



Ihr Schlüssel zur beruflichen Wirksamkeit

Karrieren erfolgreich gestalten

„Es geht nicht darum zu glänzen, wohl aber zu wirken“, dieses Zitat von Marion Gräfin Dönhoff ist auch für meine Beratung handlungsleitend. mg dialog consulting wendet sich an Führungskräfte und Fachspezialisten, die einen Sparringspartner für Themen rund um ihre berufliche Selbstwirksamkeit suchen und ein für sich kohärentes Professions- und Managementverständnis entwickeln möchten.

Ein besonderer Akzent liegt dabei auf den Aspekten eines proaktiven, erfolgreichen Karrieremanagements (sowohl aus innerbetrieblicher als auch individueller Perspektive).

Karrieren erfolgreich gestalten

- Beschleunigung, Potenzierung von Komplexität und permanenter Wandel stehen kennzeichnend für die heutige Arbeitswelt und stellen jeden einzelnen Mitarbeiter und jede Führungskraft vor die Herausforderung, sich immer wieder aufs Neue beruflich und persönlich „zu justieren“.
- Wie sieht meine berufliche Zwischenbilanz aus? Auf welchen besonderen Kompetenzen und Ressourcen kann ich im Hinblick auf zukünftige Aufgaben aufbauen? Welche Wirksamkeit erziele ich in meinem Führungs- und Managementverhalten?
- In dem Maße, wie sich die externen Rahmenbedingungen unserer Arbeitswelt destabilisieren und sich ehemalige Gewissheiten auflösen, wird die eigene „Positionsbestimmung“ zum unverzichtbaren Orientierungs- und Stabilitätsanker und damit zum Schlüsselfaktor für beruflichen Erfolg.
- Die Leistungen von mg dialog consulting im Überblick:
 - ▶ Die Führungskompetenzen stärken (Managemententwicklung)
 - ▶ Karrieren erfolgreich gestalten (Karrieremanagement)
 - ▶ Individuelle Beratungsformate für die berufliche Neuorientierung (Newplacement)
 - ▶ Interkulturelle Kompetenzen erwerben (Going International)

Selbstverständnis

- **Ganzheitlicher Bezug**

Bei der Bearbeitung individueller beruflicher Anliegen und Themen werden immer sämtliche relevanten Einflussparameter berücksichtigt. Hierzu zählen zum Beispiel die vorherrschende Unternehmens- und Führungskultur, der spezifische Kooperationskontext (die jeweiligen Ziele und Interessen der Interaktionspartner) sowie die individuellen Denk-, Fühl- und Handlungsmuster aller Beteiligten

- **Ziel- und Ressourcenorientiert**

Im Kern geht es darum, Stärken zu stärken. Ausgehend von den beruflichen Themen- und Zielstellungen liegt der Fokus der Beratung von mg dialog consulting darauf, die individuellen Kompetenzfelder herauszuarbeiten und Ressourcen zu mobilisieren. Auf diese Weise wird der Weg zum eigenen „Kraftfeld“ geebnet, der erst zu herausragenden beruflichen Leistungen befähigt

- **Kombination aus kognitivem und emotionalem Lernen**

Durch die Kombination aus Prozess- und Expertenberatung wird sichergestellt, dass Lernprozesse nicht nur auf der kognitiven Ebene ablaufen, sondern auch emotional verankert werden können. Erst das emotionale Erleben ermöglicht die Befähigung

- **Unmittelbarer Transfer in den beruflichen Alltag**

Die Erfolgswirksamkeit der Beratung bemisst sich anschließend an „SMARTen“ Zielen (Selbst erreichbar, Meßbar, Anziehend, Realistisch, Terminiert), die sich als „roter Faden“ durch den gesamten Prozess ziehen

Managemententwicklung

- Mögliche Themen- und Zielstellungen, die im Rahmen eines Coachings adressiert werden können:

Führungskompetenz:

- Selbstverständnis und Wirksamkeit als Führungskraft
- Vorbereitung auf eine (höhere) Führungsebene
- Bewältigung schwieriger Führungssituationen (kritische Feedbackgespräche, Trennung von Mitarbeitern)

