

DER MENSCH, DAS SOZIALE WESEN

*Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Digitalisierung hat keinen unwesentlichen Beitrag daran, doch trotz der vielfachen Verlagerung ins Digitale bleibt es am Arbeitsplatz menschlich – auch im Recruiting. Denn letztlich hängt der Erfolg eines Unternehmens maßgeblich von dessen Mitarbeiter*innen ab.*

„Es geht am Arbeitsmarkt nicht nur um fachliche Qualifikation, sondern stark um soziale Kompetenzen.“

MARKUS SENFTER



Seit der Gründung 1978 steht ecomera für Personal- und Unternehmensberatung auf höchstem Niveau. Mit Jahreswechsel 2021/2022 übernahm Mag. Markus Senfter das Unternehmen von Mag. Siegmund Kurzthaler, der noch bis zu seiner Pensionierung im kommenden Jahr als Konsulent tätig ist. Das Wesen von ecomera bleibt indes das selbe: Die gezielte Vernetzung von Fach- und Führungskräften im

deutschsprachigen Raum und das Finden der optimalen Mitarbeiter*innen für Unternehmen. Kurzum: Die richtige Person zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle zu besetzen. Individuell, diskret und passgenau. Für die treffsichere Auswahl und Potenzialanalyse von Mitarbeiter*innen und Führungskräften arbeitet ecomera dabei unter anderem mit dem bewährten Diagnostiktool „managementcube“.

ECO.NOVA: ecomera hat im Laufe der Zeit über 4.500 Jobs vermittelt. Wer sind Ihre Kunden – Unternehmen, die Mitarbeiter suchen, oder potenzielle Bewerber*innen?

MARKUS SENFTER: Beides. Viele verbinden Personalberater mit Personalleasing, doch das stimmt nicht. An uns treten Unternehmen heran, die Spezialisten und Führungskräfte benötigen und die wir auf diesem Weg begleiten, aber auch Menschen, die auf der

Suche nach einem Job, beruflicher Veränderung oder einer neuen Herausforderung sind. Wir gehen für Unternehmen einerseits aktiv auf die Suche nach kompetenten, passenden Mitarbeitern, auf der anderen Seite können wir durch unseren vorhandenen Bewerberpool potenzielle Arbeitgeber und -nehmer miteinander vernetzen. Wir kennen jedes Unternehmen, mit dem wir zusammenarbeiten, persönlich, machen uns vor Ort ein Bild über die Strukturen und Prozesse und die dortige Kultur und können somit sehr genau abschätzen, welche Mitarbeiter in diese Umgebung passen. Wir sorgen bei Bewerbungen folglich für eine Vorauswahl, begleiten die Bewerber beim ersten Gespräch ins Unternehmen und fungieren auf Wunsch als Moderatoren. Wir sehen uns nicht nur als außenstehender Berater, sondern in diesem Moment als Teil des Systems. Wir möchten den Bewerbern das Gefühl geben, dass wir nicht nur für das suchende Unternehmen als unserem Auftraggeber da sind, sondern dass wir die nachhaltig beste Lösung für alle finden wollen. Wir möchten allen Beteiligten auf Augenhöhe begegnen und es ist mir wichtig, mit allen eine gute Gesprächsbasis zu haben. Klappt es mit der Stelle nicht, sollen alle zumindest eine gute Zeit miteinander verbracht und einen guten Austausch gehabt haben.

