

"Wir haben ein gutes Bauchgefühl..."

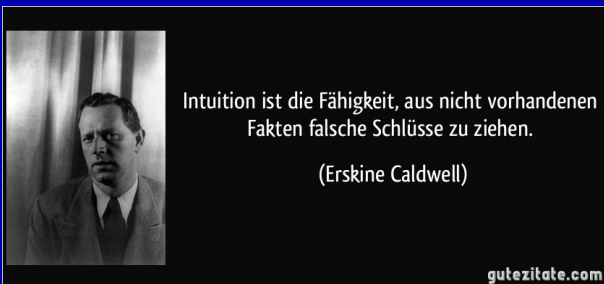
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Fluktuation im Bereich der Leistungsträger der Unternehmung beeinflusst die Geschäftsergebnisse mehr als uns lieb ist. Das gilt für Kadermitarbeiter wie auch für Spezialisten (Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung).

Gegenseitig nicht erfüllte Erwartungen sind oft die Ursache für eine Trennung!

Allzu gerne lassen wir uns gegenseitig von der gewinnenden Persönlichkeit positiv beeinflussen. Die anfänglich im Anforderungsprofil definierten, erfolgsrelevanten Punkte werden immer weniger gewichtet. Man findet sich gegenseitig sympathisch und besitzt ein gutes Bauchgefühl. Dies passiert jeweils auf beiden Seiten der Vorstellungsgespräche.

Reicht ein gegenseitig gutes Bauchgefühl wirklich aus, um die Leistungsträger einer Unternehmung auszuwählen?



Quelle Bild: www.gutezitate.com/zitat/253346

Aus unserer langjährigen Erfahrung wissen wir, dass eine Vielzahl von Beurteilungskriterien erforderlich sind, um die richtigen Personalentscheide zu treffen.

Wir wünschen Ihnen interessante Eindrücke beim Lesen.

Ihr Team von p4p consulting

Im Tagesgeschäft werden dann die nicht erfüllten Punkte des Anforderungsprofils wichtig. Es müssen Kompromisse geschlossen werden. Der Erfolg bleibt aus. Der Druck steigt. Eine für alle mühsame Zeit beginnt, bis eine Trennung unausweichlich ist.

Natürlich sind die gegenseitige Sympathie und das gute Bauchgefühl zentral wichtig. Nach dem emotionalen Entscheid folgt die rationale Phase mit der Prüfung der harten Fakten.

Wir erarbeiten für beide Seiten, wissenschaftlich fundiert, die Grundlagen zu der Persönlichkeit des/r Bewerbers/in. Dies gleichen wir mit den Vorgaben des Anforderungsprofils ab. Beide Seiten werden sich bewusst, wo sie einen Kompromiss eingehen. Diese Faktenlage, gepaart mit einem guten Bauchgefühl, bietet die Grundlage für eine langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Welche Informationen können im Auswahlprozess zusätzlich erhoben werden?

Normalerweise liegen folgende Informationen für die Entscheidungsfindung eines Rekrutierungsprozesses vor; Auf der einen Seite ein Anforderungsprofil. Auf der anderen Seite der Lebenslauf, Arbeitszeugnisse sowie die Referenzauskunft. Aufgrund mehrerer Gespräche entsteht eine Meinung, welche stark durch die eigenen Erfahrungen und das Bauchgefühl geleitet ist.

Unser Gutachten liefert Fakten zur Motivation, zum Verhalten und zu den Erwartungen an die Funktion. Kann ein Kandidat die Erwartungen an die Funktion wirklich erfüllen? Welche Faktoren sind kritisch? Welche Faktoren können beeinflusst werden?

Zu folgenden Themen erhalten Sie klare Aussagen:

Arbeitsstil

- Fähigkeiten Strategie/strategisches Denken - Tagesgeschäft/operativer Macher
- Organisation/Systematik/Priorisierung
- Zahlenverständnis – Finanzverständnis
- Vorstellungsvermögen

Kognitive Fähigkeiten

- Intelligenzstrukturanalyse; verbal – numerisch – figural
- Schlussfolgerndes Denken
- Merkfähigkeiten

Führungsstil / Führungskompetenz

- Selbstbewusstsein – Gradlinigkeit
- Kooperatives Verhalten – Einbezug der Mitarbeitenden
- Durchsetzungsstark – vertritt eine klare Linie
- Hilfsbereitschaft – Delegation
- Emotionalität - Abgrenzung

