

CIOs brauchen keine Nachhilfe

Diskussion um die Rolle der CIOs in Zeiten der Digitalisierung

Seite 26

AWS erklärt Cloud-Strategie

Hausmesse zeigt: 2017 sollen die großen Konzerne gelockt werden.

Seite 6

Wartung muss nicht teuer sein

Rimini Street gewinnt mit unabhängigem Support Marktanteile.

Seite 32

Digital Leadership

Im digitalen Zeitalter verlieren klassische Führungsstrukturen an Bedeutung.

Seite 38



Geld allein macht nicht glücklich

Wer sich auf einen IT-Job bewirbt, erwartet zunächst einmal ein marktübliches Gehalt. Viele Firmen bieten aber mehr. Mit unterschiedlichsten Incentives werden Talente gelockt und Mitarbeiter gehalten. Einige Unternehmen bieten einen ganzen Katalog an Angeboten, aus denen sich die Beschäftigten dann das Passende aussuchen dürfen.



Welche Benefits sich kreative Arbeitgeber neben dem Gehalt einfallen lassen

IT-Fachkräfte zu finden und zu halten wird für Unternehmen immer schwieriger. Arbeitgeber tun deshalb gut daran, nicht nur an ein ordentliches Gehalt zu denken, sondern mit weiteren Incentives auf Bewerber und wertvolle Mitarbeiter zuzugehen.

Von Michael Sudahl,
freier Journalist in Stuttgart



Personalgeschäftsführer Timm Funke von Mindsquare setzt auf diverse Maßnahmen, um seine Mitarbeiter zufriedenzustellen. Unter anderem hat er eine Feelgood-Managerin eingestellt.

Vor allem US-Firmen scheuen sich nicht, ihren Mitarbeitern ungewöhnliche Incentives zukommen zu lassen. Zum Beispiel ist beim World Wide Fund For Nature (WWF) jeder zweite Freitag „Panda Friday“ – dann haben alle Mitarbeiter frei. Beim Sportartikelhersteller Burton können Angestellte kostenlose Skipässe aushandeln, und der Immobilienriese Zillow sponsert Müttern im Außendienst den Transport der Muttermilch zum Kind nach Hause. Aber auch hierzulande wird längst nicht mehr nur in barer Münze vergütet.

Auch in Deutschland sind viele Betriebe Gesprächsbereit und kreativ, wenn es darum geht, gut ausgebildete Leute anzuheuern oder

zu halten. „Sich konsequent auf die besten Mitarbeiter einzustellen, ist eine Frage der Firmenkultur“, meint Personalexperte Jörg Knoblauch. Er kennt Unternehmen, die ihre Kantine mit einem Sternekoch ausstatten oder höchst flexible Arbeitszeitmodelle einführen. Zum Beispiel Mindsquare: Die IT-Unternehmensberatung hat nach Angaben von Personalleiter Timm Funke eine flexible Arbeitswoche eingeführt, in der die Mitarbeiter vier Tage beim Kunden und den fünften Tag zu Hause arbeiten. Umsatz und Mitarbeiterzahl des IT-Beratungsunternehmens schnellen seit der Gründung vor sieben Jahren nach oben. Das Durchschnittsalter aller Informatiker im Haus liegt unter 30 Jahren – bei inzwischen 150 Beschäftigten. Es gibt fast keine Fluktuation.

Sport schweißt zusammen

Ein ähnliches Modell existiert bei der Direkt Gruppe. Allerdings treffen sich die meisten Mitarbeiter am Freitag in einem der drei Büros in Hamburg, Köln oder München. „Das ist unser langer Tag“, berichtet Geschäftsführer Gerald Jenner: Die Berater nutzen die Zeit, um sich mit Kollegen auszutauschen. Darüber hin-



aus fördert der IT-Dienstleister, dessen 220 Mitarbeiter vor allem in der Finanzwirtschaft und im Einzelhandel tätig sind, einige Sportaktivitäten. Beispielsweise finanziert die Geschäftsführung einer internen Laufgruppe die Reise zu Wettbewerben und den Hotelaufenthalt. Dabei treffen sich die Teilnehmer meist einen Tag zuvor und sprechen über Projekte.

