COMPUTERWOCHE
ChannelPartner
April 2018
VON IDG

DIE BESTEN ARBEITGEBER IN DER ITK 2018

GREAT PLACE TO WORK®
2018
Beste Arbeitgeber™
ITK

GREAT PLACE TO WORK®
2018
Beste Arbeitgeber™
ITK
Systemhäuser

Fachkräfte bindet, wer Vertrauen und Begeisterung schafft!

Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden attraktive und förderliche Arbeitsbedingungen bieten, haben größeren wirtschaftlichen Erfolg und deutliche Vorteile bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.
Mit der Teilnahme an der aktuellen Great Place to Work® Befragung «Beste Arbeitgeber in der ITK» können ITK-Unternehmen aller Größen, sowie größere IT-Abteilungen, jetzt wieder ihre Arbeitgeberqualität aus unmittelbarer Sicht der Mitarbeitenden bestimmen, mit anderen vergleichen und nachhaltig weiterentwickeln.
Alle Teilnehmer profitieren von der genauen Standortbestimmung und der wertvollen Entwicklungsunterstützung.
Die Besten werden darüber hinaus mit dem international anerkannten Great Place to Work® Qualitätssiegel ausgezeichnet. Machen daher auch Sie mit Ihrem Unternehmen bei der Great Place to Work® Initiative für die ITK-Branche mit. Es lohnt sich. **Sprechen Sie uns an und fordern Sie jetzt Ihre Teilnahmeunterlagen an!**

Kontakt: Great Place to Work® Deutschland | Sebastian Diefenbach | T 0221 93 33 5-0 | info@greatplacetowork.de

In Kooperation mit

COMPUTERWOCHE VON IDG
ChannelPartner VON IDG
bitkom

„Ein Great Place to Work zu bleiben ist wie Radfahren: ...

... Wer stehen bleibt, fällt um." Das sagt einer, der es wissen muss. Volker Maiborn stellt sich mit seinem IT-Beratungshaus MaibornWolff schon seit 2012 dem Benchmark-Wettbewerb Great Place to Work und damit der anonymen Mitarbeiterbefragung. Deren Ergebnisse nimmt er zum Anlass, immer wieder neue Stellschrauben zu finden, an denen er und sein Team drehen können. Würde ich als junger Mensch in diesem Unternehmen anfangen wollen? Eine Frage, die sich jeder Geschäftsführer und Personalverantwortliche stellen und auch ehrlich beantworten sollte. Volker Maiborn fragt sich das und so manche andere auch.

Denn eines fällt an den 34 besten Arbeitgebern auf, die sich in diesem Heft präsentieren: Die Chefs müssen die Idee einer guten Arbeitsplatzkultur vorantreiben und selbst leben. Also nicht nur predigen, wie wichtig gute Kommunikation sei, sondern sich ein Beispiel an Elmar Seidel nehmen. Der Chef von Seidel & Friends Consulting blockt sich jeden Montagvormittag für Vier-Augen-Gespräche mit seinen Mitarbeitern.

Viel Spaß beim Stöbern in diesem kleinen Almanach der besten Arbeitgeber. Sie können erfahren, was die ITK-Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter tun, was die Mitarbeiter über ihre Arbeitgeber sagen, was Chefs wichtig ist und wo Sie sich bei den besten Arbeitgebern bewerben können.

