

Beate Ritzler – Curriculum Vitae



Beate Ritzler

Diplom Pädagogin, Diplom Supervisorin



Beate Ritzler: Ausbildung und Qualifikation

- Studium der Sozial- und Wirtschaftspädagogik, Goethe Universität Frankfurt mit dem Abschluss Diplom Pädagogin
- Diplom Supervisorin, FIS Wiesbaden
- Seit 1991 selbständige Beraterin, Trainerin und Coach für Veränderungsmanagement im Profit und Non-Profitbereich
- Zusatzausbildungen:
 - Systemische Organisationsberatung
 - Großgruppenverfahren (Open Space, RTSC, Zukunftskonferenz, Appreciative Inquiry)
 - Dynamic Facilitation
 - Moderationsmethode (COM-Team)
 - Dialogue Methode
 - Key4you Coach
- Sprachen:
 - Deutsch (native)
 - Englisch (verhandlungssicher)



Beate Ritzler: Arbeitsschwerpunkt 1

- **Beratung und Umsetzungsbegleitung bei Veränderungsprozessen**
 - Entwickeln von ganzheitlichen Changearchitekturen (Projektorganisation, Rollenklärung, Masterpläne, Workshopdesigns)
 - Die Umsetzung von Change Prozessen begleiten u.a. durch: Projekt(Co-)leitung zusammen mit internen Auftraggebern und/oder Projektleitern
 - Steuerung von Projektteams und Moderation von Arbeitsgruppen
 - Konzeption, Moderation und Durchführung von Workshops (z.B. Kick-off, Prozessbearbeitung, Teamentwicklung, Visions- und Strategieentwicklung)
 - Coaching von Führungskräften
 - Train-the-trainer von internen Prozessbegleitern
 - Trainings (z.B. Führung in Veränderungsprozessen)
 - Konzeption und Durchführung von Großgruppenveranstaltungen
 - Die Nachhaltigkeit von Veränderungen sichern
 - Follow-up Workshops
 - Dokumentation von Workshopergebnissen



Beate Ritzler: Arbeitsschwerpunkt 2

- **Coaching und Supervision / Methodische Leitgedanken:**
 - **Handlungsorientierung:** Es geht um konkrete, klar definierte und zu Beginn festgelegte Ziele, die mit dem Coaching erreicht werden sollen.
 - **Ressourcenorientierung:** Es geht darum, die Potenziale des Coachees weiter zu entwickeln, das berufliche Potential des Klienten zu optimieren und auszuschöpfen.
 - **Professionelle Methoden:** Im Coaching werden professionelle Arbeitsmethoden genutzt wie z.B. systemische Fragetechniken, Rollenanalysen, der Einsatz kreativer Medien, Konfliktlösungsstrategien, Persönlichkeitsschlüssel.
Da ich sowohl eine systemische Ausbildung in Organisationsentwicklung als auch eine psychoanalytische Supervisionsausbildung habe, greife ich auf die Methoden zurück, die dem Ziel und dem Menschen angemessen sind.
 - **Selbstreflexion:** Persönlich-berufliche Weiterentwicklung ist für mich eng verknüpft mit der Bereitschaft zur Selbstreflexion. Dies bedeutet für mich als Coach regelmäßige Supervision meiner Arbeit. Ich halte dies auch für eine wichtige Bereitschaft des Coachees, um im Prozess erfolgreich arbeiten zu können.



Beate Ritzler: Arbeitsschwerpunkt 3

Training & Workshops / Methodische Leitgedanken

- erlebnisorientiertes Arbeiten
- Aufbauen auf den Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmer

Themenbereiche

- Teamentwicklung
- Kommunikation und Moderation
- Projektmanagement
- Konfliktmanagement
- Führen in Veränderungsprozessen
- Train-the-trainer

Zielgruppe:

- Führungskräfte (Projektverantwortliche und Linie)



Beate Ritzler: Referenzen Integral Change

- Reorganisation von Unternehmensbereichen (VW, GEWOFAG, Saint Gobain)
- Optimierung von Arbeitsabläufen (Opel GmbH)
- Einführung Teamarbeit (VW, Opel GmbH, Sekurit)
- Teamentwicklung (VW, BMW, Opel GmbH, Parker Hanifin EDCN, GEWOFAG, Telekom, HDI)
- Einführung von KVP (Opel GmbH, Linhardt)
- Strategieentwicklung (Krupp Bilstein, GEWOFAG)
- Einführung von Zielvereinbarungsprozessen (VW)
- Konfliktmoderation im Rahmen interkultureller Zusammenarbeit (VW, Opel GmbH)
- Verbesserung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit, insbesondere bei Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation (VW Logistics, Parker Hanifin EDCN)
- Einführung neuer Prozesse (z.B. Anliefersysteme (Kanban), Change Management in der Produktentwicklung, ...) (Opel GmbH, GEWOFAG, Telekom)
- Einführung von Projektmanagement (Opel GmbH)



