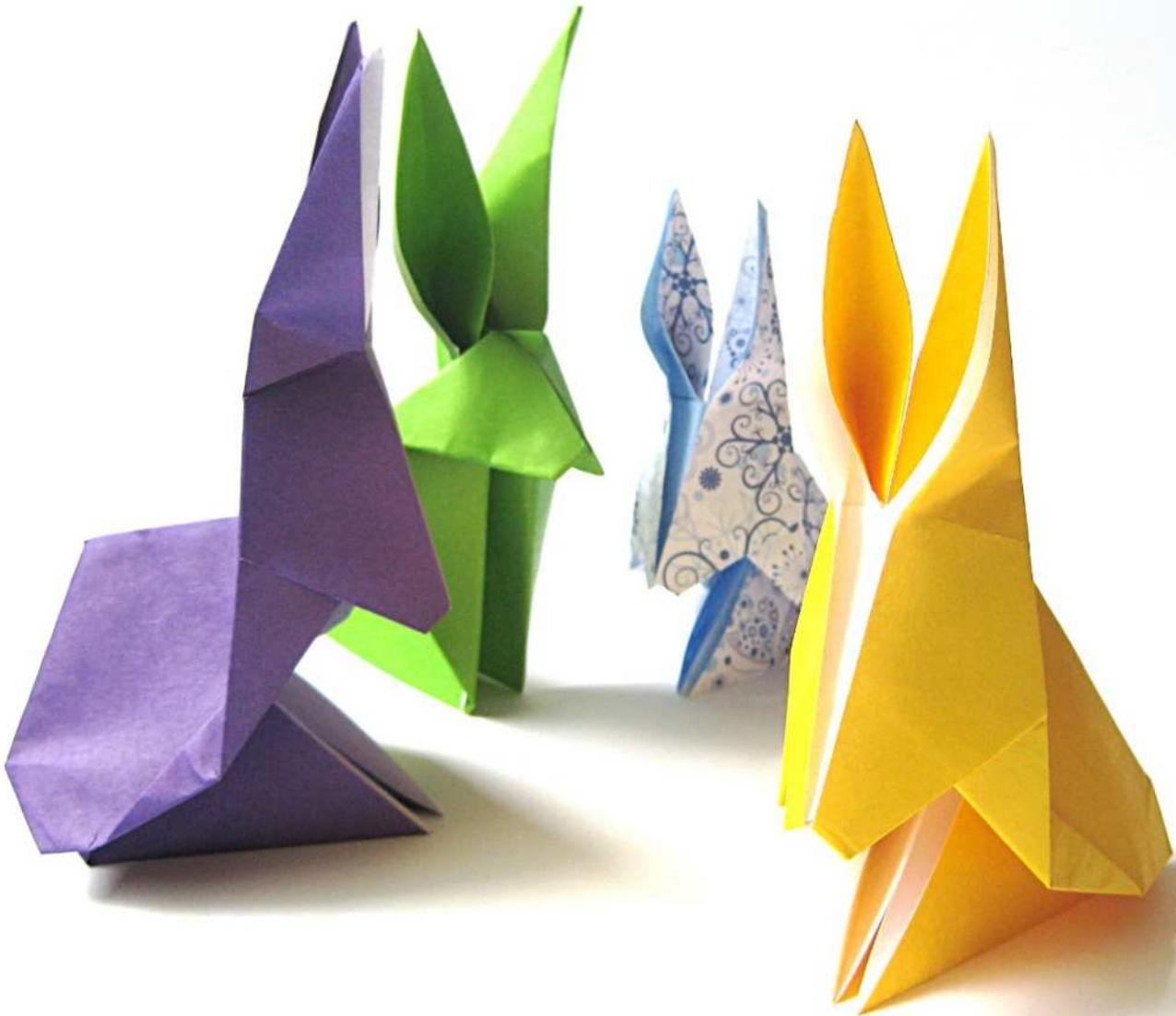


Das attraktive

IT-Unternehmen

8 Ansätze



8 Ansätze für Ihre Unternehmens-Attraktivität

Der ITK-Markt Deutschland soll laut Erhebung der BITKOM auch in 2012 wieder um 1,6 % auf über 150 Milliarden Euro wachsen. In 2011 stieg die Anzahl der Arbeitsplätze im ITK-Sektor Deutschland auf über 866.000, für 2012 ist ein weiterer Anstieg um 10.000 Stellen prognostiziert. Bei der Umfrage gaben 2/3 der Unternehmen jedoch an, nicht das passende Personal für ihre offenen Stellen zu finden. Laut BITKOM können derzeit rund 38.000 Stellen nicht adäquat besetzt werden und die Kosten des Arbeitskräftemangels belasten hauptsächlich den Mittelstand (Ausführliche Darstellung: www.bitkom.org).