Kontakt / Kommunikation

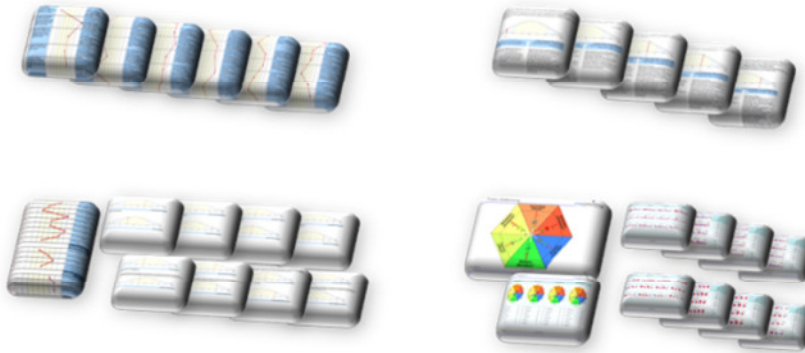
- Kontaktstärke – Herzlichkeit – Geselligkeit
- Menschenorientierung
- Empathie

Entscheidungsstil / Entscheidungsverhalten

- Umsichtigkeit, wohl überlegt – Risikobehaftete Entscheide
- Übernimmt die Verantwortung – schiebt Entscheide vor sich her
- Detailorientierung – Sicherheitsbedürfnis

Konfliktverhalten gegenüber Vorgesetzten – Mitarbeitenden

- Durchsetzung – Härte, hat immer Recht
- Kompromiss eingehen, damit kein Konflikt entsteht – „zu lieb in der Führung“
- Konfliktumgang in emotionalen und in sachlichen Entscheidungen, etc.



Personalentscheide sind resultatrelevante Entscheidungen, welche über längere Zeiträume, mit grossen finanziellen Auswirkungen, wirksam werden.

Wir sind sowohl in der Suche als auch in der Beurteilung von Bewerbern ein gewinnbringender Partner!

Erfolgreiche Kunden - wir stellen vor - www.elektra-ehrendingen.ch



Die Genossenschaft Elektra Ehrendingen (www.elektra-ehrendingen.ch) versorgt ca. 5700 Einwohnerinnen/Einwohner mit elektrischer Energie. Innerhalb einer Nachfolgeregelung suchen wir einen

Geschäftsführer

Durch Ihre Führungsstärke und Fachkompetenz entwickeln Sie die Genossenschaft Elektra Ehrendingen massgebend weiter!

Ihre Herausforderung
Sie übernehmen die operative Leitung der Genossenschaft Elektra Ehrendingen. Ihre Verantwortung liegt schweremässig in den Gebieten: Netzbau und Netzerhalt, Personalführung, Infrastruktur, IT sowie im Bereich Finanzen und Energiewirtschaft. Abgeleitet von der Strategie führen Sie die Investitionsplanung durch. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden und je nach Umfang auch unter Einbezug von externen Unternehmen planen, koordinieren und führen Sie den Netzausbau und den Netzerhalt. Mit den stets wechselnden Aufgabenstellungen wie auch mit der Vielfalt und der Breite des Fachgebietes wissen Sie umzugehen. Dies sind für Sie spannende Herausforderungen.

Ihre Kompetenzen und Erfahrungen
Sie verfügen über mehrjährige Erfahrung in der Projektierung, im Bau, im Betrieb und im Unterhalt von Netzanlagen auf Stufe Bereichsleitung, vorzugsweise als Mitglied der Geschäftsleitung. Nebst Ihrer technischen Erfahrung bringen Sie auch Erfahrungen in der betriebswirtschaftlichen und administrativen Unternehmensführung mit. In der Energieverrechnung und der ELCOM-Datenaufbereitung kennen Sie sich aus. Als versierter IT-Anwender übernehmen Sie gerne die Super User-Rolle und sind gegenüber Ihren Mitarbeitenden der erste Ansprechpartner für diese Belange. Sie arbeiten strukturiert, effizient und mit hohem Qualitätsanspruch. Ihre Führungserfahrung erlaubt es Ihnen, sinnvoll zu delegieren, zu kontrollieren und die notwendigen Korrekturen durchzusetzen. Ihr angenehmes Auftreten, gepaart mit Ihrem Wissen und politischem Gespür, ermöglicht es Ihnen, sich bei unseren Kunden, den Behörden und den Fachstellen das nötige Gehör zu verschaffen.

Unsere Leistungen
Seit 2005 arbeitet unser Team in einem eigenen, modernen und zweckmässig eingerichteten Werkhof. Nebst zeitgemässen Anstellungsbedingungen pflegen wir die «Kommunikation der kurzen Wege».



SCAN ME!



Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an info@p4p-consulting.ch mit dem Vermerk CH-1505-602.
p4p consulting GmbH - 8152 Glattbrugg - 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

info@p4p-consulting.com

Folgen Sie uns