Foto: Simon Lohmann

Alexandra Mesmer
Redakteurin COMPUTERWOCHE,
verantwortlich

Inhalt

8 Das Ranking
Die 70 besten Arbeitgeber in der ITK auf einen Blick

10 Der Wettbewerb
Great Place to Work in Zahlen

Größenklasse über 1000 Mitarbeiter

12 Beste Arbeitgeber: Leistung unter Wohlfühlbedingungen ermöglichen

16 adesso: Lernen im schnelllebigen Projektgeschäft

18 T-Systems Multimedia Solutions: 2000 Dankeskarten und Workshops zur Corporate Happiness

20 Daimler TSS: Design Thinking und Hackathons in der Garage

22 Systemhäuser
Arbeitnehmerfreundliche Firmen haben die Nase vorn

Größenklasse 101–500 Mitarbeiter

28 LAN-Party, Sabbatical, Safari: Was die Gewinner bieten

30 MaibornWolff: Arbeiten, wo Mitarbeiter wohnen

32 mindsquare: Zum zehnjährigen Firmenjubiläum nach Mallorca

34 **Viadee:** Mit LUXX-Profilen entdecken, was einen antreibt

36 **shopware:** Open Huus Dag lockt 1200 Besucher an

38 **iteratec:** Pair Programming für Bewerber

40 **Pixum – Diginet:** Intensive Kontaktpflege mit Mitarbeitern in Elternzeit

42 **ConVista Consulting:** Drei gleichwertige Karrierewege

44 **jambit:** Sozialkompetenz durch Kollegen-Feedback weiterentwickeln

46 **PPI:** Förderprämien für die Nutzung von Carsharing, Bahn und Rad

48 **NRW.BANK:** Pilotprojekt für mobile Arbeiter in der IT

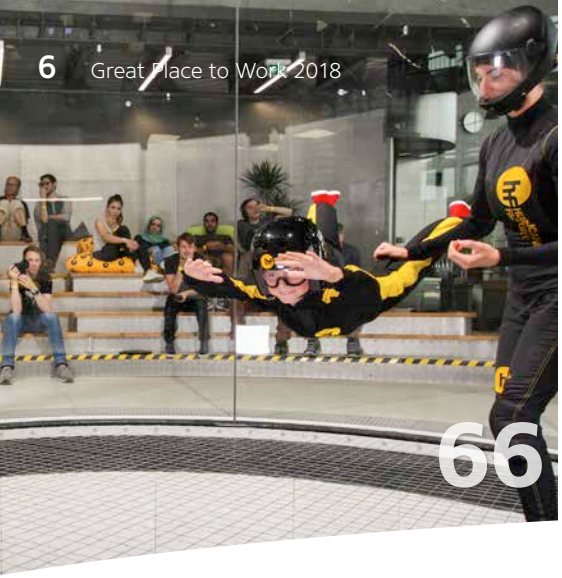
50 **Acando:** Fitness-Förderung und Diensträder mit Vollkaskoschutz

52 **USU:** Neue Mitarbeiter mit Veranstaltungen begrüßen und im Intranet gut informieren

54 **Ubisoft Blue Byte:** Spaß beim Spielen und Spaß bei der Arbeit

56 **HENRICHSEN:** Afrika-Safari nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit

58 **COMLINE Computer + Softwarelösungen:** Glockenschlag bei Vertriebserfolgen



Größenklasse 50–100 Mitarbeiter

60 **Eine Frage der Kultur:** Wann sich Mitarbeiter bei ihrem Arbeitgeber wohlfühlen

62 **QAware:** Im Stuhlkreis über Hierarchieebenen hinweg kommunizieren

64 **Workday:** Frag uns, was du willst – wir nehmen es ernst!

66 **Projektron:** Bioessen, Lauf- und Lachtrainings

68 **MVC Mobile VideoCommunication:** Aufträge mit Sekt, Smoothies und Snacks feiern

70 **GAMBIT Consulting:** Mitarbeiter entlasten durch Paket- und Reinigungsservice

72 **Adacor:** Mit Business Value Poker die eigenen Entwicklungsaufträge steuern

Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

74 **Der kurze Draht zum Chef:** Was kleine Firmen ihren Mitarbeitern bieten

76 **Seidel & Friends Consulting:** Pro Woche nimmt sich der Chef vier Stunden für Vier-Augen-Gespräche Zeit

78 **status C:** Flexible Führung: Es entscheidet, wer sich am besten auskennt.

90

92

80 **Xenium:** Dank des Monats und ein Maskottchen für Teamengagement

82 **ponturo consulting:** Paten kümmern sich um Einsteiger

84 **Bitech AG Hürth:** Mitarbeiter gestalten Unternehmen mit

86 **evodion Information Technologies:** Gut informiert dank Synchronisation

88 **IT Frankfurt:** Frühstück, Mittagessen oder Lasertag – regelmäßige Veranstaltungen für Mitarbeiter

90 **DEMIRTAG Consulting:** Betriebliche Krankenversicherung und 44 Euro im Monat steuerfrei

