

Personalvermittlung mit Weit - Blick

Interview mit Angelo M. Stecher

Erschienen in „Chemische Rundschau“ am 29. Juli 2000

Sie sind Leiter einer Unternehmensberatungsfirma welche auf die chemische Industrie und das Gesundheitswesen spezialisiert ist. Ihre Schwerpunkt sind HR, Personalvermittlung, Executive Search und Schulungen. Wieso gingen Sie nach Ihrer Karriere in der pharmazeutischen Industrie in diesen Markt?

Im Zuge der Planung meiner weiteren beruflichen Zukunft analysierte ich meine Ressourcen. Da ich aus eigener Erfahrung die Schwierigkeiten bei der Rekrutierungen von Mitarbeitern kenne, war dieser Schritt eine logische Entwicklung. Zusätzlich pflegte ich auch als General Manager den Kundenkontakt mit Freude. Es gibt sehr wenige aus der Praxis kommende Consulter in unserem Bereich. Mein Ziel ist es, mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungen anzubieten, in deren Verlauf die alltäglichen Problemfelder einer Führung im Gesundheitswesen und der Pharmaindustrie angesprochen, bearbeitet und befriedigend gelöst werden können.

Was unterscheidet Sie von Ihren Mitbewerbern?

Detailliert zu antworten würde hier den Rahmen sprengen. Doch einer der wesentlichen Unterschiede ist meine Erfahrung. Sowohl im Spitalbereich wie im Pharmabereich durchlief ich die Leiter von unten bis oben. Die Freuden und Sorgen auf jeder Hierarchiestufe durchlebte ich selber. Dieser Erfahrungshintergrund schafft für meine Kunden eine gute Vertrauensbasis. Dies ermöglicht mir wiederum, sehr spezifisch und kooperativ mit ihnen nach Lösungen zu suchen und Änderungen zu initiieren, resp. Bestehendes zu bewahren, sofern dies der richtige Weg sein sollte.

Ein weiterer Punkt im Unterschied zu den Mitbewerbern ist das breite Angebot, welches uns auch Nachhaltigkeit ermöglicht. Dadurch besteht die Möglichkeit nicht nur Mitarbeiter zu suchen und zu finden, sondern diese in der Praxis zu begleiten und in ein Team zu integrieren. Die Bildung einer offenen Kommunikationskultur, das Schaffen einer angenehmen Arbeits - Atmosphäre und die Vertiefung des Vertrauens sind für Mitarbeiter und für Vorgesetzte von wesentlich höherer Priorität als der Lohn. Auch Motivation und Anerkennung sind Bestandteile einer Führungsphilosophie zur Senkung der Fluktuation.

Welche Art von Dienstleistungen in der Personalvermittlung und in der Schulung bieten Sie an:

Wir bieten „Vermittlung auf Erfolg“, „Vermittlung auf Mandatsbasis“ und „weitere Suchformen“ an. Am häufigsten arbeiten wir auf Mandatsbasis. Dies ist für Kundinnen und Kunden, für die Kandidatinnen und Kandidaten und für uns die befriedigendste und sicherste Art zu arbeiten. Sie ermöglicht den Einbezug vieler Faktoren im Zusammenführen von Kandidatin und Kunde. Als unsere Aufgabe verstehen wir es, die richtige Arbeitskraft für eine bestehende Firmenkultur und den Markt zu finden. Die beste Mitarbeiterin ist in der Regel jene, welche die Teamleistung positiv beeinflusst. Aber auch andere Auftragsformen können interessant sein und sind in bestimmten Situationen sinnvoll und richtig. Im Schulungsbereich bieten wir speziell Schulungen in den Bereichen Personalführung, Mitarbeiterbeurteilung, Kommunikation, Marketing- und Verkauf an. Auch Coaching oder Supervision können wir anbieten.

Wie handhaben Sie den Umgang mit eingereichten Dossiers?

