

Talente erkennen, stärken und einsetzen

Die richtigen Talente zu finden, gestaltet sich besonders im hart umkämpften IT-Umfeld nicht immer einfach. Will man qualifizierte und passende Mitarbeitende rekrutieren, sind innovative Wege gefragt.

VON THOMAS BERNER

Aleardo Chiabotti, CEO und Partner des Schweizer IT-Beratungs- und Softwareengineering-Unternehmens emineo, spricht darüber, wie Personalgewinnung und Talentförderung in ihrem Fall Hand in Hand gehen.

Herr Chiabotti, wie schwierig ist es für ein Schweizer IT-KMU tatsächlich, geeignete Informatikfachkräfte zu finden?

Aleardo Chiabotti: Aus meiner Sicht ist es sehr schwierig. Es ist kein Geheimnis, dass sich Angebot und Nachfrage im Bereich der qualifizierten Fachkräfte in der Informatik und insbesondere beim Engineering nicht entsprechen. In Zukunft wird das sicher nicht einfacher.

Welche Aspekte stehen für Sie bei der Suche im Zentrum?

Wir sind nicht Google, Microsoft oder Alibaba, sondern ein inhabergeführtes Schweizer KMU. Für uns ist es wichtig, dass wir uns mit unserem Brand etablieren können. Wir werden nicht von Talenten überrannt und können uns diese auch nicht einfach aussuchen. Der geeignete, neue Mitarbeitende muss die gefragten technischen Anforderungen mitbringen und gleichzeitig ins Team passen. Da wir auf der einen Seite stark im Projektgeschäft tätig sind, stehen die Mitarbeitenden unter dem permanenten Einfluss von Scope, Kosten und Zeit – eine Ausgangslage, die nicht jeder sucht. Auf der anderen Seite können wir damit ein forderndes Umfeld und zukunftsgerichtete Lösungen bieten. Dazu kommt, dass wir mit Einflüssen von aussen leben müssen. Der Markt der Anbieter rund um ICT-Dienstleistungen wächst unaufhörlich. Heute gibt es einerseits Tausende spannende Start-ups, die jungen Menschen «die Gestaltung der Zukunft» versprechen, und andererseits viele Schweizer Firmen, die ihre eigene IT-Abteilung haben und nicht minder spannende Digitalisierungsprojekte vorantreiben. Trotz dieser Umstände konnten wir in den vergangenen Jahren viele neue Talente für uns gewinnen und stetig wachsen. Wir haben also einiges richtig gemacht.

Arbeiten Sie auch mit Headhunters?

Einen teuren Vermittler zu beauftragen und potenziellen Mitarbeitenden ein spektakuläres Angebot zu unterbreiten, ist für eine Firma wie emineo nicht immer sinnvoll. Die Kunst ist es, ein entsprechendes Image aufzubauen, welches dann engagierte, lernfreudige und begeisterte Mitarbeitende anzieht, die etwas bewirken wollen.

Wo und wie gestaltet sich die Rekrutierung für emineo am Erfolg versprechendsten?

Authentizität ist für uns zentral: Die Kandidatinnen und Kandidaten sind heute viel besser vorbereitet, was die Firma und deren Kultur anbelangt, als früher. Über soziale Medien und andere Plattformen finden sie viele Informationen, die für ihren Entscheidungsprozess mindestens so wichtig sind wie das schlussendliche Angebot selbst. Aufgrund dieser zunehmenden Transparenz können wir den Leuten nichts vormachen. Die Bewertungen auf Plattformen wie Kununu zeigen, dass unser Bewerbungsprozess dem gerecht wird: Wir sind schnell und transparent – und binden die bestehenden Teams in die Rekrutierungsgespräche ein. So lernen sich beide Parteien früh kennen und erhalten ein Gefühl für die persönliche Note der Kollegen und der Unternehmung. Zusätzlich rekrutieren wir gewollt über verschiedene Kanäle und festigen damit unseren Fussabdruck im hart umkämpften Markt.

Wie integrieren Sie die Talentförderung in diesen Prozess?

Spannend für neue Mitarbeitende ist sicherlich, dass wir emineo zu einer stärkengeführten Unternehmung etablieren, mit dem Ziel, die einzelnen Talente der Mitarbeitenden zu identifizieren und dann gezielt zu fördern. Anstatt eines konventionellen Assessments setzen wir dabei auf ein Modell, das die Stärken und Potenziale besser hervorbringt: Ein Performance Coach führt diesen Prozess und schult die Team- und Projektleiter darin, die Mitarbeitenden anhand der individuellen Talente einzusetzen. So macht der eigene Job dann viel mehr Spass.

Die Förderung der «hauseigenen Talente» ist natürlich löblich und zielführend: Worin besteht die Arbeit des firmeninternen Performance Coachs hauptsächlich?