92 **RouxIT:** Engagement an Schulen und Flüchtlingsbetreuung

94 **COMPIRICUS:** Erfahrene Kollegen geben ihr Wissen in Workshops weiter

96 **Recruiting:** Mit Eisklettern und Hackathons auf der Suche nach Digital Natives

98 **Impressum**

Ranking: Die 70 besten Arbeitgeber

Über 1000 Mitarbeiter

1. adesso
2. T-Systems Multimedia Solutions
3. Daimler TSS
4. Dell Technologies Germany

501–1000 Mitarbeiter

1. Adobe Deutschland
2. salesforce.com Germany

101–500 Mitarbeiter

1. MaibornWolff
2. mindsquare
3. Netlight Consulting
4. viadee IT-Unternehmensberatung
5. itdesign
6. shopware
7. iteratec
8. QuinScape
9. Red Hat
10. Pixum – Diginet
11. ConVista Consulting
12. jambit
13. PPI
14. SAS Institute
15. CompuSafe Data Systems
16. ModuleWorks
17. NRW.BANK – Bereich IT/Organisation
18. Acando
19. Cadence Design Systems
20. USU
21. Ubisoft Blue Byte
22. HENRICHSEN
23. COMLINE

50–100 Mitarbeiter

1. QAware
2. Workday
3. Projektron
4. Meltwater Deutschland
5. Communardo Software
6. QlikTech
7. MVC Mobile VideoCommunication
8. GAMBIT Consulting
9. Adacor Hosting