Viele größere Unternehmen haben eigene Personalabteilungen. Warum sollte man dennoch auf Sie zurückgreifen? Wir sehen uns nicht als Konkurrenz zu internen Personalabteilungen, sondern als Ergänzung. Wir können durch unser Netzwerk bei der Vermittlung neuer Mitarbeiter helfen oder den ein oder anderen Impuls von außen setzen. Manchmal haben wir auch Leute in unserem Bewerberpool von denen wir finden, sie könnten in ein Unternehmen passen, selbst wenn dieses gar nicht aktiv sucht, oder wir können Stellen besetzen, noch bevor diese offiziell ausgeschrieben wurden. Das erspart Unternehmen jede Menge Zeit und Ressourcen. Da wir unsere Auftraggeber sehr genau kennen, liegen die Chancen relativ hoch, dass ein von uns empfohlener Mitarbeiter tatsächlich ins Unternehmen passt. Wir selektieren im Vorfeld sehr genau und behalten potenzielle Bewerber in Evidenz. Sollte es mit der einen Stelle nicht klappen, passt er vielleicht auf eine andere.

Mit Hilfe des managementcube-Diagnostiktools werden Kompetenzen von Mitarbeitern sicht- und messbar, was wiederum dabei hilft, die passende Auswahl für

Unternehmen zu treffen. Wissen Bewerber*innen denn, wo ihre tatsächlichen Potenziale liegen? Der heutige Arbeitsmarkt ist extrem dynamisch, es entstehen immer wieder neue Berufsfelder und viele Menschen wissen gar nicht, welche Möglichkeiten es überhaupt gibt und welche Qualifikationen sie dafür mitbringen müssen. Mit Hilfe des Testsystems „managementcube“ lassen sich 25 Basiskompetenzen, 16 Führungs- und Managementkompetenzen und 15 Spezial- und Fachkompetenzen erfassen. Der aussagekräftige, mehrseitige Ergebnisbericht (Stärken-/Schwächenprofil inklusive qualitativer Kompetenzanalyse) liegt unmittelbar nach Abschluss vor und dient als Grundlage der weiteren Bewertung. Das führt immer wieder zu Aha-Erlebnissen. Wir gehen in der Personalvermittlung also eigentlich den umgekehrten Weg: Viele Bewerber*innen suchen nach Stellen und schauen, welche Qualifikationen sie dafür benötigen. Wir schauen uns an, wo die Stärken jedes einzelnen liegen und wo er diese folglich am besten einsetzen kann. Das erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit Bewerbern wie Unternehmen gleichermaßen, dieser persönliche Kontakt ist mir aber enorm wichtig, weil letztlich nur so eine langfristige, erfolgreiche Beziehung funktionieren kann – zwischen Arbeitgeber und neuem Mitarbeiter als auch zwischen den Auftraggebern und uns.

Sie beschäftigen sich sehr intensiv mit den Bewerber*innen. Worauf achten

Sie dabei am meisten? Ein Bewerbungsgespräch dauert rund eine Stunde, in der es natürlich um die fachlichen Qualifikationen geht, aber noch viel mehr um soziale Kompetenzen. Ein schöner Lebenslauf ist schnell geschrieben, also achten wir auf das Dazwischen und das Drumherum. Wird sinnerfassend gelesen, wie ist das Auftreten, die Kommunikation? So bekommen wir ein ganzheitliches Bild und können besser einschätzen, ob und für welche Stelle der Bewerber passt. All das fließt in Kombination mit einer persönlichen Einschätzung in einen vertraulichen Bericht ein, den wir dem Auftraggeber-Unternehmen zukommen lassen.

Was macht auf der anderen Seite einen guten Arbeitgeber für Sie aus? Ein guter Arbeitgeber ist einer, der fair ist und zuhört. Das Betriebsklima muss stimmen und Worte und Taten in einem Unternehmen müssen zusammenpassen. Man darf Mitarbeiter*innen nicht als Nummern betrachten, sondern muss sie als Gesamtes sehen und wahrnehmen. Führung und Unternehmertum ist nach wie vor etwas zutiefst Menschliches. PR



„Ich gehe jeden Tag gerne zur Arbeit, liebe den Austausch mit Menschen und mag es, neue Unternehmen und deren verschiedenen Kulturen kennenzulernen.“

MARKUS SENFTER

ECOMERA

Personal- und Unternehmensberatung GmbH
Völser Straße 11
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/26 38 04
office@ecomera.at
www.ecomera.at