Der Performance oder besser Stärken-Coach kümmert sich um drei Aspekte: Er fördert in erster Linie die Stärkung der Talente. Zweitens hilft er den Mitarbeitenden, ihren Platz in der Unternehmung zu finden und in ihre Wirksamkeit zu gelangen. Das ist vor allem dann entscheidend, wenn der Druck hoch ist. Drittens schult er alle Mitarbeitenden in den Bereichen Stärken, persönliche Entwicklung und Leadership, so können wir alle das gleiche Verständnis dafür entwickeln. Denn Leadership betrifft bei uns alle Mitarbeitenden und nicht nur Führungskräfte.

Sie arbeiten nach dem Motto «Kill your ego». Was muss an die Stelle des Egos rücken?

Es geht darum, für mich selbst Bewusstsein zu schaffen. Mir klarzumachen, was meine positive Wirkung ist und welches Handeln echten Mehrwert schafft – und zwar nicht für mich, sondern für Mitarbeitende und Kundenprojekte. Das ist die Stärke. Wenn ich in meinen Meinungen, Gedanken oder Ge-



**Aleardo Chiabotti, CEO
und Partner von emineo,
über erfolgversprechende
Rekrutierung: «Authentizität
ist für uns zentral.»**

Wir offerieren unseren Mitarbeitenden herausfordernde und vielfältige Projekte, die sie mittels innovativer Technologien umsetzen. Dabei wird bei uns Eigenverantwortung grossgeschrieben. So können die Menschen Ideen aussprechen und sich auch trauen, Neues auszuprobieren – und das alles innerhalb eines inspirierenden Teams und eines ansprechenden Arbeitsumfelds. Aus-

serdem arbeiten wir bei emineo äusserst flexibel. Zum Beispiel ist Homeoffice jederzeit auf allen Rollen und Stufen möglich, auch nach Corona. Talente sollen erfahren, dass bei uns nicht alles schon vordefiniert und verplant ist. Jeder kann sich einbringen – zum Wohle des Teams und unserer Kunden.

fühlen gefangen bin, laufe ich Gefahr, aus dem Ego heraus zu handeln. Damit vergebe ich mir die Chance, von anderen zu lernen und andere Meinungen in meinen Entscheidungsprozess zu integrieren.

Klappt das immer?

Nein. Und es ist auch kein Ziel, das sich von heute auf morgen realisieren lässt. Es ist ein lebenslanger Weg. Denn sobald ich denke, ich sei mein Ego los, ist es ja wieder da. Wichtig ist auch zu wissen, dass ich das nicht von jedem erwarte. «Kill your ego» ist vor allem eine Erwartung an mich selbst. Aber die Leute bei emineo machen wirklich mit. Sie fühlen sich ernst genommen und abgeholt. Das sieht man auch in unseren regelmässig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen, wo sich alle offen und anonym zu unterschiedlichen Themen äussern.

Wie gehen die Führungskräfte diesbezüglich mit gutem Beispiel voran?

Wir haben das Motto «Jeder führt». Jeder setzt täglich Beispiele und beeinflusst damit das eigene Umfeld, am liebsten natürlich bewusst und positiv. Unsere Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung und der Leuchtturmfunktion bewusst. Und genau dieses Bewusstsein ist der erste Schritt, sich intensiv in unsere Materie einzuarbeiten und die emineo weiterzuentwickeln.

Welche Tipps können andere KMU mitnehmen, um ihre eigene Talentförderung zu optimieren?

Das mit den Tipps ist immer so eine Sache, da man nicht alle Organisationen über einen Kamm scheren kann. Aber übergreifend kann ich sicher sagen, dass es wichtig ist, zu wissen, welche Talente die Mitarbeitenden haben und welche Talente das Unternehmen zur Bewältigung der vorhandenen Aufgaben braucht. Wir Menschen wollen alle einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen, etwas bewirken. Wenn Sie also intrinsisch motivierte Mitarbeitende suchen, halten Sie Ausschau nach dem, was sie gut können, und machen Sie sie darauf aufmerksam. Denn: Nur die wenigsten wissen, wo ihre Talente tatsächlich liegen. Setzen Sie sie genau da ein. Kümmern Sie sich intensiv um Ihre Mitarbeitenden, dann können sich diese um Ihre Kunden kümmern.

Und wie äussert sich das im Employer Branding von emineo?

ANZEIGE



Let's get back
to business

Wir sind an Ihrer Seite, wenn Sie die nächsten Schritte für Ihr Unternehmen planen. Sage hat die Erfahrung, die Business Software und den Support, um Sie sicher zu begleiten.

sage

Mehr erfahren unter
[sage.com](https://www.sage.com)