Feelgood-Managerin für die Mitarbeiter

In vielen Firmen gibt es heute Sabbatical- und Elternzeitmodelle oder Mentorenprogramme. Mindsquare betreibt eine eigene Akademie. Hochschulabsolventen, die bei der Firma direkt nach dem Abschluss durchstarten, bekommen ein Persönlichkeitstraining. „Wir rücken unsere Mitarbeiter in den Mittelpunkt“, sagt Funke deren Bedürfnisse ständen über allem. Mit Vergünstigungen wie kostenlosem Obst und Wasser, vier Firmenfeiern pro Jahr sowie einer Feelgood-Managerin will der Mittelständler künftige Consultants aus der Generation Y möglichst lange an die Firma binden. Beratern soll ermöglicht werden, während der Familienzeit an ihrem Standort zu bleiben. Dafür sollen sie, falls nötig, bei einer Partnerfirma unterge-

bracht werden, die Jobs für weniger mobile IT-Berater hat.

Auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu haben sich 127 Mitarbeiter und Bewerber über das Beratungshaus ausgelassen. Ergebnis: Jede Menge Pluspunkte, nur beim Gehalt hätten einige Mitarbeiter gerne mehr. Doch auch da ist Funke dran. Ihm schwebt vor, dass ein Berater nach fünf Jahren Beschäftigung in der Firma mit einem Jahresgehalt von 75.000 Euro nach Hause gehen kann.

Tablet oder Notebook für das Home Office

Bei der Direkt Gruppe bekommt jeder Mitarbeiter ein Tablet oder Notebook, um im Home Office arbeiten zu können. Nicht nur Berater, sondern auch Angestellte aus dem Back Office arbeiten, wenn möglich, zu Hause. Geschäftsführer Jenner: „Wichtig ist, dass jeder seine Ergebnisse zu einem bestimmten Zeitpunkt liefert, so dass die Prozesse ineinandergreifen.“ So können Eltern auch mal ihre kranken Kinder betreuen und bleiben über Telefon, Skype und den Zugriff auf die Firmendaten in den Ablauf eingebunden.

Der Personalexperte Jörg Knoblauch, Geschäftsführer von Tempus Consulting, glaubt an Incentives. Er lässt seine Mitarbeiter unter 33 Angeboten wählen, die in einem Booklet zusammengestellt sind. Auswählen können sich die Beschäftigten zum Beispiel den monatlichen Mitarbeiterabend in einem Restaurant, oder sie handeln statt Gehaltserhöhungen Anteile am Gewinn des Unternehmens aus. Seine Strategietage verbringt das achtköpfige Personalteam nicht im Allgäu, sondern auf Mallorca. Frühzeitig gebuchte Flüge und familiäre Ferienwohnungen machen die Auszeit kaum teurer, doch die Mitarbeiter empfinden sie als Highlight. „Es zeigt sich immer wieder, dass für die Mitarbeiterbindung nicht die Dinge entscheidend sind, die mehr Geld kosten“, sagt Personalberater Knoblauch. Es gehe immer um Wertschätzung und offene Kommunikation. (thk)



Online-Karriereratgeber 2016 – Thomas Biber, Personalberater

Vom 1. bis zum 14. Dezember 2016 beantwortet der Personalberater Thomas Biber im CW-Karriereforum Fragen rund um Ihre Karrierechancen auf dem SAP-Arbeitsmarkt.

Der langjährige SAP-Berater ist heute Geschäftsführer von Biber & Associates, einer Personalberatung, die sich auf den SAP-Arbeitsmarkt im deutschsprachigen Raum spezialisiert hat.

Bis zum Jahr 2006 arbeitete Biber knapp acht Jahre als Projektleiter und Manager bei SAP und Siemens Business Services, zuvor war er als Berater bei Microstrategy in Washington und London tätig. Biber & Associates mit Sitz in Köln ist eine auf das SAP-Umfeld spezialisierte Personalberatung.

www.cowo.de/p/554