

esc Stellenprofil-Bericht

Controller (m/w/d) (Mitarbeiter)

Einleitung

Der esc Stellenprofil-Bericht definiert die Softskills der Position CONTROLLER (M/W/D). Mit dem Wissen der Graves- und Metaprogramm-Designelemente können Print- und Online-Inserate zielgruppengerecht gestaltet und mit der Interviewtechnik der Metaprogramm- und Graves-Fragen können die passenden KandidatInnen identifiziert werden. Eine esc Potenzialanalyse zeigt die Passung zum Profil CONTROLLER (M/W/D). Zum Feindesign des Idealprofils können auch Performance-Indikatoren von bestehenden Mitarbeitern berücksichtigt werden.

Operative Persönlichkeitsmuster

Zielorientierung (Hin-Zu) 20% und Problemlösungsmotivation (Weg-Von) 80%

Bei der Motivationsrichtung geht es um die Frage, wie sich jemand motiviert. Menschen mit hohen Hin-Zu-Werten sind durch Zielvorstellungen motiviert, sie möchten etwas bekommen bzw. erreichen. Menschen mit hohen Weg-Von-Werten sind motiviert Probleme zu lösen bzw. aktiv zu vermeiden. Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist hauptsächlich die Stärke der Weg-Von-Ausprägung wichtig, d.h. die Tätigkeit besteht zum größten Teil aus Problemlösung, Qualitätssicherung, Risikomanagement, Abarbeiten von Aufgaben und/oder Kontrolltätigkeiten. Qualitativ hochwertige, fehlerfreie Arbeit ist hier sehr wichtig. Menschen mit hoher Weg-Von-Motivationsrichtung sind in solchen Tätigkeitsfeldern langfristig motiviert. Gleichzeitig gibt es eine gewisse Ergebnis- und Zielorientierung beim Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D), wenn auch nur in einer untergeordneten Rolle.

Die Rolle verlangt, Kennzahlen, Kalkulationen und Ad-hoc-Analysen zu erstellen, um Optimierungspotenziale zu erkennen und fundierte Entscheidungsgrundlagen zu liefern.

Entscheidungsstärke (Internal) 60% und Dienstleister-Faktor (External) 40%

Bei dem Referenzfilter geht es um die Frage, wie jemand Informationen beurteilt und Entscheidungen trifft. Menschen mit hohen Internal-Werten beurteilen die Qualität ihrer Arbeit selbst. Menschen mit hohen External-Werten richten sich in ihren Beurteilungen nach äußeren Faktoren, z.B Feedback von anderen Menschen oder externen Erfolgszielen und/oder Kennzahlen. Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist die Stärke der Internal-Ausprägung etwas wichtiger als die Stärke der External-Ausprägung. Die Stelle verlangt jemanden, der seine eigene Motivation einbringt und über eine gute Entscheidungs- und Beurteilungskompetenz verfügt. Diese Kompetenzen benötigt man u.a. in allen Führungspositionen und bei unabhängigen Qualitätssicherungs-Positionen. Gleichzeitig verlangt die Stelle nach jemanden, der sich bis zu einem gewissen Grad auch an äußeren Anforderungen orientiert. Die Kunden-, Mitarbeiter- und Dienstleistungsorientierung ist ebenfalls wichtig.

Gefordert sind fundierte Entscheidungsgrundlagen, operative Unterstützung und die Weiterentwicklung von Kostenrechnung und Tools, was eigenständige Priorisierung und serviceorientierte Abstimmung verlangt.

Aufbaufokus (Optional) 30% und Kontinuität (Prozedural) 70%

Welchen Typ von Aufgaben bietet das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D)? Menschen mit hohen Optional-Werten haben eine Berater-Persönlichkeit: Sie möchten neue Wege gehen, innovative Geschäftsprozesse entwickeln und möchten primär etwas aufbauen. Menschen mit hohen Prozedural-Werten möchten bestehende Geschäftsprozesse im Tagesgeschäft anwenden und mit

bewährter Methodik optimale Ergebnisse erzielen. Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist die Stärke der Prozedural-Ausprägung wichtig. Hier geht es darum, bestehende Geschäftsprozesse erfolgreich anzuwenden. Gleichzeitig umfasst das Stellenprofil auch grundlegende Aufbau- oder Entwicklungstätigkeiten.

Der Aufbau aussagekräftiger Reports, Dashboards und die Weiterentwicklung der Kostenrechnung sprechen für einen Fokus auf neue Strukturen statt bloßer Verwaltung des Bestehenden.

Proaktivität 40% und Reflektivität 60%

Welche Herangehensweise ist optimal im Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D)? Menschen mit hohen Proaktiv-Werten haben eine Macher-Persönlichkeit: Sie ergreifen die Initiative und handeln mit wenig oder ohne Überlegung spontan. Menschen mit hohen Reflektiv-Werten beobachten und analysieren die Lage gründlich bevor sie handeln. Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist die Stärke der Reflektiv-Ausprägung etwas wichtiger als die Stärke der Proaktiv-Ausprägung d.h. die Position ist eher denk- als handlungsorientiert. Es geht um Analyse und Reflektion. Gleichzeitig verlangt die Stelle nach jemanden, der handlungsorientiert agieren und die Initiative ergreifen kann.

