

Flache Hierarchien, eine kontinuierliche Weiterbildung und eine offene Kommunikationspolitik – so beschreiben viele Manager ihre Firmenkultur. Doch oft kommen die Unternehmen über eine Absichtserklärung nicht hinaus. Beim Wettbewerb Topjob 100 werden daher Personalkonzepte überprüft und in sechs unterschiedlichen Kategorien prämiert – beispielsweise Motivation und Dynamik, Führung und Vision sowie Mitarbeiterentwicklung und -perspektive.

Einer der 100 besten Arbeitgeber ist CAS Software, Spezialist für Customer Relationship Management. Vorstand Martin Hubschneider erwartet von seinen leitenden Angestellten, dass sie sich an den Führungskompass halten. Der beinhaltet zum Beispiel Vertrauen in die Mitarbeiter und Rückendeckung bei der Delegation von verantwortungsvollen Aufgaben, Integrität und Fairness sowie die Chance, mutig neue Wege zu gehen.

„Bei einer anonymen Befragung haben unsere Mitarbeiter dem Personalmanagement Noten von 1,2 bis 1,4 vergeben“, freut sich Hubschneider, der sich daraufhin bei Topjob 100 bewarb.

Businessplan und Scorecard lassen noch genug Freiraum

Auch beim IT-Unternehmen Methodpark, einem Anbieter von Produkten und Dienstleistungen im Software Engineering, ist Transparenz wichtig. 70 Seiten umfasst der Firmen-Businessplan, aus dem jeder Mitarbeiter im Team seine persönliche Balanced Scorecard erstellt.

„Auf dieser Basis geben wir unseren Mitarbeitern Entscheidungsfreiheit“, so Vorstandsvorsitzender Professor Bernd Hindel. Ein Unternehmen sei zwar keine Demokratie, „aber die Art und Weise, wie Entscheidungen fallen, macht die Unternehmenskultur aus“.

Für Ansporn und Motivation sorgt bei Methodpark eine Art interne Ak-

Personalmanagement braucht mehr als Lippenbekenntnisse

Topjob 100 prämiert Unternehmen

Firmen mit innovativer Personalpolitik zeichnen sich durch Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter aus. Engagement und Risikobereitschaft werden durch flexible, aktienartige Bezahlmodelle belohnt. Das belegen von Topjob prämierte Vorzeige-Arbeitgeber, darunter einige aus dem IT-Bereich.

IT-Firmen führen Rangliste der Besten an

Unternehmen der IuK-Branche unter den 100 Spitzen-Arbeitgebern

Platz	Platzierung auf der Gesamtliste	Unternehmen
1	1	Consol Software, München
2	2	Cisco, Hallbergmoos
3	7	Microsoft Deutschland
4	13	Noventum Consulting
5	17	Sapient
6	18	SAP
7	21	Qliktech
8	24	Adobe Systems
9	25	SimCorp
10	26	PPI AG
11	27	SAS Institute
12	30	J&M Management Consulting
13	37	Syngenio AG
14	38	T-Systems Multimedia Solutions
15	41	Supply On AG
16	42	Aladdin Europe
17	49	TechniData
18	50	Ingram Micro Distribution
19	59	Sedo
20	86	Dell Halle

Grafik: CZ/Great Place to Work Institute; Foto: Alcatel

In einem Ranking der besten Arbeitgeber Deutschlands des Great Place to Work Institute schneiden IT-Unternehmen nicht nur in der Gesamtwertung gut ab. Auch in einzelnen Kategorien haben sie die Nase vorn: So erreicht bei den Großunternehmen SAP den ersten Platz. Unter den mittelständischen Firmen liegt Cisco ganz vorne. Und bei den kleinen Unternehmen landet Consol Software auf der Spitzenposition.

tiensbörse. Seit der Gründung 2001 wächst der Firmenwert stetig um jährlich 30 Prozent. Je nach Lebenssituation kaufen oder verkaufen Mitarbeiter ihre Anteile. Überwacht wird die Firmenbörse von Wirtschaftsprüfern. Da jeder Mitarbeiter reales Geld investiert, bestehen dort allerdings dieselben Risiken wie an einer echten Börse.

Rekrutierung und Akquise lassen Gehälter steigen

Ein anderes Modell der flexiblen Bezahlung verfolgt das Software- und Beratungshaus Adesso. Je nach dem, wie risikofreudig ein Mitarbeiter ist, kann er sein Gehalt um bis zu 60 Prozent aufstocken. Zu den Kriterien gehören die Rekrutierung neuer Kollegen, die Akquise interessanter Kunden oder Vorschläge zur Effizienzsteigerung.

„Die Zielerreichung ist rein persönlich, die Mitarbeiter sind nicht für die Erreichung des Gesamtziels des Unternehmens verantwortlich“, sagt Vorstandsmitglied Rüdiger Striemer. Dadurch können sie nicht für die Fehler anderer oder für Missmanagement der Führung verantwortlich gemacht und finanziell bestraft werden. Und wer auf Sicherheit Wert legt, erhält auch weiterhin ein Fixgehalt. Drei Viertel der Adesso-Mitarbeiter beteiligen sich aber schon an dem Modell – Tendenz steigend.

Um die richtigen Entscheidungen treffen zu können, benötigen die Mitarbeiter Zugang zu den relevanten Informationen. Dafür sorgen etwa ein zweiwöchentlich stattfindendes Informationsfrühstück. Und die Tür zu Striemers

Zimmer steht allen offen – ob Projektleiter oder Auszubildender.

Ebenfalls in der Beratung mit Schwerpunkt auf IT-Business-Alignment ist Serview tätig. Firmengründer und Geschäftsführer Michael Kresse hört beim Recruiting auf seine innere Stimme: „Ich stelle mir bei Einstellungsgesprächen oft die Frage, ob der Bewerber ein so sympathischer und interessanter Typ ist, dass ich gerne mit ihm in den Urlaub fahren würde.“

Er hat die Erfahrung gemacht, dass sich das in den Kundenprojekten auszahlt. „Jeder Berater ist ein Beziehungsmanager, der den Kunden verblüfft, unterhält und begeistert.“ Deshalb legt er großen Wert darauf, dass seine Berater auch Kundens Schulungen durchführen. Die persönliche Performance seiner Mitarbeiter misst Serview mit dem so genannten Mitarbeiter-Aktienindex-Review-Tool (Smart). Dort fließt nicht nur die eigene Leistung ein, sondern auch das Verhalten als Teamplayer.

Auswirkung auf den Gewinn lässt sich nicht direkt beweisen

Ob Mitarbeiterzufriedenheit dem Unternehmen mehr Gewinn bringt, lässt sich nicht mit Zahlen belegen. Doch CAS-Vorstand Hubschneider ist von der Korrelation überzeugt, die sich messbar in der Fluktuation zeigt: „Da liegen wir mit 3,2 Prozent unter dem Durchschnitt“, freut sich Hubschneider. Er stellt sogar in konjunkturellen Flauten neue Mitarbeiter ein, wenn andere Firmen personell längst auf Sparflamme kochen. „Dabei kann man gerade dann die besten Fachleute finden.“

Hindel von Methodpark bestätigt: „Die üblichen Akquisekosten von bis zu 10 000 Euro fallen bei uns niedriger aus, da die Bewerber von sich aus kommen.“ Und Striemer von Adesso bringt es auf einen einfachen Nenner: „Eine hohe Mitarbeiterbindung lässt sich nicht mit Gold aufwiegen.“

Kirsten Seegmüller/ht