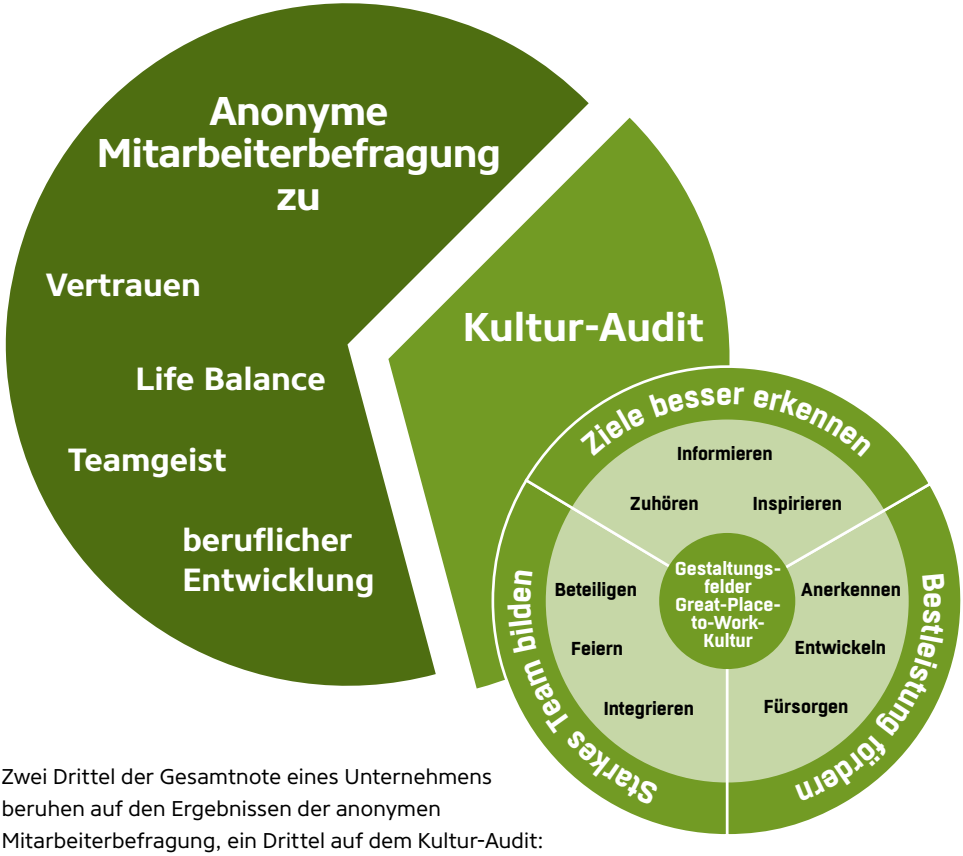
in der ITK 2018

Unter 50 Mitarbeiter

1. Quality First Software
2. Seidel & Friends Consulting
3. Speicherwerke
4. status C
5. QUNIS
6. DITTRICH+Kollegen
7. Xenium
8. ponturo consulting
9. BUCS IT
10. Bitech – Beratungsgesellschaft für Informationstechnologie
11. FAST-DETECT
12. evodion Information Technologies
13. IT Frankfurt
14. DEMIRTAG Consulting
15. LV digital
16. RouxIT
17. infologistix
18. COMPIRICUS
19. Virtimo
20. brainsphere informationworks
21. CRM Partners
22. Pentland Firth Software
23. datac Kommunikationssysteme
24. utilitas
25. Profihost
26. kernpunkt Holding
27. Project Partners Management
28. Bösch
29. tripuls media innovations
30. FIVE1
31. CALEO Consulting
32. orgavision

Great Place to Work –

Seit 16 Jahren veranstaltet das unabhängige Great Place to Work Institute den Benchmark-Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“. Seit 2012 werden in Kooperation mit dem Bitkom und der COMPUTERWOCHE die besten ITK-Arbeitgeber in einem eigenen Wettbewerb ermittelt.



Zwei Drittel der Gesamtnote eines Unternehmens beruhen auf den Ergebnissen der anonymen Mitarbeiterbefragung, ein Drittel auf dem Kultur-Audit: Hier bewerten Experten von Great Place to Work die Maßnahmen und Programme des Unternehmens in neun Bereichen erfolgreicher Personalarbeit in einem standardisierten Verfahren.

Quellen: Great Place to Work

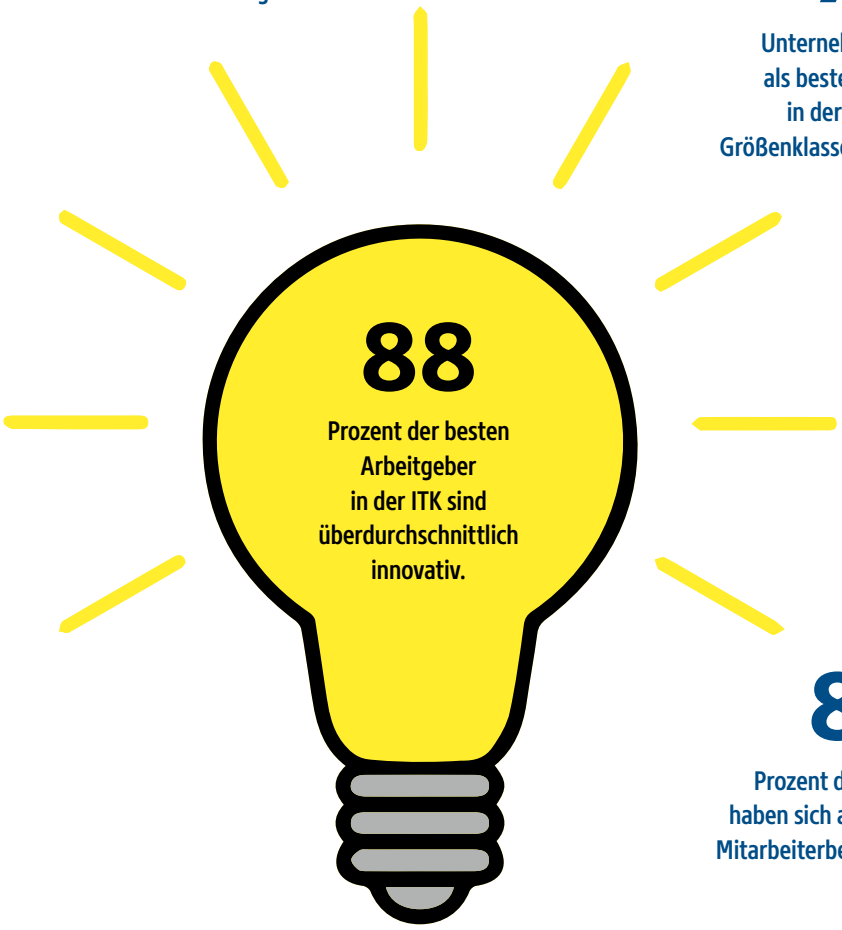
- der Wettbewerb

38.632

Mitarbeiter haben die 139 Unternehmen, die sich dem Great-Place-to-Work-Wettbewerb gestellt haben.

