

Dieses Inserat findet Beachtung!

Das zeigt sich schon daran, dass Sie weiterlesen.

Tel. 031 330 33 10

E-mail: inserate@espacemedia.ch

Inserieren Sie weiter!

STELLENMARKT

Heute mit 192 Angeboten

Nr. 6 Samstag, 9. Januar 2010
WEMF-beglaubigte Gesamtauflage:
226 024 Exemplare (WEMF 09)

BERNER ZEITUNG BZ
THURNER TAGBLATT TT
BERNER OBERLÄNDER
Der Bund
Bielertagblatt

Mich kann man kaufen!

FIXE GRÖSSE
FIXE PLATZIERUNG
FIXER PREIS

Genau an dieser Stelle können Sie Ihr Inserat am Samstag im Stellenmarkt platzieren.

Feldergrösse 86x70 mm
zum Preise von Fr. 1334.-

farbig Fr. 1569.- (exkl. MwSt.)

Stellenmarkt inkl. Bund und Bielertagblatt

Telefon 031 330 33 10

Kader	1
Kaufmännische Berufe/Verwaltung	9
Marketing/Werbung/Public Relations	15
Verkauf/Aussendienst	17

Informatik und Computertechnik	18
Industrielle und gewerbliche Berufe	19
Soziale, Pflege- und medizinische Berufe	26
Gastgewerbe	25

Diverse Berufe	28
Nebenerdienste/Heimarbeit	-
Lehrstellen/Umschulung/Berufsbildung	30
Stellengesuche	30

stellenmarkt.bernerzeitung.ch

Eingestellt wegen Fachkompetenz, rausgeflogen wegen der Persönlichkeit

Ein Gespräch mit der Firma IVP Personalberatung in Bern.

Liegen zwei gleichermassen überzeugende Bewerbungsdossiers vor, dann wird die Bewerbung des nach Fachkompetenz besseren Kandidaten bevorzugt. Wenn am Anfang zu wenig auf die Sozialkompetenz eingegangen wird, besteht die Gefahr, dass später im geschäftlichen Alltag verschiedene Charaktere aufeinanderprallen und somit das Zwischenmenschliche leidet. Ein grosser Teil der geeigneten Bewerber wird bei einem klassischen Bewerbungsverfahren viel zu früh aussortiert; die Unterlagen liefern den Personalverantwortlichen rein biografische Daten. Sämtliche Angaben beziehen sich darauf, was die Bewerber in der Vergangenheit geleistet haben – über seine aktuelle Leistungsbereitschaft erfährt man beispielsweise gar nichts. Jeder Personalverantwortliche steht vor der schwierigen Aufgabe, welcher Kandidat sich schnell und langfristig in ein Unternehmen integrieren lässt.

Wir als Rekrutierungsspezialisten setzen daher vermehrt auf Persönlichkeitsanalysen, um in Unternehmen Fehlbesetzungen, erhöhte Fluktuation mit möglichen Folgekosten zu reduzieren. Unser Persönlichkeits-Modell, welches wir einsetzen, geht auf den so genannten «Softskills»-Bereich in Kombination mit der Fachkompetenz der Bewerber ein. Erfolgreiche Menschen kennen ihre Stärken und ihre Grenzen und können auch kritische Situationen oder Konflikte in Beruf und Privatleben souverän meistern. Sie schaffen es auch, ihr inneres Potenzial und ihr ausseres Verhalten miteinander in Einklang zu bringen. Immer feiner werden daher die Methoden, immer reichhaltiger das Tool-Repertoire, mit dem Fachwissen, Intelligenz und vor allem die Persönlichkeit zukünftiger Mitarbeiter unter die Lupe genommen wird. Jede erfolgreiche Unternehmung weiss, dass sie zu diesem Kapital, dem Mitarbeiter, aller grösste Beachtung schenken muss, damit dieser sich weiterentwickeln kann.

Wie waren die Persönlichkeitstests in ihren Anfangsjahren 1987 konzipiert?

Damals war die Entwicklung sehr rudimentär, es gab meistens nur Einheits-tests für sämtliche Berufsgattungen. Seither war die Entwicklung fachspezifisch, viele Tests werden nun gezielter und berufsbezogener ausgerichtet.

Warum sind Sie der Meinung, dass es eine Notwendigkeit ist Persönlichkeitstests durchzuführen?

Im Grundsatz hat sich unsere Gesellschaft in den letzten Jahren stark gewandelt und ist anspruchsvoller geworden, was sich natürlich auch auf



Ivan Vaccari

Anforderungen seitens Arbeitgeber strenger geworden.

Wie haben Sie erkannt, dass Unternehmen vermehrt die Durchführung von Persönlichkeitstests bei potentiellen Kandidaten wünschen?

