

## Projektspezialisten

Vor dem Hintergrund rasanter Globalisierung und sich immer enger verzahnender Märkte, sehen sich moderne Unternehmen ständig wachsenden Herausforderungen ausgesetzt. Unternehmen müssen mit neuen Produktentwicklungen auf den technischen Fortschritt reagieren. Entsprechende fachliche und persönliche Lösungen zu finden, ist ein Schlüsselthema modernen Managements.

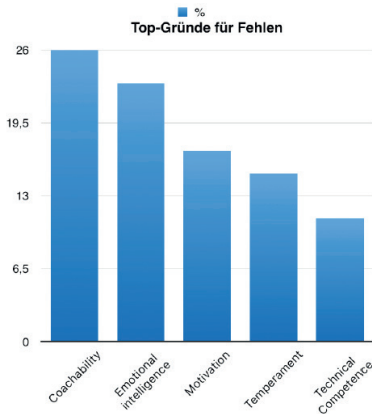
Mit unseren Spezialisten bieten wir unseren Kunden im entwicklungsnahe Umfeld **Projektunterstützung** an.

Bei der Auswahl von Projektspezialisten berücksichtigen wir neben der fachlichen Qualifikation selbstverständlich auch **persönliche Faktoren**, um einen effektiven und erfolgreichen Einsatz zu gewährleisten. So stellen wir einen idealen Vermittler zwischen Ihnen und unseren Spezialisten dar. Unsere Mitarbeiter und Kooperationspartner verfügen neben einer **akademischen Ausbildung** und einer **fundierte Qualifikation** auch über umfangreiche und branchenübergreifende Projekterfahrung. **Zudem sind sie stets handverlesen.** Die **persönliche Betreuung** liegt uns sehr am Herzen.

## Der Richtige für Ihr Projekt

In einer Studie von leadership IQ heißt es, dass 46% der frisch eingestellten Angestellten innerhalb der ersten 18 Monate ausfallen und nur 19% zu nennenswertem Erfolg gelangen. Als Grund für dieses Ergebnis werden oft mangelhafte zwischenmenschliche Fähigkeiten ausgemacht. Unzulänglichkeiten, von denen die jeweiligen Manager der Probanden einräumen, sie beim Einstellungsgespräch übersehen zu haben.

Dies ist in jeder Hinsicht ein schlechtes Ergebnis. Es wirft ein schlechtes Licht auf die Menschen, welche sich auf einen Job bewerben aber vor allem auch auf das Management. Am Markt liegen die Prioritäten wohl auf anderen Dingen als auf den Soft-Skills.



### Coachability:

Die Fähigkeit, Rückinfo von Vorgesetzten, Kollegen, Kunden und anderen anzunehmen und zu implementieren.

### Emotional intelligence:

Die Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu verstehen, zu kontrollieren und die Emotionen Dritter genau zu analysieren.

### Motivation:

Die Fähigkeit, genügend Antrieb aufzubringen um sein volles Potenzial abzurufen und im Job sein Bestes zu geben.

### Temperament:

Die Fähigkeit, seine Einstellung und Persönlichkeit passend zur Aufgabe und Arbeitsumgebung zu finden.

### Technical Competence:

Funktionale oder technische Fähigkeiten, die benötigt werden um die Aufgaben zu lösen.

Für die Ausbildung der Anstellung-Suchenden sind zuerst die Bildungseinrichtungen zuständig. Später sind es in zunehmendem Maße die eigenen Fähigkeiten und Einstellungen, welche schließlich über Erfolg auf der einen Seite, oder einfach irgendwie Mitschwimmen auf der anderen Seite entscheiden.

Klar, technische Kompetenz kann man messen. Man kann sie auflisten, bewerten und so mit denen Anderer vergleichen. Aber Papier ist geduldig und liefert keine Aussage über die persönlichen Werte eines Mitarbeiters. Hier jedoch geht es um die Einstellung zur Arbeit im Allgemeinen, persönliche Wertvorstellungen, Faibles, Vorlieben, Standpunkte, eigene Zufriedenheit, Qualität, Ethos, Loyalität, Einsatzbereitschaft, Opferbereitschaft, uvm.

Eine kleine Gruppe von Menschen mit ähnlichen Einstellungen und Wertvorstellungen kann größere Berge versetzen wie eine große Gruppe Menschen mit ausgezeichneter technischer Kompetenz und unterschiedlichen Lebenseinstellungen.

*Gerne finden wir für Sie den Richtigen bzw. die Richtige. Handverlesen.*

*Sprechen Sie uns an – wir freuen uns auf Ihre Anfrage.*

