



ONLINE MARKETING.DE /Karrieremagazin

NEWS DMEXCO ANBIETERVERZEICHNIS JOBS EVENTS KARRIEREMAGAZIN

11.04.05.09.18

### Interview: Wie Mitarbeiterentwicklung auch den Unternehmensfortschritt vorantreibt

Ein Gastbeitrag von eComCon

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine Unternehmensnews von eComCon

teilen

„Wir wollen hier keine Kollegen für schnellen Umsatz oder kurzfristige Projekte“, so **Bülent Cakir, eComCon**, im Interview. Wie Mitarbeiterentwicklung in der Agentur funktioniert, erklärt er im Interview.



In unseren Interviews sprechen wir mit Führungskräften nationaler und internationaler Unternehmen über Mitarbeiterförderung, die Kunst zu motivieren und Unternehmenskulturen, die zu einer geringen Mitarbeiterfluktuation beitragen. In unserem heutigen Führungskräfte-Interview haben wir mit Bülent Cakir von eComCon gesprochen.

Bülent Cakir ist Gründer und Geschäftsführer von eComCon, einer unabhängigen Programmatic Media Agentur. Seit neun Jahren unterstützen die Programmatic-Pioniere Kunden in der Welt des datengetriebenen Marketings. Dabei entwirft die Agentur nicht nur Kampagnen, sondern digitale Ökosysteme für Marken entlang aller programmativ verfügbaren Kanäle und Gattungen wie Online, Digital Audio, Digital OutOfHome und Adressable TV. Zu den Kunden eComCons gehören namhafte Online-Agenturen sowie anspruchsvolle Kunden aus dem gehobenen Mittelstand.

#### Interview mit Bülent Cakir, Gründer und Geschäftsführer von eComCon

**OnlineMarketing.de:** Wie stellt ihr sicher, dass ihr eure Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten fördert und fordert?

**Bülent Cakir:** Freiheit und Vertrauen entlang der üblichen Verpflichtungen. Jeder Mitarbeiter ist einem Bereich im Business Development, Client Partner, oder Softwareentwicklung/Analyse zugeteilt. Hier gibt es einerseits klare Vorgaben bzgl. Leistung und Verantwortung entlang der fachlichen Zuordnung, aber auch große Gestaltungsspielräume hinsichtlich persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten. Ob es nun um themenrelevante Fortbildung, rhetorisches/sprachliches Training oder einen Ausbilderschein geht, sofern dies uns als Agentur mit voranbringt, freuen wir uns über solches Engagement. Gern gesehen ist es auch, wenn sich (besonders unsere jungen) Talente für neue Themen begeistern und hier eine federführende Rolle einnehmen.

#### Wie motiviert ihr eure Mitarbeiter?

Wir haben Personalentwicklungsgespräche und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter, innerhalb derer sie sich perspektivisch wiederfinden und hinarbeiten können. Die Leistungen und Ergebnisse spiegeln sich dann natürlich auch im Gehalt wider.

Darüber hinaus bieten wir als Arbeitgeber eine ganze Reihe an freiwilligen Leistungen an, unter anderem veranstalten wir diverse Team Events, bringen leckeres Bio-Eis bei heißem Wetter, organisieren Grill-Lunch auf der Dachterasse, und freuen uns auch mit einem weinenden Auge, wenn Mitarbeiter sich entscheiden ein halbes Jahr auf Weltreise zu gehen – und dann wieder zu uns zurückzufinden.

#### Was tut ihr, um eure Mitarbeiter am immer härter umkämpften Arbeitsmarkt zu halten?

Wir arbeiten gemeinsam an langfristigen und nachhaltigen Personal-Entwicklungsplänen. Das baut und festigt beidseitiges Vertrauen und Loyalität. Wir wollen hier keine Kollegen für schnellen Umsatz oder kurzfristige Projekte, sondern langfristig mit uns arbeitende Kollegen, die gemeinsam daran arbeiten, unsere Agentur weiter aufzubauen und gemeinsam mit uns zu wachsen.

Wir bieten aber auch vielfältige Entfaltungsmöglichkeiten an und sorgen gleichzeitig für ein sehr stark familiär ausgeprägtes Arbeitsumfeld, wo sich jeder respektiert, geschätzt, gefördert, aber auch fair vergütet fühlt.

#### Welche Soft Skills muss jede Führungskraft heute mitbringen?

Die klassischen Soft Skills wie Entscheidungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen bilden meines Erachtens nach wie vor die Basis für eine erfolgreiche Führungskraft. Ebenso wichtig ist es aber auch geworden, Kunden, Lieferanten, aber insbesondere auch Mitarbeitern mit ausgeprägten emotionalen Sensoren und Feingefühl zu begegnen. Nach vorne zu preschen bringt nichts, wenn das Team nicht mitzieht. Und Geschäftsführer oder Manager hin oder her, man hat gerade in unserer Branche nachhaltig nur dann Erfolg, wenn mal als geschlossenes Team agiert und reagiert.

#### Wie wichtig ist es euch, eure Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungsfindungsprozessen zu involvieren?

Davon lebt und damit wächst eine Agentur. Wir arbeiten hier nicht am Fließband, sondern verstehen uns für unsere Kunden als ein Dienstleistungsunternehmen in einem sehr agilen und hoch innovativen Umfeld. Da können wenige Führungskräfte nicht alles wissen. Daher übertragen wir unseren Mitarbeitern so viel Verantwortung wie möglich, weil wir darauf vertrauen, dass sie Experten Ihres Fachs sind und somit auch einen spürbaren Anteil zu relevanten Entscheidungen beitragen.

#### Welchen Rat gibst du jedem Geschäftsführer mit auf den Weg?

Bodenständig bleiben, weniger reden, mehr zuhören, und jeden Tag immer wieder aufs Neue überlegen, ob man wirklich die richtigen Entscheidungen getroffen hat.

Danke für das aufschlussreiche Interview!

