

Hier geht es um Sie und Ihre Karriere

Viele Berufstätige wissen nicht genau, was sie wollen, aber sehr genau, was sie nicht (mehr) wollen: zum Beispiel beruflich auf der Stelle treten oder bei Beförderungen übergangen werden. Zu denen gehören Sie sicher nicht. Sie streben ganz bewusst den nächsten Schritt an: die höhere Position, gar den Sprung in die Geschäftsleitung oder in den Vorstand. Stimmt's?

Unsere moderne Dienstleistungsgesellschaft bietet Ihnen ja auch vielfach bessere Karrierechancen als die alte Arbeitswelt, in der man blieb, wo man gelernt hatte, um dort als Rentner mit der goldenen Uhr verabschiedet zu werden. Heute sind Hierarchien durchlässig, die Entwicklung der Märkte bietet ständig neue Möglichkeiten. Gleichzeitig sind die Anforderungen an Ihre Flexibilität und Ihren Willen zum lebenslangen Dazulernen gestiegen.

Berufe im Customer Management erfordern top qualifizierte Mitarbeiter. Hier sollten Sie geeignete Perspektiven für sich entwickeln, sich ein klares Bild von Ihren Stärken machen, die eigenen Motive und Ziele mit den Möglichkeiten abgleichen. Dabei hilft Ihnen eine spezialisierte persönliche Karriereberatung.

Was Karriereberatung für Sie leisten kann

In vier Themenfeldern – Unterlagen, äußerer Eindruck, Karrierestrategie und Praxiscoaching – erarbeiten Sie mit Ihrem Karriereberater die Grundlage für Ihren nächsten beruflichen Schritt.

Ihr Karriereberater stellt Sie und Ihre vielleicht bisher unbekanntem Leistungsressourcen dabei zunächst in den Mittelpunkt eines sehr persönlichen Gesprächs. Dabei geht es um

Ihre Bewerbungsunterlagen, um alle Aspekte Ihres fachlichen Lebenswegs und Ihres Auftretens als Persönlichkeit. Beim äußeren Eindruck geht es um Selbstreflexion, Präsentation, Selbstvermarktung und Selbstbewusstsein. Das gepflegte Auftreten, die Manieren, Irritationsfaktoren Ihrer



Erscheinung: Vieles davon haben Sie möglicherweise noch nie konstruktiv überprüft. Ein professioneller Karriereberater wird es tun. Deutlich umfangreicher ist die Entwicklung einer Karrierestrategie.

Nach der Standortbestimmung werden die aktuellen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt mit Ihrer Zielsetzung abgeglichen. Wo empfiehlt sich eine Weiterbildung, wo der Beitritt in Netzwerke? Professionelle Karriereberater setzen bei Bedarf unterstützend eignungsdiagnostische Tests ein. Ergebnis ist ein aussagefähiges Kompetenzprofil. Auch die Begleitung bei Gehaltsverhandlungen oder Austrittsszenarien können Teil der Beratung sein. Im Praxiscoaching wird Ihr Karriereberater Ihnen bei der Auswahl geeigneter Stellenangebote helfen und die Vermittlung unterstützen. Wie es dann weitergeht, lesen Sie in der nächsten Ausgabe von Call Center Profi.

Kontakt

GORDELIK AG
Grüner Wald 5
21614 Buxtehude
www.gordelik.ag
E-Mail info@gordelik.ag
Telefon 04161/72217-11
Ihre Ansprechpartnerin:
Gesa Bormann

Teil 2 (Thema „Onboarding“) erscheint in der nächsten Ausgabe von Call Center Profi.

Drahtseilakt Probezeit: So bestehen Sie!

Chaotische Einarbeitung, versteckte Hierarchien und das Verstoßen gegen ungeschriebene Gesetze: Die Probezeit kann für Sie bei aller fachlichen Expertise und menschlichen Qualifikation zum kräftezehrenden Hürdenlauf werden. Das will niemand, schon gar nicht Ihr neuer Arbeitgeber. Der will, dass Sie schnell Erfolg haben und dass sich damit die Kosten für Ihre Einstellung amortisieren.

Deshalb lohnt sich Onboarding, sowohl bei Ihnen und für Sie als von außen geholter Führungskraft, als auch bei bestehenden Mitarbeitern, die in eine Führungsposition aufsteigen; und für das Unternehmen allemal. Ein klassisches Win-win-Szenario.

Unter „Executive OnBoard Coaching“, kurz „Onboarding“, verstehen wir den Prozess, den eine neue Führungskraft von der Einstellung bis zu dem Zeitpunkt durchläuft, zu dem sie in der neuen Position produktiv und erfolgreich wird. Gute Führungskräfte sind, Krise oder nicht, immer Mangelware. Deshalb sollte alles getan werden, um Ihnen als Kandidat und damit gleichermaßen dem Arbeitgeber zum schnellen, nachhaltigen Erfolg zu verhelfen. Erst dann hat übrigens auch der Personalberater seinen Job gut gemacht.

Als Kandidat: Finden Sie heraus, worauf es in Ihrer neuen Position wirklich ankommt

Der Onboarding Prozess hilft Ihnen, ein tiefes Verständnis für die Organisation zu entwickeln, in die Sie eintreten. Die systematische Herangehensweise schafft von Anfang an eine starke Basis für Ihren zukünftigen Erfolg. Sie konzentrieren sich auf Schlüssel-Zielsetzungen: Die schnelle Identifizierung der Fähigkeiten und

Stärken, die für die Übernahme der neuen Führungsrolle am relevantesten und kritischsten sind; die rasche Evaluierung des direkten Teams, um das vorhandene Potenzial beurteilen und gegebenenfalls Lücken zur Sicherung des Erfolges ausfüllen zu



können; eine schnelle Anpassung Ihres Führungsstils an die neue Rolle, unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur; der Kontaktaufbau zu wichtigen Meinungsführern, um ein gutes Verständnis verschiedener Sichtweisen im Unternehmen zu entwickeln. Und zum Schluss, aber ebenso wichtig: Die Lieferung schneller Ergebnisse, um Ihre Glaubwürdigkeit zu etablieren.