70

Unternehmen wurden als beste Arbeitgeber in der ITK in fünf Größenklassen ausgezeichnet.



84

Prozent der Mitarbeiter haben sich an der anonymen Mitarbeiterbefragung beteiligt.

Arbeitgeber fördern Leistung und das Sich-Wohlfühlen

Unter den 100 besten Arbeitgebern Deutschlands kommt jeder Dritte aus der ITK-Branche. Die IT-Dienstleister wissen schon länger um die Vorteile, wenn sie ihre Mitarbeiter gut behandeln – nicht nur im Hinblick auf den Bewerbermarkt.

Sebastian Diefenbach begleitet den Wettbewerb „Die besten Arbeitgeber in der ITK“ schon seit dessen Premiere im Jahr 2012. Der Projektleiter des unabhängigen Great Place to Work Institute in Köln freut sich, dass sich in diesem Jahr mit 139 Unternehmen so viele Teilnehmer wie noch nie dem Benchmark-Wettbewerb gestellt haben, der zu zwei Dritteln auf den Ergebnissen einer anonymen Mitarbeiterbefragung beruht. Von allen Teilnehmern wurden 70 Unternehmen als beste Arbeitgeber in fünf Größenklassen ausgezeichnet, auch hier ein neuer Rekord. Die Sieger heißen adesso (Seite 16), Adobe Deutschland, MaibornWolff (Seite 30), QAware (Seite 62) und Quality First Software.

Vorreiter ITK-Banche

„Die ITK-Branche ist in Bezug auf die Gestaltung von attraktiven Arbeitsbedingungen Vorreiter im deutschen Arbeitgebermarkt“, sagt Sebastian Diefenbach. „Sie hat erkannt, dass dieses Investment nicht mehr nur Kür,

Fotos: Adesso; T-Systems Multimedia Solutions; Daimler TSS

Begegnungen außerhalb des Projektgeschäfts ermöglicht adesso nicht nur am Kicker, sondern auch bei Frühstücken, Themenabenden oder mehrtägigen Seminarreisen.

sondern Pflicht ist, um auch wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Dies zeigt auch die Tatsache, dass jedes dritte Unternehmen unter den 100 ‚Deutschlands Besten Arbeitgebern' aus der ITK-Branche kommt."

Nicht nur Geschäftsführer und Personalverantwortliche legen ein hohes Engagement an den Tag, sondern auch die Mitarbeiter selbst. 84 Prozent der aufgeforderten Mitarbeiter haben ihre Arbeitgeber nach Kriterien wie Vertrauen in Führungskräfte, Teamgeist, Life Balance oder berufliche Entwicklung in einer anonymen Befragung bewertet.

Zum Vergleich: In anderen Branchen liegt die Teilnahmequote bei 60 bis maximal 70 Prozent. In Diefenbachs Augen zeigt sich hier eine sehr hohe Bereit-

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse über 1000 Mitarbeiter

1. adesso → S. 16
2. T-Systems Multimedia Solutions → S. 18
3. Daimler TSS → S. 20
4. Dell Technologies Germany