Geht es Ihnen auch so?

Auf den ersten Plätzen der beliebtesten Arbeitgeber unserer Branche sind ausnahmslos Konzerne zu finden: Google, Microsoft, Apple, SAP, IBM etc. (siehe www.deutschlands100.de). Verantworten Sie ein mittelständisches Software-Unternehmen? Ihr Firmensitz liegt nicht in Berlin, Hamburg, München? Und Sie suchen Entwickler für Apps, C++, .net oder eine andere der aktuell extrem gefragten Programmiersprachen? Dann sollten Sie Anreize schaffen, um Ihre bestehenden Mitarbeiter langfristig zu halten und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Sind Ihre Mitarbeiter engagiert? Stehen Sie zum Unternehmen? Ein kleiner Test: Empfehlen Ihre Mitarbeiter offene Stellen im Familien- und Bekanntenkreis? Wie hoch ist die Quote der Bewerber, die über Empfehlung kommen? Nicht so hoch wie die Empfehlungsrate für Ihre Produkte? Dann haben Sie deutliches Verbesserungspotential!

Aktionismus ist allerdings fehl am Platz. Überlegen Sie in Ruhe, welche Maßnahmen zu Ihrem Unternehmen passen und dauerhaft

umgesetzt werden sollen. Mitarbeiterbindung ist kein "nice-to-have", sondern unbedingte Chefsache. D. h. alle Veränderungen, die Sie jetzt entscheiden, müssen glaubwürdig und ernsthaft gewollt sein, sonst erreichen Sie schnell das Gegenteil. Die im Folgenden dargestellten Ansatzpunkte sind ein Minimum, sie können selbst im kleinsten Software-Unternehmen umgesetzt werden.

8 Ansatzpunkte für Ihre Unternehmens-Attraktivität

1. Arbeitsmaterialien / Arbeitsumgebung

Ein reiner Hygienefaktor, dennoch findet sich gerade hier häufig großes Veränderungspotential: Steht Ihren Mitarbeitern gutes Arbeitsmaterial zur Verfügung? Ist die Büroustattung inklusive Tischen und Stühlen modern, ergonomisch sinnvoll und voll funktionsfähig? Sind alle Räume mit angenehmer Beleuchtung ausgestattet oder erinnert das Licht an den Schlachtraum einer Metzgerei? Sollten Büros und Flure mal wieder gestrichen werden? Fehlen Topfpflanzen und ein paar schöne Bilder an den Wänden? Ist der Pausenraum eine Abstellkammer? Was sehen Ihre Mitarbeiter von ihren Arbeitsplätzen aus? Gehen Sie durch Ihr Unternehmen und sehen Sie es mit den Augen eines Fremden an: Würden Sie sich hier auf Anhieb wohlfühlen? Wenn nicht, ändern Sie es sofort.

2. Sinnhafte Tätigkeit

Ist jedem Ihrer Mitarbeiter sein individuelles Ziel und das Gesamtziel des Unternehmens zumindest für das laufende Jahr bewusst? Weiß jeder Mitarbeiter, wie er diese Ziele unterstützen kann? Sind die Entscheidungswege klar? Nicken Sie bitte nicht vorschnell: Nach meiner Beobachtung hapert es an dieser

8 Ansätze für Ihre Unternehmens-Attraktivität

Stelle in sehr vielen Unternehmen. Nehmen Sie sich die Zeit und bringen Sie regelmäßig (zumindest einmal pro Quartal) Ihre Mitarbeiter auf den aktuellen Stand. Und zwar persönlich.

3. Unsicherheit nehmen

Sie helfen Ihrem Unternehmen und Ihren Mitarbeitern, wenn Sie regelmäßige Standortbestimmungen durchführen. Ein Jahresmitarbeitergespräch pro Jahr ist Pflicht, unterjährige Abstimmungen die Kür. Mit neuen Mitarbeitern sollten Sie wenigstens quartalsweise Feedbackgespräche führen: Ist er auf dem richtigen Weg, was ist gut gelaufen, was schlecht, was kann verbessert werden? Das ist aufwendig und kostet Zeit, aber Sie gewinnen damit eine solide Vertrauensbasis zu Ihren Mitarbeitern und geben ihnen die Sicherheit Ihrer Einschätzung der jeweiligen Leistungen.

4. Bezahlung

Die schlechte Nachricht: Mit den Gehältern eines Großkonzerns werden Sie nicht mithalten können. Die gute Nachricht: Das müssen Sie auch nicht. Wer sich als Entwickler für die Arbeit in einem mittelständischen Unternehmen entscheidet, dem geht es nicht primär ums Geld. Dennoch sollte die Bezahlung zumindest branchenüblich sein. Eine erste Übersicht erhalten Sie z.B. unter www.gehaltsvergleich.com oder www.it-jobs.stepstone.de.