Kompetenz im Beziehungs- und Konfliktmanagement:

- Umgang mit Widersprüchlichkeit und Spannung
- Moderation und Integration unterschiedlicher Denk- und Handlungsweisen im Team

Kompetenz im Change Management:

- Umgang mit fundamentalen Veränderungen im Unternehmen (Fusionen, Akquisitionen, Restrukturierungen)
- Persönliches Rollenstanding in unstrukturierten Situationen
- Führen in komplexen Veränderungsprozessen

Kompetenz im Selbstmanagement:

- Umgang mit Stressoren
- Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Managemententwicklung

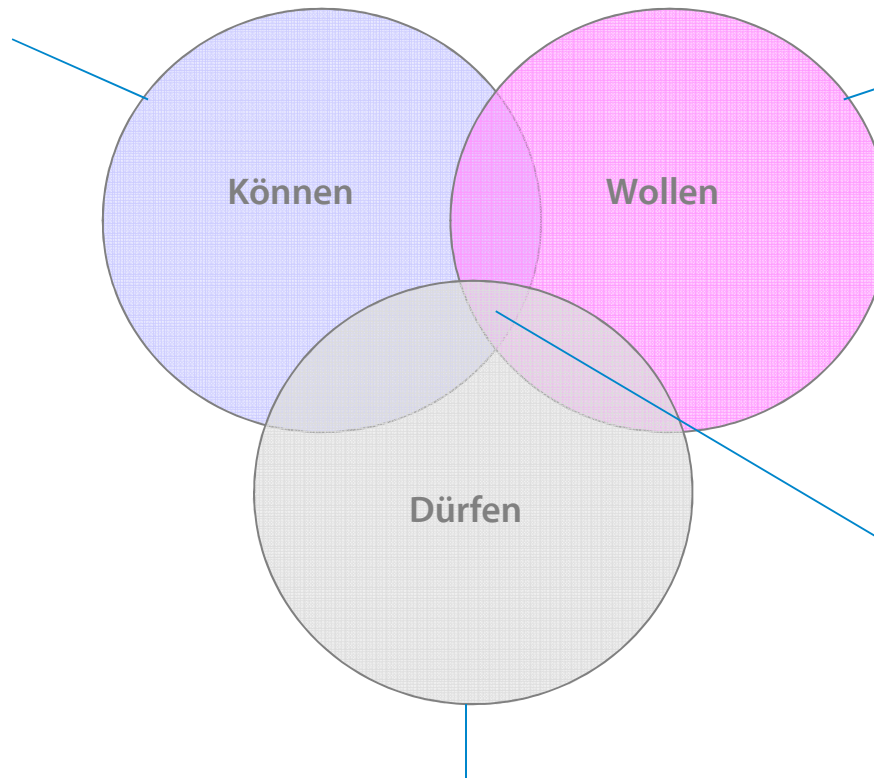
- Immer interagieren bei den vorgenannten Themen mentale und instrumentelle Faktoren. Auf der mentalen Ebene spielen die eigenen Grundüberzeugungen eine zentrale Rolle, die das Denken, Fühlen und Handeln in der Regel unbewusst steuern. Im ungünstigen Fall können sie Selbstzweifel und Blockaden hervorrufen, die sich regelmäßig kontraproduktiv auswirken
- Das Beratungsangebot von mg dialog consulting zielt darauf, diese Wirkmechanismen im Rahmen eines Coachingprozesses bewusst zu machen und in zielführende Einstellungen und Verhaltensweisen zu überführen
- Ein weiterer Beratungsschwerpunkt von mg dialog consulting adressiert die Beherrschung zentraler Managementanforderungen. So kann eine Führungskraft mental noch so gut „aufgestellt“ sein, ohne das konkrete Wissen über Führungsstile, -instrumente sowie über Grundlagen der Führungskommunikation kann sich keine optimale Wirksamkeit einstellen