Heute gehören bei fast jeder vierter Stellenbesetzung Persönlichkeitstests zum Standardprozess. Für die Unternehmen ist es sehr wichtig, durch möglichst breit abgestützte Rekrutierungsmethoden Fehlbesetzungen in jedem Fall zu vermeiden. Unsere Aufgabe ist es die erfolgreiche Besetzung einer Position zu gewährleisten.

Wie werden bei Ihnen die Persönlichkeitstests in der Rekrutierung integriert?

Bewerber, deren Werdegang uns überzeugt hat, werden zum Erstgespräch eingeladen. Wir prüfen diese Kandidaten auf deren Fachkompetenz und wenn die Anforderungen auf das gestellte Profil passen, werden sie anschliessend zu einem Online-Persönlichkeitstest eingeladen, in der ebenfalls die «weichen» Faktoren einbezogen werden. Solche Tests sind eine gute Möglichkeit, den Bewerbungsprozess etwas runder zu gestalten. Anhand einer 15-seitigen Auswertung werden die vier Bereiche berücksichtigt: Anforderungen der Stelle, Mitarbeiter, Vorgesetztenverhalten und Unternehmenskultur.

Trotz aller Tests zählt letztlich die Sympathie am meisten

Was wird mit den Persönlichkeitstests erreicht?

In Zusammenarbeit mit dem direkten Vorgesetzten des Stelleninhabers wird anhand von spezifischen Fragen ein Benchmark erstellt. Anhand dieser Auswertung sind wir dann in der Lage, die getesteten Kandidaten mit dem höchsten Matching gegenüber dem Vorgesetzten zu eruieren. Mit diesen Tests wird die Passgenauigkeit erhöht und Folgekosten von häufigen Mitarbeiterwechseln werden reduziert. Die Erwartungen der Beteiligten werden

Wie reagieren die Bewerber auf die Persönlichkeitstest?

Die meisten Kandidaten reagieren äusserst positiv und sind motiviert, denn sie werden sich besser kennen lernen. Sie erkennen nicht nur ihre Stärken und Schwächen, sondern sollten nachher ihre eigenen Bedürfnisse und die der anderen besser verstehen. Bei vielen Kandidaten hat der Test auch ein Aha-Erlebnis ausgelöst, da sie einige neue Erkenntnisse gewinnen durften.

Wie stark beeinflusst die Persönlichkeitsanalyse die spätere Einstellung eines Bewerbers?

Der Test erholt die Wahrscheinlichkeit, dass der Mitarbeiter passt und macht die zu erwartende Leistung einschätzbar. Sie bieten eine starke Unterstützung Mitarbeiter zu identifizieren, die zu den jeweiligen Unternehmen passen. Diverse Verhaltensleistungsbereiche zwischen Bewerber und Unternehmen werden verglichen und diejenigen Bewerber mit der höchsten Passgenauigkeit werden in den Abschluss-Auswahlprozess eingebunden. Selbstverständlich stellt ein Persönlichkeitstest noch lange keine Garantie dar, aber unsere Erfahrungen zeigen, dass Fehlbesetzungen deutlich reduziert werden können. Die Auswertung einer Persönlichkeitsanalyse ist maximal als Gesprächs- und Diskussionsgrundlage zu verwenden. Niemand jedoch soll einzig aufgrund einer Analyse ein Entschieden gefällig werden. Vielfach spielt der Faktor Sympathie eine mitentscheidende Rolle bei der Besetzung einer Position.

Meine Erfahrung zeigt, dass Persönlichkeitstests im Trend liegen und gleichermassen von grossen Konzernen wie auch vermehrt von KMU regelmässig bei der Besetzung von Stellen eingesetzt werden. Softskills sind ganz stark in den Fokus gerückt. Dies sind Persönlichkeitseigenschaften wie Leistungsorientierung, Durchsetzungsvermögen, Führungsmotivation oder Gestaltungswillen. Es ist bewiesen, dass Softskills für den späteren beruflichen Erfolg von entscheidender Bedeutung sind.



IVP Ivan Vaccari Personalberatung
Neuenwegasse 36
3011 Bern
Telefon 031 321 00 00
www.ivp.ch
ivan.vaccari@ivp.ch



GFFELLER CONSULTING & PARTNER AG

Consultants in Search and Recruitment

seit 1977

Unsere Mandantin ist ein wachsendes Unternehmen im Berner Seeland mit 450 Mitarbeitenden. Die Firma ist führend in der Konfektionierung, im Handel und im Vertrieb von Lebensmitteln in hoher Qualität. Ihre Spitzenposition im herausfordernden Markt sichert sie sich mit bestem Knowhow und hoher Dynamik im Team. Im Auftrag der Geschäftsleitung suchen wir eine führungserfahrene, leistungswillige Persönlichkeit (Dame/Her) mit hohem Verantwortungsbewusstsein als

