



Liebe Führungskräfte, Kunden und Kandidaten

Herzlichen Dank für das äusserst positive Feedback auf unseren letzten Newsletter im März 2015 zur Frage (Teil 1) an selbstkritische Führungsverantwortliche: „Bin ich ein guter Vorgesetzter?“

In unserem zweiten Teil „Was ist ein guter Chef?“ gehen wir entscheidenden Themen nach, welche wir oft in unseren Führungsentwicklungen und Coachings behandeln. Die Lösungen liegen weniger im Führungsanspruch (Dominanz) eines Chefs, sondern vielmehr in einem breiten Set an guten Führungseigenschaften und Verhaltensweisen.

Können demzufolge klassische Linienorganisationen auch in Zukunft wie in der Vergangenheit bestehen? Oder sollten klassische Managementwerkzeuge mit neuen „beweglichen“ Denkansätzen angereichert werden?

Nachstehend lesen Sie unseren Auszug aus einem praxisnahen Bericht zu diesem Thema.

Ihr Team von p4p consulting

Was einen guten Chef wirklich ausmacht – Teil 2

Quelle/Bericht von Kerstin Dämon - www.wiwo.de

Was gute Führung ausmacht

Flexibilität und Diversität

Laut einer Umfrage der "Initiative Neue Qualität der Arbeit" unter 400 Führungskräften sind Flexibilität und Diversität weitgehend akzeptierte Erfolgsfaktoren. Das Arbeiten in beweglichen Führungsstrukturen, mit individueller Zeiteinteilung und in wechselnden Teamkonstellationen ist aus Sicht der meisten Führungskräfte bereits auf einem guten Weg. Die Idee der Förderung von Unterschiedlichkeit ist demnach in den Unternehmen angekommen und wird umgesetzt. Die Beiträge zur Führungskultur gerade aus weiblichen Erfahrungswelten werden äusserst positiv bewertet.

Prozesskompetenz

Prozesskompetenz ist für alle das aktuell wichtigste Entwicklungsziel. 100 Prozent der interviewten Führungskräfte halten die Fähigkeit zur professionellen Gestaltung ergebnisoffener Prozesse für eine Schlüsselkompetenz. Angesichts instabiler Marktdynamik, abnehmender Vorhersagbarkeit und überraschender Hypes erscheint ein schrittweises Vortasten Erfolg versprechender als die Ausrichtung des Handelns an Planungen, deren Verfallsdatum ungewiss ist.

Netzwerke

Selbst organisierende Netzwerke sind das favorisierte Zukunftsmodell. Die meisten Führungskräfte sind sich sicher, dass die Organisation in Netzwerkstrukturen am besten geeignet ist, um die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu bewältigen. Mit der kollektiven Intelligenz selbst organisierender Netzwerke verbinden diese Führungskräfte die Hoffnung auf mehr kreative Impulse, höhere Innovationskraft, Beschleunigung der Prozesse und Verringerung von Komplexität.

Ende der Hierarchie

Hierarchisch steuerndem Management wird mehrheitlich eine Absage erteilt. Die meisten Führungskräfte stimmen darin überein, dass Steuerung und Regelung angesichts der Komplexität und Dynamik der zukünftigen Arbeitswelt nicht mehr angemessen sind. Zunehmende Volatilität und abnehmende Planbarkeit verringern die Tauglichkeit ergebnissichernder Managementwerkzeuge wie Zielemanagement und Controlling. Überwiegend wird die klassische Linienhierarchie klar abgelehnt und geradezu zum Gegenentwurf von „guter Führung“ stilisiert.

Kooperationsfähigkeit

Kooperationsfähigkeit hat Vorrang vor alleiniger Renditefixierung. Über die Hälfte der interviewten Führungskräfte geht davon aus, dass traditionelle Wettbewerbsstrategien die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit erreicht haben und das Prinzip Kooperation weiter an Bedeutung gewinnt. Nur noch 29,25 Prozent der Führungskräfte präferieren ein effizienzorientiertes und auf die Maximierung von Profiten ausgerichtetes Management als ihr persönliches Idealmodell von Führung.

Persönliches Coaching

Persönliches Coaching ist ein unverzichtbares Werkzeug für Führung. Mit dem Übergang zur Netzwerkorganisation schwindet der selbstverständliche Schonraum hierarchischer Strukturen. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen über Anweisung werde immer schwieriger oder sei gar nicht mehr möglich. Mächtig ist nur, was auf Resonanz trifft. Einfühlungsvermögen und Einsichtsfähigkeiten werden dadurch immer wichtiger. Alle Akteure, ob nun Führungskraft oder geführte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bräuchten im Unternehmen mehr Reflexion und intensive Entwicklungsbegleitung.

Selbstbestimmung und Wertschätzung

Motivation wird an Selbstbestimmung und Wertschätzung gekoppelt. Die Führungskräfte gehen davon aus, dass die motivierende Wirkung von Gehalt und anderen materiellen Anreizen tendenziell abnimmt. Persönliches Engagement wird mehr mit Wertschätzung, Entscheidungsfreiräumen und Eigenverantwortung assoziiert. Autonomie werde wichtiger als Statussymbole und der wahrgenommene Sinnzusammenhang einer Tätigkeit bestimme den Grad der Einsatzbereitschaft.