Die Anzeige betont Mitgestaltung, Impulse setzen, Optimierung interner Prozesse und Ad-hoc-Analysen, was eigenständiges Vorgehen und kritisches Hinterfragen erfordert.

Überblicksorientierung 40% und Detailorientierung 60%

Welche Informationsgröße benötigt das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D)? Geht es eher um einzelne Details oder eher um den Überblick? Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist die Stärke der Detail-Ausprägung etwas wichtiger als die Stärke der Global-Ausprägung. Es geht darum, Schritt für Schritt eine Vielzahl von Details mit hoher Genauigkeit zu bewältigen. Die Arbeitsweise ist eher induktiv, d.h. konkrete Kernelemente werden entwickelt bzw. Einzeldaten werden akkumuliert, so dass sich das größere Bild von alleine aufbaut. Gleichzeitig verlangt das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) auch eine gut ausgeprägte Fähigkeit einen Überblick zu erhalten und mit der Gesamtsicht zu arbeiten.

Für Unternehmenssteuerung, Touren, Inventuren und betriebswirtschaftliche Kennzahlen müssen Zusammenhänge überblickt und zugleich präzise Analysen und Reports erstellt werden.

Personenorientierung 30% und Sachorientierung 70%

Welche mentale Arbeitsorganisation ist optimal für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D)? Menschen mit hohen Werten in der Personenorientierung organisieren sich ihre Arbeit so, dass sie sich primär auf Menschen, Beziehungen und Gefühle konzentrieren - der Sachaspekt ist im Hintergrund. Menschen mit einer hohen Ausprägung in der Sachorientierung konzentrieren sich primär auf Produkte, Aufgaben, Informationen und Strategien, d.h. auf den Sachaspekt einer Situation. Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist die Stärke der Sachorientierung wichtig. Es geht um die Sache und um ein hohes Prozessbewußtsein. Ein klarer Kopf ist hier wichtig. Gleichzeitig verlangt die Stelle auch soziale Kompetenz im Umgang mit Menschen und Gefühlen.

Als Sparring Partner für Fachbereiche und in direkter Zusammenarbeit mit dem Management ist zwar Austausch wichtig, der Schwerpunkt liegt jedoch klar auf analytischen Controlling-Prozessen.

Gleichklang-Faktor 60% und Veränderungsblick 40%

Wie wichtig ist für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) die Kritikfähigkeit, d.h. die Fähigkeit Unterschiede wahrzunehmen und wie wichtig ist es, sich an das Weltbild Anderer anzuschließen? Menschen mit hohen Matching-Werten haben ihre Aufmerksamkeit darauf gerichtet was mit ihrem Weltbild zusammenpasst und können sich leicht an ihren Gesprächspartner anpassen. Menschen mit hohen Mismatching-Werten haben ihre Aufmerksamkeit auf die wesentlichen Unterschiede ausgerichtet und verfügen über einen kritischen Blick. Je höher die Hin-Zu-Werte in der Motivationsrichtung sind, desto konstruktiver ist diese Kritik. Für das Stellenprofil CONTROLLER

(M/W/D) ist die Stärke der Matching-Ausprägung etwas wichtiger als die Stärke der Mismatching-Ausprägung. Gemeinsamkeiten zu erkennen und dadurch einen tragfähigen Gleichklang mit anderen Menschen aufzubauen ist wichtig. Sich im Beziehungsaufbau leicht an die Sichtweise eines anderen Menschen anpassen zu können, ist ein wichtiger Aspekt dieses Stellenprofils. Gleichzeitig verlangt das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) auch die Fähigkeit zur kritischen Aufmerksamkeit und die Fähigkeit Unstimmigkeiten bzw. die wichtigen Unterschiede zu erkennen.

Die direkte Zusammenarbeit mit dem Management und als Sparring Partner für Fachbereiche erfordert, unterschiedliche Interessen auszugleichen und Veränderungen im Controlling aktiv mitzugestalten.

Resilienz

Misserfolgstoleranz

Die unipolare Skala der Misserfolgstoleranz ist in alle Stellenprofile integriert. Eine stark ausgeprägte Misserfolgstoleranz bedeutet, dass Misserfolge und Kritik mit Hilfe von Lernprozessen emotional effektiv verarbeitet werden. Nach einiger Zeit erinnert man sich nur noch an das Lehrgeld, welches man zahlen musste, die Erinnerung ist aber emotional neutral bis positiv besetzt. Bei einer niedrig ausgeprägten Misserfolgstoleranz werden Misserfolge emotional eher verdrängt und nicht verarbeitet. Ein Erinnern der Erfahrung führt dann in der Regel wieder zu den ursprünglichen Misserfolgsgefühlen und ist damit emotional negativ besetzt.