Karrieremanagement

- In einer beschleunigten, hochkomplexen und unsicheren Arbeitswelt sind die Spielräume für personelle Kompromisslösungen und Fehlentscheidungen sehr eng geworden.
- Für Unternehmen gilt es, die heutigen und zukünftigen Leistungsträger verlässlich zu identifizieren, zu entwickeln und an die Organisation zu binden. Im Rahmen eines strategischen Talent Managements müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass sich die vorhandenen Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeiter und Führungskräfte bestmöglich entfalten können.
- Sich immer wieder beruflich und persönlich neu auszurichten ist aber auch für jeden Einzelnen unabdingbar für eine erfolgreiche Karrieregestaltung geworden. Beispielhafte Fragestellungen können sein:
 - ▶ „Wie sieht meine berufliche Zwischenbilanz aus?“
 - ▶ „Auf welchen besonderen Kompetenzen und Ressourcen kann ich im Hinblick auf zukünftige Aufgaben aufbauen?“
 - ▶ „Auf welchen Gebieten habe ich in der Vergangenheit überdurchschnittliche Leistungen gezeigt?“
 - ▶ „Aus welchen Tätigkeiten leite ich für mich eine besondere Motivation und Sinnerfüllung ab?“
 - ▶ „In welchem unternehmenskulturellem Umfeld kann ich mich besonders gut (schlecht) entfalten?“
- mg dialog consulting erstellt maßgeschneiderte Angebote für individuelle Karriereberatungen, sei es im Vorfeld einer innerbetrieblichen Laufbahnentscheidung oder im Zusammenhang mit einer persönlich motivierten beruflichen Standortbestimmung.

Karrieremanagement

- Fach- & Methodenkompetenzen
- Kognitive & Soziale Fähigkeiten



- Berufliche Motivationen
- Lebens- und Berufsziele
- Individuelle Wertvorstellungen
- Präferenzen (Standort, Branche, etc...)

Optimales Jobprofil

Rahmenbedingungen des unternehmensinternen bzw. externen Arbeitsmarkts

Newplacement für Führungskräfte und Fachspezialisten

- Unabhängig von betrieblichen Konjunkturen sind die Gründe, die zu einer Trennung von Mitarbeitern führen können, zahlreich: Restrukturierungen, Kosteneinsparungen, fehlende persönliche „Chemie“, u.v.m.. Hier bedarf es einer sensiblen Lösung, die den betroffenen Mitarbeitern rasch eine neue berufliche Perspektive eröffnet und gleichzeitig nach innen positiv auf die Arbeitgebermarke ausstrahlt.

- **Leistungen für Arbeitgeber:**
 - ▶ Umfassende Expertise in der professionellen Begleitung unternehmensinterner Trennungsprozesse
 - ▶ Größtmögliche Flexibilität in der Ausgestaltung firmenspezifischer Newplacement-Lösungen
 - ▶ Beratungsprogramme zu attraktiven Kosten-Nutzen-Relationen

- **Leistungen für betroffene Mitarbeiter:**
 - ▶ Individuelle Begleitung durch langjährig erfahrene und psychologisch geschulte Berater mit eigenen Management- und Branchenkompetenzen
 - ▶ Umfassende Bestandsaufnahme der beruflichen Kompetenzen und Motivationen eines Klienten als Ausgangspunkt für eine erfolgreiche berufliche Zielbestimmung
 - ▶ Einsatz moderner Placement-Tools, die eine größtmögliche Effizienz im Prozess der beruflichen Neuorientierung sicherstellen (Jobsearch im offenen und verdeckten Arbeitsmarkt)
 - ▶ Hohe Erfolgsquoten von über 90 %

Newplacement für Führungskräfte und Fachspezialisten

- Individuelle Beratung über das gesamte Themenspektrum der beruflichen Neuorientierung (Dauer: 6 oder 12 Mo):