5. Mitarbeiterführung

Die verheerendste Demotivationswirkung auf Ihre Mitarbeiter hat die schlechte Führung durch den direkten Vorgesetzten (siehe [Gallup Engagement-Index](#)). Jeder kennt schlechte Chefs, jeder hält sich aber selbst für einen guten oder zumindest brauchbaren

Vorgesetzten. Ein echtes Dilemma. Mitarbeiterführung will gelernt sein, denn den wenigsten Menschen ist sie in die Wiege gelegt. Investieren Sie in diesem Bereich regelmäßig in Weiterbildung. Bringen Sie alle Führungskräfte (auch sich selbst!) auf einen einheitlichen Wissensstand.

6. Finanzielle Sicherheit

Eine betriebliche Altersvorsorge müssen Sie inzwischen anbieten. Warum tun Sie es nicht aktiv? Es kostet Sie nichts, entlastet Sie bei den Sozialabgaben und stellt ein einfaches Mittel zur Mitarbeiterbindung dar.

7. Freundschaften und Netzwerke fördern

Engagierte Mitarbeiter geben in Umfragen an, zumindest einen guten Freund am Arbeitsplatz zu haben. Fördern Sie die Gemeinschaft unter Ihren Mitarbeitern durch gemeinsame Erlebnisse, regelmäßigen Sport, gemeinsames Essen, indem Sie selbst mitmachen, einen Raum zur Verfügung stellen, die Getränke oder einen Trainer bezahlen etc. Viele Aktionen werden von den Krankenkassen oder der Berufsgenossenschaft gefördert. So können Sie beispielsweise Kurse zur Gesundheitsvorsorge wie Rückenschule oder Entspannungstrainings oder Fahrsicherheitstrainings fast kostenlos anbieten. Es lohnt sich nachzufragen. Führen Sie einen regelmäßigen Turnus ein, etwa eine Aktion pro Halbjahr. Diese Regelmäßigkeit wird schnell gewürdigt.

8. Lob und Anerkennung

Loben Sie ausreichend? Zollen Sie Ihren Mitarbeitern echte Anerkennung? Engagierte Mitarbeiter geben in Umfragen an, im Durchschnitt wöchentlich für gute Arbeit Lob oder Anerkennung zu erhalten. Jeder Mensch

8 Ansätze für Ihre Unternehmens-Attraktivität

möchte gesehen werden. Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter ernst. Interessieren Sie sich für sie. Wenn Sie gute Arbeit honorieren, dürfen Sie schlechte Arbeit auch unumwunden kritisieren.

Fazit

Um Ihr Unternehmen so auszurichten, dass Ihre Mitarbeiter sich gerne für die gemeinsamen Ziele engagieren, benötigen Sie nur geringe finanzielle Mittel, dafür aber Zeit, genaues Hinsehen, einen Weg um die eigene Betriebsblindheit zu überwinden und einen langen Atem.

Fangen Sie jetzt an - es lohnt sich! ✂

Sie möchten einen IT-Vertrag entwerfen oder prüfen lassen?

Profitieren Sie von folgenden Vorteilen:

- **Über 10 Jahre Fachkompetenz in allen Rechtsbereichen mittelständischer IT-Unternehmen.** Damit sind Sie rechtlich immer auf der sicheren Seite, sparen Zeit und Geld und können in Ihren Verhandlungen punkten.
- **Praxiserprobte Vertragsgestaltung und Alternativformulierungen.** Sie erhalten Texte, die funktionieren. Sie haben fix und fertige Wordings und müssen nicht mehr nach der passenden Formulierung suchen.
- **Schnelle Kommunikation per Telefon oder E-Mail.** Statt zum Anwalt zu fahren, sitzen Sie in Ihrem Büro, klären Ihre Angelegenheit schnell und einfach - und schon können Sie sich wieder um Ihr eigentliches Geschäft kümmern.
- **Kostentransparenz und Kostentairbag.** Sie wissen immer ganz genau wie viel die Leistung kostet, können sicher planen und erleben keine unliebsamen Überraschungen.
- **Klare Kommunikation.** Verständliche Erklärungen und deutliche Einschätzungen. Damit keine Fragen offen bleiben und Sie rechtliche Sicherheit haben.

Rufen Sie einfach an!



IT Verträge. Einfach präzise.
Rechtsanwältin Julia Gertz
Friedrich-Wilhelm-Str. 54
57074 Siegen

Tel. 0271 / 499 16 84
ra@juliagertz.de
www.juliagertz.de