Soziale Verantwortung

Gesellschaftliche Themen rücken in den Fokus der Aufmerksamkeit. In der intuitiven Schwerpunktsetzung der Führungskräfte nimmt die Stakeholder-Perspektive des Ausgleichs der Ansprüche und Interessen von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen einen wachsenden Raum ein. Über 15 Prozent aller frei genannten Beschreibungen im Führungskontext beschäftigen sich mit Fragen der gesellschaftlichen Solidarität und der sozialen Verantwortung von Unternehmen.

Erfolgreiche Kunden - wir stellen vor!

EH Batterien AG - www.ehbatterien.ch



Die **EH Batterien AG** (www.ehbatterien.ch), Division Oerlikon Traktionsbatterien, ist ein Unternehmen der EnerSys, dem globalen Marktführer im Bereich industrieller Energiespeicher. Als führender Schweizer Handelsbetrieb versorgt die EH Batterien AG mit Hauptsitz in Glattbrugg den Schweizer Markt mit Traktionsbatterien, Ladegeräten und einem breiten Sortiment an Dienstleistungen. Überall, wo mit Elektrofahrzeugen verladen, transportiert und gelagert wird, sind unsere Traktionsbatterien stundenlang im Einsatz. Wir suchen einen technisch orientierten und theoretisch fundierten Macher als



Verkaufsleiter Schweiz

Mit Ihrem Team überzeugen Sie Kunden von unseren Produkten und Dienstleistungen!



Ihre Herausforderung

Sie sind für das Erreichen der vorgegebenen Verkaufsziele und -strategien verantwortlich. Durch Ihre Kundennähe erfassen Sie Trends, erkennen Bedürfnisse, erstellen Marktdaten und leiten die operativen Massnahmenpläne ab. Unterstützt werden Sie von vier fachkompetenten AD-Mitarbeitenden. Unterschiedliche Absatzkanäle vom Händler/Wiederverkäufer bis zum professionellen Endkunden sowie unterschiedliche Produkte vom direkten Tagesgeschäft bis zur Projektausschreibung ergeben eine abwechslungsreiche, dynamische Tätigkeit. Durch die persönliche Betreuung der Schlüsselkunden spüren Sie den Puls des Marktes ganz direkt. Durch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit mit dem Service, der Logistik und dem Produktmarketing gestalten Sie die optimale Ausrichtung aller Aktivitäten auf die Kundenbedürfnisse mit. Als „Spielertrainer“ unterstützen, steuern, entwickeln und fördern Sie Ihre Mitarbeiter. Gleichzeitig kontrollieren Sie und greifen, wenn notwendig, korrigierend ein. Wir arbeiten mit SAP und im Verkauf steht ein spezielles CRM-Tool zur Verfügung, welches Ihrer Verantwortung untersteht.



Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Nach einer (elektro-) technischen Grundausbildung haben Sie sich im Idealfall zum Verkaufsleiter (HFP) weitergebildet. Sie verfügen über mehrjährige Führungserfahrung in einer Verkaufsorganisation im technisch professionellen Kundenbereich. Neben Ihren breiten Verkaufserfahrungen verfügen Sie über vertiefte betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Die Eigenheiten verschiedener Absatzkanäle in einem kompetitiven Wettbewerbsumfeld sind Ihnen bekannt. Sie schaffen den Spagat von der Mitarbeit in der Planung/Strategie, von der Theorie zur Praxis, bis zur Umsetzung vor Ort beim Kunden. Als Superuser unseres CRM sowie als sehr guter Anwender der Office-Tools und allgemein durch Ihr Interesse an den modernen Medien, arbeiten Sie mit Ihrer Verkaufscrowd effizient auf aktuellem Stand der Technik. Ihre sehr guten Französischkenntnisse ermöglichen Ihnen, die Wünsche der französisch sprechenden Kunden zu verstehen. Als Kadermitarbeiter in einem Unternehmen eines internationalen Konzerns sind auch gute Englischkenntnisse wichtig.



Unsere Leistungen

Als Unternehmen der EnerSys verfügen wir über ein marktfähiges, modernes Produktesortiment. In technischen Fragen verfügen wir über Herstellerkompetenz. Unsere Infrastruktur in Glattbrugg ermöglicht es uns, rasch auf Kundenwünsche einzugehen. Die eingespielte Serviceorganisation garantiert den Kunden möglichst kurze Standzeiten der Fahrzeuge. Das Verkaufsteam besteht aus erfahrenen und fachkompetenten Mitarbeitenden. Moderne IT-Tools garantieren ein effizientes und faktengeführtes Arbeiten. Verkehrstechnisch sind wir optimal positioniert.



Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an info@p4p-consulting.ch mit dem Vermerk **CH-1402-603**.
p4p consulting GmbH - Thurgauerstrasse 105 - 8152 Glattbrugg - 044 808 78 78 - www.p4p-consulting.ch

Büro in Glattbrugg
Thurgauerstrasse 105
CH-8152 Glattbrugg
Tel +41 (0) 44 808 78 78
info@p4p-consulting.ch

Büro in Frankfurt
DE-60528 Frankfurt
info@p4p-consulting.com

Folgen Sie uns
[f](https://www.facebook.com/p4pconsulting) [t](https://twitter.com/p4pconsulting)
[X](https://www.linkedin.com/company/p4pconsulting) [in](https://www.linkedin.com/company/p4pconsulting)
info@p4p-consulting.com