Aus Unternehmenssicht: Onboarding liefert Ergebnisse

Wenn Sie als Unternehmer Onboarding systematisch für das Gewinnen und die Bindung Ihrer Führungskräfte einsetzen, zahlt sich das auf Ihre Personalpolitik mehrfach aus: Da-

durch, dass sich die neue Führungskraft auf die wesentlichen Hebel konzentriert, stellen sich schnell Ergebnisse ein. Die Führungskraft ist kurzfristig integriert, emotionale Intelligenz und effektive Kommunikationsstrategien schmieden starke Beziehungen und erhöhen die Arbeitsmoral im Team. Alle sind motiviert, die Initiativen und Projekte der neuen Führungskraft zu unterstützen.

Gerade in unserer Branche, in der händierend Nachwuchs für die anspruchsvollen Führungspositionen gesucht wird, ist Executive OnBoard Coaching ein starkes Argument, um Top-Kandidaten anzuziehen. Nutzen Sie es!

Kontakt

GORDELIK AG
Grüner Wald 5
21614 Buxtehude
www.gordelik.ag
E-Mail info@gordelik.ag
Telefon (041 61) 72 21 70

Teil 3 (Thema „Management-Coaching“) erscheint in der nächsten Ausgabe von Call Center Profi.

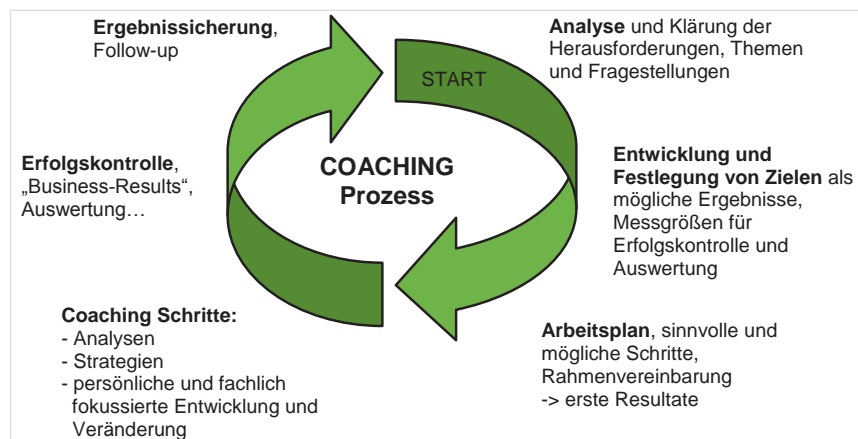
Performance als Führungskraft: So bringen Sie Ihre PS auf die Straße!

Oft passiert es, und es ist ein Jammer: für teures Geld eine Top Führungskraft eingekauft, aber: neue Impulse? Qualitätsoffensive? Fehlanzeige. Oft bleiben Potenziale und Ressourcen ungenutzt, gehen in der unternehmenstypischen Gesamtströmung oder aufgrund von „Sachzwängen“ unter. Die Lösung: Management Coaching.

Was bringt Management Coaching? Das oberste Ziel ist es, dass die Fähigkeiten und Kapazitäten, die eine Führungspersönlichkeit mitbringt, optimal eingesetzt werden. Die Verbesserung der individuellen Leistungsfähigkeit des Einzelnen stärkt das Management Team insgesamt. Ein Unternehmen, das Management Coaching als Teil der Personalentwicklung einsetzt, verbessert durch die Managementqualität auch die Mitarbeiterzufriedenheit, die Kundenzufriedenheit und das Unternehmensergebnis.

Transfer vom Wissen zum Handeln

Grundsätzlich ist Coaching eine Methode, um Lernprozesse zu initiieren und damit Verhalten zu ändern. Wesentliche Maßnahmen sind der gezielte Ausbau von Stärken und gleichzeitig der Abbau von Schwächen, die kritische Betrachtung des individuellen Arbeitsumfelds und der Arbeitsweise der Führungskraft, die Vereinbarung sinnvoller Maßnahmen zur Veränderung, Erweiterung und Optimierung der personenbezogenen Handlungsspielräume und das Erkennen ungenutzter Ressourcen.



Coaching greift schnell und sichert langfristige Erfolge

Die Voraussetzungen müssen allerdings erfüllt sein. Zunächst gilt es, Management Coaching als Teil der Führungskultur zu verankern und als Human Capital Investition zu begreifen. Planung, Beweggründe und Ziele müssen von allen Beteiligten verstanden sein, denn Aufgeschlossenheit ist wichtig für den Erfolg. Ob es um die Bewältigung besonders schwieriger beruflicher oder persönlicher Aufgaben geht, oder um die allgemeine Performance: Die Zusammenarbeit zwischen dem Coach und dem Klienten unterliegt absoluter Verschwiegenheit, auch und gerade gegenüber

Vorgesetzten. Der Coach ist immer ein neutraler Begleiter, idealerweise mit eigener Führungs-Erfahrung in der betreuten Funktion. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass sich Coach und Klient auf Augenhöhe begegnen und konstruktiv zusammenarbeiten können. Wir freuen uns, auch Ihnen auf Augenhöhe zu begegnen.

Kontakt

GORDELIK AG
Grüner Wald 5, 21614 Buxtehude
www.gordelik.ag
E-Mail info@gordelik.ag
Telefon 04161/72217-0