Belastbarkeit

Die unipolare Skala der Belastbarkeit ist in alle Stellenprofile integriert. Eine ausgeprägte Belastbarkeit zeigt sich in einer guten emotionalen Steuerung, Gelassenheit und Handlungsflexibilität. Menschen mit einer stabilen Belastbarkeit sind gleichbleibend produktiv. Eine reduzierte Belastbarkeit zeigen oft Menschen, die z.B. durch Stimmungsschwankungen zeitweise nicht so produktiv sind, dafür zu anderen Zeiten oft mehr Kreativität in die Arbeit einfließen lassen.

Gravesebenen – Grundhaltungen & Werte

Graves2-Wertesystem Identifikation & Sicherheit 50%

Wie wichtig ist für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) die "Stammeszugehörigkeit" bzw. die Verankerung in Werte wie Treue, Loyalität, Sicherheit, Identifikation, Zugehörigkeits-Stolz, Heimat, örtliche/regionale Verwurzelung, Familie und Tradition. Dieses Wertesystem ist besonders wichtig, wenn es im Stellenprofil einen Bezug zur Zielgruppe von älteren Menschen bzw. einen Sicherheitsbezug gibt. Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist eine mittlere Ausprägung der Zugehörigkeit optimal.

Der sichere Arbeitsplatz, das Familienunternehmen und das strukturierte Onboarding sprechen für ein Umfeld, in dem Verlässlichkeit, Zugehörigkeit und Sicherheit wichtig sind.

Graves4-Wertesystem Recht & Ordnung 80%

Wie wichtig ist für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ein Grundverständnis von Recht & Ordnung, Regeln und Vorschriften? Wie wichtig sind klare Verantwortungsbereiche, Prozessdefinitionen, Genauigkeit, Pflichterfüllung, Disziplin und eine Einordnung in feste Strukturen? Verlangt die Position Graves4-Stärken wie Buchhaltung, Rechnungswesen, Controlling, Personalverrechnung, Projektcontrolling, Qualitätsmanagement, Produktionsleitung, etc.? Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist die Stärke der Ausprägung der Recht & Ordnung-Grundhaltung sehr wichtig.

Kennzahlensteuerung, Kostenrechnung, strukturierte Analysen und der Fokus auf Prozesse und Tools verlangen klare Regeln, Genauigkeit und ordnungsgemäße Controlling-Strukturen.

Graves5-Wertesystem Erfolg & Leistung 50%

Wie stark ausgeprägt ist die Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung und damit das unternehmerische Denken? Menschen mit einer hohen Ausprägung in der Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung zählen folgende Werte und Einstellungen zu ihren zentralen Motivatoren: Erfolg, Wohlstand, Leistung & Einsatz, Herausforderung, Karriere, Gewinn, Ziel- und Ergebnisorientierung, Produktivität, Wertschöpfung, "der Beste sein", Marktplatz der Möglichkeiten, Wachstum, Expansion, finanzielle Freiheit, ausgezeichnete Leistungen, Wettbewerb belebt, Pragmatismus, Belohnung, "größer & besser", Fortschritt, Wissenschaft, "alles ist möglich!". Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist eine mittlere Ausprägung der Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung optimal.

Die Position zielt auf messbare Optimierung, aussagekräftige Reports und strategische Entscheidungen ab, also auf Leistung, Wirkung und Ergebnisorientierung.

Graves6-Wertesystem Team & Beziehung 50%

Wie wichtig sind für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) Werte wie Menschlichkeit, Team-Feeling, Kollegialität, Harmonie, Beziehungsfokus, Einfühlsam sein, Harmonie, Gleichheit, Konsens, Wertschätzung, partnerschaftliche Beziehungen auf Augenhöhe, Solidarität und Social Media-Werte wie Transparenz, Authentizität, Offenheit und Freiheit von Hierarchien? Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist eine mittlere Ausprägung der Beziehungsorientierung optimal.

Die enge Zusammenarbeit mit Management und Fachbereichen sowie Teamorientierung im Profil machen Beziehungsarbeit und kooperatives Abstimmen relevant.

Graves7-Wertesystem Entwicklung & Selbstverwirklichung 60%

Wie wichtig ist für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) die Ausrichtung auf Persönlichkeitsentfaltung und Selbstverwirklichung? Wie wichtig sind systemisches Denken, kollektive Teamintelligenz, Personal- & Organisationsentwicklung, Diversity und Wissensmanagement? In welchem Ausmaß ist das Unternehmen eine lernende Organisation? Werden Leadership-Qualitäten benötigt? Sind die Produkte bzw. Dienstleistungen der Organisation weniger materiell als ideell und virtuell? Für das Stellenprofil CONTROLLER (M/W/D) ist eine gewisse Stärke der Ausprägung der Entfaltungsmotivation vorteilhaft.

Gestaltungsspielraum, Mitgestaltung, Weiterentwicklung von Tools und laufende Entwicklungsmöglichkeiten passen zu einer Rolle, die Veränderung und persönliches Wachstum fördert.