitalen Geschäftsmodellen
- Entwicklung und Umsetzung von 2-3 Leadership Programmen pro Jahr
Zahlreiche Team-Entwicklungsprojekte : Mediation bei fehlender Produktivität, Integration neuer Team, Motivation für neue Strategien
- Führungskräften, Geschäftsführern und Vorständen u.a. im Bereich Telekommunikation, High-Tech und Finanzdienstleister
- Entwicklung und Umsetzung von tiefgreifenden Change Maßnahmen (Lufthansa)
- Großflächige Integration und Change Projekte mit starkem Coaching Anteil in der Telekommunikations- und Energiewirtschaft nach Firmenfusionen
- Weitreichende Change- und Transformations-Projekte zur Produktivitätssteigerung in Unternehmen mit 200 bis zu 107.000 Mitarbeitern

Aktuelle Kundenliste auf www.roland-gieseke.de

Ihre Ansprechpartner:



Roland Gieske | Geschäftsführer
Mobil: +49 (0) 160 71 72 73 2
E-Mail: roland.gieske@moving-minds.de



Prof. Friedrich Bock | Geschäftsführer International
Telefon: +49 (0) 421 20 52 91 19
E-Mail: friedrich.bock@moving-minds.de



Jan Peter Schacht | Lead Partner Change Management
Mobil: +49 (0) 172 92 09 20 1
E-Mail: janpeter.schacht@moving-minds.de

Matthias Zillmer | Lead Partner Leadership Consulting

Dr. Kerstin Laubsch | Project Lead Leadership Consulting

Axel Kühn | Project Lead Communications

Karsten Schütt | Director Finance

Ferry Römer | Junior Consultant

Tessa Engelhardt | Administration & Assistenz

Firmensitz:

Hermann-Allmers-Straße 31
28209 Bremen
Deutschland

Telefon: +49 421 20 52 19 19

Telefax: +49 421 20 52 91 29

info@moving-minds.de

www.moving-minds.de

Büro München:

Giselastraße 12
80802 München