

CTC **Aktuell**



Nr. 3/2011



„Consulting“

Im Rahmen eines aktuellen Mandates „**Management auf Zeit**“ begleite ich an anderthalb Tagen pro Woche einige vom Change betroffene Mitarbeitende und Führungskräfte.

Was heisst das konkret?

Büroräumlichkeiten:
Firmensitz/Anschrift:
Kontakt:

Zeughausgasse 18
Schulhausstrasse 19
Tel. 079 718 65 67

3011 Bern
3076 Worb
info@ctc-steffen-marti.ch

www.ctc-steffen-marti.ch

Mitarbeitende dort abholen, wo ihre Bedürfnisse liegen.

Ein Beispiel

Ein Sachbearbeiter muss sich aus verschiedenen Gründen beruflich neu orientieren. Bisher hat er sich unzählige Male beworben. Nie wird er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Er ist frustriert, verliert an Selbstwertgefühl.

In einem zielfokussierten Prozess optimieren wir seine Bewerbungsunterlagen und analysieren den Markt auf geeignete Stellen.

Ein wichtiges Augenmerk liegt anschliessend auf dem Motivationsschreiben: Zum Ausdruck muss kommen, warum gerade *diese Stelle* ihn interessiert, und warum gerade *er* der interessante Kandidat sein könnte.

Er entdeckt auf dem Internet seine Traumstelle!

Gemeinsam erarbeiten wir das entsprechende Motivationsschreiben. Er schickt seine Bewerbung los. Nach drei Tagen erhält er einen Anruf:

Er wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen!

Nun heisst es für uns – nein, nicht auf den Lorbeeren ausruhen – sondern das Vorstellungsgespräch trainieren.

Wie kann er Schwieriges so formulieren, dass er authentisch bleibt und seine Chancen in Takt bleiben?

Wie kann er zur Geltung bringen, wer er ist, und was er zu bieten hat?

Wir üben!

Er hat seinen grossen Tag und ist ein bisschen nervös.

Nach dem Vorstellungsgespräch macht sich Erleichterung breit: „Ich habe mich gut präsentiert“, stellt er zufrieden fest. „Ich konnte zeigen, was in mir steckt, und dass ich mich mit anspruchsvollen Fragen zu meiner Person bereits auseinandergesetzt habe“.

Damit hat er seine Zuversicht (wieder-) gewonnen. Sein Selbstwertgefühl ist im Aufwärtstrend, was in einer Bewerbungssituation ein klarer Vorteil ist.

Ob er diese Stelle möchte - und falls ja - eine Zusage erhält, ist noch offen.

Ein zweites Beispiel:

Eine Kadermitarbeiterin weiss genau, wie man sich bewirbt und sich im Vorstellungsgespräch artikuliert.

Bei ihr liegt der Fokus in der beruflichen Ausrichtung.

„Was will ich, jetzt wo ich mich sowieso neu orientieren muss? Was kann ich eigentlich alles? Welche Rahmenbedingungen gilt es zu berücksichtigen? Wie aktiviere ich mein Netzwerk, wenn ich mir im Klaren bin, was ich suche?“

Diese Fragen werden mittels Einzelcoaching lösungsorientiert erarbeitet.

Bereits nach drei Sequenzen entstehen dank systemischen Fragetechniken und Bearbeitung aus verschiedenen Blickwinkeln sowohl ein vernetztes Bild als auch spannende Erkenntnisse!

Führung im Change

Auch Führungskräfte können in Veränderungssituationen in einen Clinch zwischen eigener Verunsicherung, Zukunftsängsten und Führungspräsenz gegen aussen geraten.

„Wie kann ich eine greifbare Führungskraft bleiben, wenn ich doch mehr als genug mit mir zu tun habe? Mein Team möchte, dass ich Zuversicht ausstrahle. Ich bin alles andere als zuversichtlich. Ich möchte mich im Büro verschanzen.“

Im Rahmen der Change Begleitung können die Führungskräfte eine individuelle – auf sie zugeschnittene - Beratung in Anspruch nehmen.

Warum eine externe Lösung?

Ressourcen

Meist sind Reorganisationsphasen für das interne Human Resources Management zeit- und ressourcenintensiv. Gleichzeitig ist die Begleitung von Betroffenen eine delikate und ebenfalls zeitintensive Aufgabe. Als Externe kann ich gezielt „drive“ in den Prozess bringen, weil ich mich bei diesem Auftraggeber „nur“ auf diese Aufgabe fokussiere.

Neutralität

Als neutrale Ansprechperson bin ich völlig unvoreingenommen. Die Mitarbeitenden können sich öffnen, werden ernst genommen. Die Vertraulichkeit wird gewahrt, der Auftraggeber aber regelmässig über den Prozessfortschritt informiert.

Kompetenz

Durch jahrelange Erfahrung kann ich vom ersten Tag an kompetent begleiten, das interne Human Resources Management entlasten und den Grundstein für eine auf Respekt und Vertrauen basierende Zusammenarbeit legen.

Nutzen für den Auftraggeber:

- Image als Arbeitgeber gegen innen und aussen
- Nachhaltige Lösungen für langjährige Mitarbeitende
- Wahrnehmen der sozialen Verantwortung
- Weniger Krankheits(aus)fälle
- Höhere Produktivität
- Weniger kostspielige Austrittsvereinbarungen
- Administrative Entlastung

⇒ **Betriebs- und volkswirtschaftlicher „return on investment“**

Statement des Auftraggebers:

In der Umsetzung verlangen Reorganisationsprozesse vielfache Kompetenzen und Erfahrungen, die für die Bewältigung des Tagesgeschäftes nicht erforderlich sind und in der Folge intern oft auch nicht vorhanden sind. Der Einbezug Externer führt zu einer zeitlichen Entlastung und leistet einen Beitrag, möglichen Unsicherheiten wirkungsvoll entgegenzutreten.

Interessiert?

Ich freue mich auf Ihre Kontaktnahme und stehe Ihnen für ein unverbindliches Gespräch – selbstverständlich auch im Zusammenhang mit den anderen CTC Dienstleistungen – jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Eliane Steffen-Marti
CTC Coaching Teaching Consulting

Ich will das CTC Aktuell künftig nicht mehr (bitte E-Mail kommentarlos zurück senden)