



Nicole Dildei

Change Executive
für tiefgreifende Transformationen
Systemisch. Klar. Menschlich.



Wandel ist kein Projekt – sondern eine Haltung.

Ich begleite Organisationen durch komplexe Veränderungsprozesse: wenn alte Strukturen nicht mehr greifen, wenn Widerstände hochkochen oder wenn der Wandel nicht nur geplant, sondern **verkörpert** werden muss.

Mit meiner Erfahrung in Führung, Teamdynamik und emotionaler Integration gestalte ich Change-Prozesse **ganzheitlich** – strategisch durchdacht, emotional getragen und menschlich anschlussfähig.

Meine Einsatzfelder im Change Management

- **Konzeption & Steuerung** komplexer Veränderungsprozesse (z. B. Reorganisation, Post-Merger, Kulturwandel)
- **Führung im Change:** Entwicklung, Stabilisierung & Kommunikation in Führungsrunden
- **Systemische Auftragsklärung** & Prozessbegleitung mit Tiefenschärfe
- **Begleitung dysfunktionaler Teams**, emotionaler Verstrickungen & verdeckter Konfliktdynamiken
- **Change-Kommunikation & Stakeholderarbeit** – verständlich, nahbar und ehrlich

Was mich auszeichnet

- Tiefes Verständnis organisationaler Systeme
- Fähigkeit, emotionale und rationale Ebene zu verbinden
- Langjährige Führungserfahrung in Transformationsprozessen
- Klarheit in der Kommunikation – auch bei schwierigen Themen
- Authentizität, Präsenz & echtes Interesse an nachhaltigem Wandel

Wann ich ins Spiel komme

- „Wie bekommen wir die Menschen wirklich mit – nicht nur auf dem Papier?“
- „Wie halten wir Führung in der Unsicherheit?“
- „Wie lösen wir Spannungen auf, ohne Schuldige zu suchen?“
- „Wie gestalten wir Wandel, der nicht verpufft?“
- „Wie führen wir ehrlich, ohne zu destabilisieren?“

Kontakt & Zusammenarbeit

Ich bin verfügbar für:

- Change-Projekte als externe Beraterin oder Prozessbegleiterin
- punktuelle Moderation & Interimsunterstützung im Change-Kontext
- systemische Diagnostik zur Standortbestimmung
- Begleitung von Geschäftsleitung, Bereichsführung oder Change-Teams
- Kurzfristige Projektverfügbarkeit auf Anfrage

Schreiben Sie mir: nd@nicole-dildei-coachsulting.com



Change Management – Wandel, der bleibt

Case Study: Zusammenführung zweier Welten

Branche: Wohnungswirtschaft

Rolle: Strategische Change-Beraterin bei der Fusion von diversen Abteilungen

Der Auftrag war klar – völlig unterschiedlich tickende Abteilungen mussten zusammengeführt werden. Doch unter der Oberfläche brodelte es: Konkurrenz, Unsicherheit, Angst vor Bedeutungsverlust.

Ich konzipierte und begleitete einen mehrphasigen Change-Prozess mit Tiefgang – von der Analyse über Mitarbeiterbindung bis zur neuen Struktur. Gemeinsam mit Führung und Team entwickelten wir ein tragfähiges Bereichsmodell inklusive Organigramm, Rollen und Ressourcen.

Besonders wichtig war mir: nicht nur die Struktur zu verändern, sondern auch das Miteinander. In Workshops und Zukunftswerkstätten schufen wir Räume für ehrliche Begegnung, Klärung und Vertrauen.

Das Ergebnis: Ein integriertes Team, das nicht nur neu aufgestellt, sondern auch emotional neu verbunden war. Ein Wandel, der nicht nur geplant, sondern getragen wurde.

„Nicole hat uns nicht nur durch den Wandel geführt – sie hat uns durch ihn verbunden.“

Case Study: Kulturwandel statt Kopfstand

Branche: Finanzdienstleister mit wachstumsbedingtem Strukturstress

Rolle: Externe Change-Beraterin mit Fokus auf Kultur & Führung

Der Auftrag klang zunächst klassisch: „Wir brauchen eine neue Aufbauorganisation und effizientere Prozesse.“ Doch im Hintergrund herrschte ein völlig anderes Klima: resignierte Mitarbeitende, überforderte Führungskräfte, hohe Fluktuation, tiefe Frustration.

Ich stieg nicht mit PowerPoint und Prozesslandkarten ein, sondern mit Präsenz, Wahrnehmung und ehrlicher Standortklärung. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung schärften wir zunächst das Verständnis für die eigentliche Baustelle: eine tief verunsicherte Kultur und dysfunktionale Führungsebenen.

In mehreren Etappen arbeiteten wir mit systemischen Dialogformaten, Konfliktklärung, Shadow-Coaching und emotionaler Integration – parallel zur strukturellen Reorganisation.

Der Shift: Die Organisation begann, Verantwortung neu zu denken. Führungskräfte lernten, sich selbst zu führen, bevor sie andere steuern wollten. Die Prozesse wurden angepasst – aber getragen von einem neuen, verbindlichen Miteinander.

„Wir wollten schneller werden. Bekommen haben wir etwas viel Wertvolleres: Vertrauen.“