Beate Ritzler: Praxisbeispiel A

Beratung von Managementteams

- **Ausgangssituation:** Reorganisationsprozess in einem mittelständischen Unternehmen, der zur Neustrukturierung von Unternehmensbereichen und veränderten Führungsstrukturen führte:
5 Bereichsleiter (Führungsspanne zwischen 20 – 180 MA) plus 2 Vorstände (technisch / kaufmännisch). Konflikte und Kommunikationsstörungen zwischen den Bereichsleitern verhindern die effektive Umsetzung der Neuorganisation.
- **Vorgehen:** Zielklärung mit dem Vorstand, Entwicklung eines Fragebogens zu den Kommunikationsthemen, Einzelinterviews (qualitativ und quantitativ) mit den Bereichsleitern, Teamworkshop mit Vorstand und Bereichsleitern zur Klärung der Konflikte und Entwicklung von Kommunikationsgrundsätzen.
- **Ergebnis:** Die Effizienz der Zusammenarbeit zwischen den Bereichsleitern wurde gesteigert (schnellere Verständigung auf gemeinsame Problemlösungen, direkte Kommunikation zwischen den bis dahin sich „anschweigenden“ Bereichsleitern). 2 Bereichsleiter wandten sich mit dem Wunsch nach Mediation an den Vorstand und wurden in einer tiefer gehenden Konfliktklärung von einem externem Coach unterstützt.



Beate Ritzler: Praxisbeispiel B

Beratung von Managementteams

- **Ausgangssituation:**
Neuer Geschäftsführer möchte die Führungskultur im Unternehmen und die Kultur der Zusammenarbeit im Führungsteam weiter entwickeln.
- **Vorgehen:**
Der key4you Persönlichkeits- und Teamschlüssel wurde von allen Mitgliedern des Führungsteams ausgefüllt. Es fanden Feedbackgespräche zu den Persönlichkeits- und Entwicklungsschlüsseln mit den einzelnen Führungskräften inkl. der Identifikation des Entwicklungspotenzials statt. Ein Teamworkshop zur Analyse des Teamschlüssels und der daraus abzuleitenden Erkenntnisse für das Handeln im Führungsteam und die Bedeutung für die Führungskultur ist terminiert.
- **Ergebnis:**
Auf Basis des Feedbacks und der daraus abgeleiteten Entwicklungspotenziale für das Führungshandeln sind positive Veränderungen im Führungshandeln erkennbar: Verbessertes Kommunikationsverhalten – mehr Klarheit, Unterschiedlichkeit wird mit mehr Wertschätzung begegnet. Der Führungsteamworkshop ist für Dezember 2010 geplant.



Beate Ritzler: Praxisbeispiel C

Beratung von Managementteams

- **Ausgangssituation:** Durch Einführung von Gruppenarbeit veränderte sich die Führungsstruktur und die Anforderungen an die Führungskräfte, die zu Profit Center Leitern wurden. Ein verändertes aber gemeinsames Führungsverständnis im Hinblick auf die Teams und innerhalb des Führungsteams sollte entwickelt und eingeübt werden.
- **Vorgehen:** Teilnehmende Beobachtung im Führungsalltag eines jeden Profit Center Leiters für einen Tag. Persönliches Feedback über Stärken und Entwicklungsbedarfe am Ende des Tages und identifizieren von Fragen zu Führung, die die Profit Center Leiter beschäftigten. Bei Einzelnen mit Hilfe des key4you Entwicklungsschlüssels. Konzeption einer „Lernshop-Reihe“ in der das Führungshandeln reflektiert und gemeinsame Führungsgrundsätze bzw. Vorgehensweisen abgeleitet werden. Der Lernshop 4 findet im Januar 2011 statt.
- **Ergebnis:** Die Zusammenarbeit innerhalb des Führungsteams im Hinblick auf Offenheit, Verständnis für den Einzelnen hat sich enorm weiter entwickelt: Konflikte werden offener angesprochen und die Verbindlichkeit von Absprachen ist gestiegen.



Beate Ritzler: Referenzen Integral Change

- Reorganisation von Unternehmensbereichen (VW, GEWOFAG, Saint Gobain)
- Optimierung von Arbeitsabläufen (Opel GmbH)
- Einführung Teamarbeit (VW, Opel GmbH, Sekurit)
- Teamentwicklung (VW, BMW, Opel GmbH, Parker Hanifin EDCN, GEWOFAG, Telekom, HDI)
- Einführung von KVP (Opel GmbH, Linhardt)
- Strategieentwicklung (Krupp Bilstein, GEWOFAG)
- Einführung von Zielvereinbarungsprozessen (VW)
- Konfliktmoderation im Rahmen interkultureller Zusammenarbeit (VW, Opel GmbH)
- Verbesserung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit, insbesondere bei Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation (VW Logistics, Parker Hanifin EDCN)
- Einführung neuer Prozesse (z.B. Anliefersysteme (Kanban), Change Management in der Produktentwicklung, ...) (Opel GmbH, GEWOFAG, Telekom)
- Einführung von Projektmanagement (Opel GmbH)

Kontakt Daten Beate Ritzler



Beate Ritzler

Am Fuhrweg 6a

61118 Bad Vilbel

Mobil: 0172 / 69 55 620

Fax: 06101 / 52 30 97

Email: ritzler@rila-vm.de