Das Bewerbungsdossier ist in seiner Gesamtheit Ausdruck einer bestimmten Persönlichkeit, einer bestimmten Arbeitsweise und einer bestimmten Denkweise. Aus diesem Grunde verändern wir es nie. Allenfalls fehlende Daten werden separat aufgeführt und auf unseren Interviewbögen separat vermerkt. Wir beachten nicht nur das Gespräch, sondern bereits die Stimme am Telefon, die Begrüssung, die Verabschiedung, Flexibilität, Pünktlichkeit, usw. Alle diese Faktoren geben ein Gesamtbild. Vor jedem Suchauftrag besuchen wir den Kunden. Wir wollen spüren, wie die Unternehmens - Kultur ist, wie gearbeitet wird, wie die Räumlichkeiten ausgestattet sind usw.. Erst diese gesamtheitliche Sicht erlaubt es uns, die richtige Kandidatin, den richtigen Kandidaten für diesen Kunden zu finden.

Wieso konzentrieren Sie sich auf das Gesundheitswesen?

Jede Branche hat ihre eigene Sprache und ihre eigenen Besonderheiten. Eine Firma ist eine Familie. Eine optimale Leistung kann nur erbracht werden, wenn die Sprache und die Interessen untereinander verstanden werden. Eine EDV – Mitarbeiterin, ein Physiotherapeut, eine Chemikerin muß die Möglichkeit haben, innerhalb der gleichen Firma mit allen anderen Abteilungen verständlich zu kommunizieren. Da ich über 20 Jahre in diesem Segment arbeitete, konzentriere ich mich auf meine Kernkompetenzen. Auch bei der Auswahl meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren die Erfahrungen im Gesundheitswesen von Wichtigkeit.

Sie sprachen vorher von Motivation – Sollen Firmen nun den Geldhahn öffnen, Prämien und Incentives forcieren?

Zur Leistungssteigerung und zum Belohnen von bestimmten Leistungen sind die verschiedenen Formen von Abgeltungen durchaus tauglich und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gern gesehen. Echte Motivatoren kommen von Herzen und müssen zu Herzen gehen. Bleiben sie im Portemonnaie, sind sie schnell vergessen, und das Portemonnaie ist bekanntlich schnell leer.

Einer guten Mitarbeiterin, die sehr viel Zeit und Können für die Firma einsetzt, kann z.B. ein Gutschein für sie und ihre Familie in einem entsprechenden Restaurant geschenkt werden. Man kann der Frau eines Mitarbeiters, welche viel auf ihn verzichten muß, einen Blumenstrauß als Dankeschön für ihr Verständnis senden... Wichtig ist die Ehrlichkeit und die Individualität der Anerkennung. Auch Incentives und Reisen etc. können fördernd wirken. Wichtig ist trotz allem nicht der „Geldhahn“, sondern das Gefühl und die echte Anerkennung der Leistung und diese ist nur bedingt mit Geld aufzuwiegen.

Wie wichtig ist die Lohngerechtigkeit?

Auch wenn die Lohngerechtigkeit sehr schwer festzustellen ist, gehört die Begründung für unterschiedliche Fixsaläre und Prämien zum wesentlichen Pfeiler des Vertrauens. Auch in der Schweiz wird der Lohn immer häufiger zu einem Diskussionspunkt. Er wird nicht mehr geheimgehalten wie früher. Die Einfluss der angelsächsischen Mentalität zeigt sich auch hier. Keine Mitarbeiterin, kein Mitarbeiter hat etwas gegen unterschiedliche Löhne. Sie müssen aber begründet werden können. Auch wenn sich bei vielen Firmen eine Schere ergeben hat, welche schwerlich zu begründen ist, empfehlen wir dringend im derzeitigen ausgetrockneten Arbeitsmarkt, das Klaffen der Schere zu verringern und mit sinnvollen Systemen die Lohngerechtigkeit ins Lot zu bringen. Durch ehrliche Kommunikation haben Mitarbeitende, von der Hilfskraft bis zum Direktionsmitglied, viel Verständnis für gewachsene und manchmal nicht korrekte Strukturen. Allerdings ist die Geduld nicht unbegrenzt.