Leiter F & RW / Mitglied GL Lebensmittel-Grosshandel

Ihre Hauptaufgaben

Sie sind Ansprechpartner für alle Finanzfragen im Betrieb und führen ein Team von 11 Personen. Sie entwickeln die Prozesse von der Betriebsbuchhaltung über Kreditoren und Debitoren bis hin zur Finanzbuchhaltung mit Budget, Abschlüssen, Controlling und erstellen Reportings für GL und VR. Sie zeichnen verantwortlich für die Anlagenbuchhaltung, MWST, Cash Management, Liquiditätsplanung und führen interdisziplinäre Projekte im Zusammenhang mit dem Rechnungswesen.

Ihr Profil

Sie sind Kaufmann oder Betriebswirtschaftler mit Weiterbildung im Finanzbereich. Sie haben viel Berufspraxis und ein vertieftes Wissen in Bebu und Controlling. Sie schauen gerne auch mal in "buchhalterische Tiefen"; die Informatik macht Ihnen Spass. Sie sind zuverlässig, integrierend, führen gerne und wollen Projekte sowie gute Ideen zum Erfolg bringen. Sie sprechen D/F fliessend.

Ihre Zukunft

Sie setzen Ihre Fähigkeiten, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung im Finanzwesen zielführend ein. Ihr systematisches und doch flexibles Denken und Handeln bringt Dynamik ins Team, mit dem auch Sie weiter wachsen. So tragen Sie ganz wesentlich zum Gesamterfolg der Unternehmung bei.

Ihr nächster Schritt

Senden Sie bitte Ihre Bewerbung mit Lebenslauf, Foto, Zeugnissen und Diplomen unter dem Vermerk "MA 510" an den Beauftragten, Markus Aerni, Partner/Geschäftsführer. Telefonische Abklärung: Mo-Fr 08.00-17.00 Uhr. Unsere Diskretion ist seit 1977 sprichwörtlich.

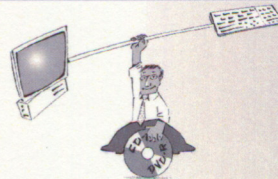
Geschäftsstelle

Wankdorffeldstrasse 102, Postfach 261, CH-3000 Bern 22
Tel. +41 (0)31 335 62 00, markus.aerni@gcp.ch

Weitere Karriereangebote finden Sie auf www.gcp.ch

Langfristige Herausforderung im DMS-Umfeld!

Unsere Mandantin ist eine bestens bekannte, öffentlich-rechtliche Körperschaft mit Sitz in der Stadt Bern. Die zentrale Kanzlei führt neu ein Dokumenten-Management-System ein und braucht Sie als Verstärkung! Im Rahmen dieses Vorhabens sind wir **exklusiv** beauftragt, die folgende Stelle zu besetzen:



INFORMATIONSSPEZIALIST/IN 80-100%

Aufgaben

Als Informationsspezialist/in sind Sie für die Einführung, die Parametrisierung und Anpassung des neuen Dokumenten-Management-Systems (DMS) zuständig. In enger Zusammenarbeit mit dem externen Partner definieren Sie die Anforderungen, erstellen Konzepte und nehmen eine zentrale Rolle bei der Implementierung der Applikation ein. Sie bilden Mitarbeitende aus, übernehmen Supportaufgaben und betreuen die interne Informationsplattform sowie die Webseite. Darüber hinaus erstellen und pflegen Sie die Dokument-Vorlagen und sind verantwortlich für die Definition und Implementierung von Workflows sowie für die Schnittstelle zum Langzeitarchiv.

Anforderungen

Sie haben eine Ausbildung als Informations- oder Dokumentationspezialist/in FH (oder einen ähnlichen Abschluss) und haben die Begabung Menschen anzuleiten. Sie verfügen über ein praxiserprobtes Know-how im Records-Management/Archivierung sowie im elektronischen Publizieren. Wenn Sie kommunikativ, lösungsorientiert, selbständig und lösungsbewusst sind, dann sind Sie unser/e Kandidat/in!

Nehmen Sie die Chance wahr – bringen Sie Ihr Fachwissen in einem spannenden Umfeld ein. Als Unternehmen mit langjähriger Verankerung bietet Ihnen unsere Mandantin langfristige Zusammenarbeit mit guten Entwicklungsmöglichkeiten. Senden Sie JETZT Ihre Bewerbungsunterlagen an admin@k-p.ch oder rufen Sie uns an: bei unserem Berater David Luyet erfahren Sie mehr zu Team, Arbeitgeber und Aufgabengebiet!

Nutzen Sie die Gunst der Stunde – bewerben Sie sich!