Going International

- Die Einflüsse mentaler „Parallelwelten“ von Mitarbeitern unterschiedlicher Landeskulturen sind häufig „Sand im Getriebe“ eines effizienten Zusammenwirkens innerhalb eines internationalen Konzerns.
- Jeder, der sich einmal im Ausland aufgehalten hat, weiß, wie es sich anfühlt, wenn der selbstverständliche „Autopilot“ in Gestalt eines gemeinsamen kulturellen Referenzsystems nicht mehr zur Verfügung steht. Wir werden wieder zu kommunikativen „Analphabeten“ und tapen sehr leicht in die berühmten kulturellen „Fettnäpfchen“, ohne uns dessen bewusst zu sein.
- Häufig auftretende Probleme: Führungskräfte übernehmen ohne vorherige interkulturelle Sensibilisierung Verantwortung für ein internationales Team. Bei Auslandsentsendungen oder bei der Rekrutierung von ausländischen Mitarbeitern nach Deutschland wird keine ausreichende Vorbereitung auf divergierende Denk-, Fühl- und Handlungsmuster vorgenommen. Schnell kommt es dann in den operativen Arbeitsprozessen zu kommunikativen Irritationen, die im schlimmsten Fall den vollständigen Abbruch des Auslandseinsatzes oder das Scheitern des internationalen Projektteams nach sich ziehen können.

Going International

▪ **Mein Beratungsansatz:**

Der Erwerb interkultureller Kompetenz ist immer eine Kombination aus kognitivem und emotionalem Lernen. Kognitiv, da Sie sich mit den kulturellen Gegebenheiten Ihres Ziellandes vertraut machen. Emotional, da Sie Ihr eigenes Repertoire an Einstellungs- und Verhaltensweisen - in der Auseinandersetzung mit einer anderen Kultur - signifikant erweitern:

- ▶ Sie entwickeln ein Bewusstsein für Ihre eigene kulturelle Prägung. Welche Wertsysteme haben Sie verinnerlicht? Was empfinden Sie zum Beispiel als typisch deutsch? Welche Bilder assoziieren Sie mit anderen Ländern?
- ▶ Sie entwickeln ein Verständnis für andere kulturelle Wertmaßstäbe, Denkmuster und Verhaltensweisen und werden zu einem „Perspektivenwechsel“ befähigt
- ▶ Sie werden sich der Komplexität von Kommunikationsbeziehungen bewusst und vermeiden kulturell-kommunikative „Fettnäpfchen“
- ▶ Sie erlernen eine persönliche Deeskalationsstrategie in interkulturellen Konfliktsituationen

▪ **Mein Erfahrungshintergrund:**

Interkulturelle Kompetenz entsteht nur durch einen langjährigen Auslandseinsatz, in dem die Kultur des jeweiligen Landes tagtäglich erlebt und gelebt wurde. Dies ist bei mir im Falle von Frankreich sichergestellt.

Mein Erfahrungshintergrund

- Marion Göß (Dipl.-oec) ist Inhaberin der Managementberatung mg dialog consulting mit Sitz in Münster. Ihre Beratungsschwerpunkte liegen in den Feldern Newplacement, Karrieremanagement, Business Coaching sowie auf der Durchführung von Potenzial- und Kompetenzanalysen.
- Frau Göß blickt zurück auf eine langjährige berufliche Vita in internationalen Führungspositionen, davon zwölf Jahre in der Otto Group bzw. im französischen Teilkonzern 3 SUISES sowie anschließend bei Hubert Burda Media.
- Vor ihrer Unternehmensgründung in 2009 war sie für verschiedene, namhafte HR Managementberatungen in Deutschland aktiv. Sie hat darüber hinaus eine Reihe von organisationspsychologischen Ausbildungen durchlaufen, so u.a. als Business Coach und Managementtrainerin. Außerdem Ausbildung im personaldiagnostischen Verfahren Predictive Index®.
- Neben ihrer Muttersprache Deutsch spricht sie fließend Französisch und Englisch.



Impressum

- Ihre Ansprechpartnerin: Marion Göß (Inhaberin)
- Anschrift: Theodor-Storm-Strasse 44
D-48165 Münster
- Kontaktdaten: Fon: + 49 (0)2501 80 94 65
Mobil: +49 (0)171 2121225
info@mgdialog-consullting.de
www.mgdialog-consulting.de
- USt-ID: DE 242 711 207