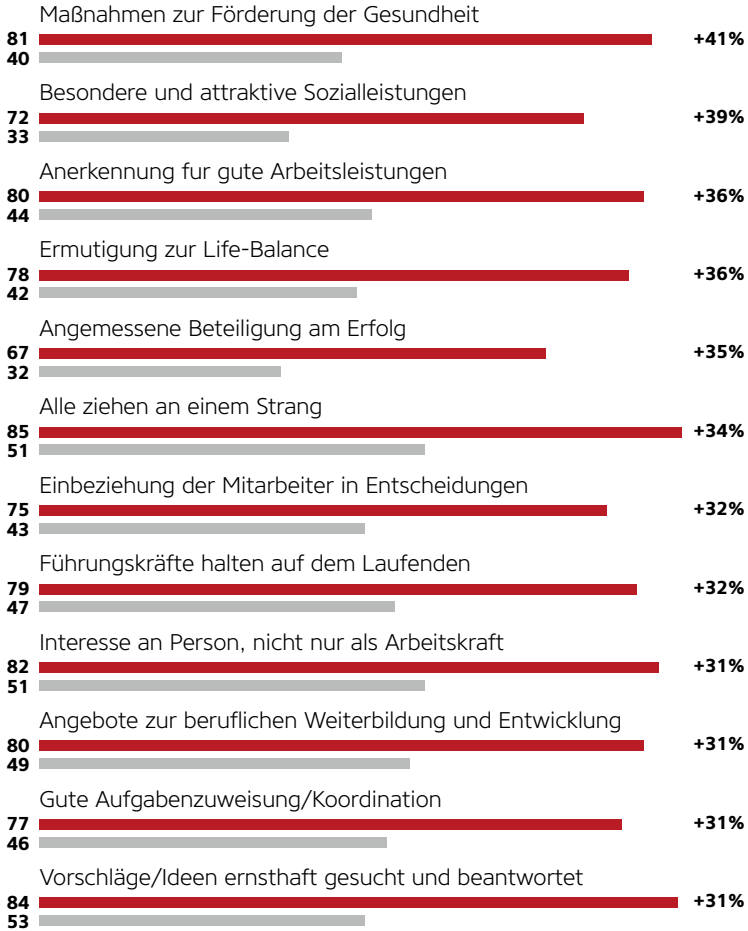
Sieger in der Größenklasse 501–1000 Mitarbeiter

1. Adobe Deutschland
2. salesforce.com Germany

T-Systems Multimedia Solutions (links) veranstaltet jedes Jahr ein internes Barcamp mit 60 Workshops.

Bei Daimler TSS (rechts) probieren die IT-Experten neue Technologien gern zusammen mit den Kunden aus.

Wo heben sich die besten Arbeitgeber in der ITK vor allem ab?



Beste Arbeitgeber in der ITK 2017 >= 50 Mitarbeiter

Durchschnitt in der ITK-Branche (Normierte Befragungsdaten auf Basis von 189 Unternehmen in der Branche Information und Kommunikation mit zusammen zirka 50.277 Beschäftigten)

Angaben in Prozent; Quelle: Great Place to Work

Harte Faktoren wie Sozialleistungen machen aus Mitarbeitersicht einen Arbeitgeber genauso attraktiv wie weichere Kriterien wie Ermutigung zur Life Balance oder Anerkennung.

schaft, „Feedback zu geben und mit der Unternehmensführung in den Dialog zur Gestaltung der Arbeitsplatzkultur zu treten“.

Pluspunkt Sozialleistungen

Was zeichnet Deutschlands beste Arbeitgeber in der ITK aus? Die Mitarbeiter fanden einen ganzen Strauß von Pluspunkten, angefangen von Gesundheitsförderung und attraktiven Sozialleistungen über die Einbeziehung der Mitarbeiter in alle Entscheidungen bis zu einem Ideen- und Innovations-Management, das die Vorschläge der Mitarbeiter ernsthaft sucht (siehe Grafik).

Flexibles Lernen im Projektgeschäft

„Die besten Arbeitgeber haben sowohl Leistung wie auch Wohlfühlbedingungen im Blick“, resümiert Projektleiter Sebastian Diefenbach. „Im Kern geht es dabei um Entwicklungsmöglichkeiten, Partizipation, Anerkennung und Wertschätzung, eine angemessene Life Balance und Gesundheitsförderung. Die besten Arbeitgeber zeigen, dass die Gestaltung dieser Faktoren auch unter Bedingungen mit Projektarbeit bei Kunden vor Ort sehr gut gelingen kann.“

Adesso, Sieger in der Größenklasse der Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern, hat sein Weiterbildungsangebot um Lernen-on-Demand erweitert, um Mitarbeitern auch jenseits von unflexiblen Präsenzseminaren einen regelmäßigen Wissenserwerb im schnelllebigen Projektgeschäft zu ermöglichen. So produziert adesso erste bedarfsgerechte Schulungen und bildet diese im Lernportal ab (Seite 16).

Ein Barcamp für 1800 Mitarbeiter

T-Systems Multimedia Solutions aus Dresden veranstaltet schon seit 2009 einmal im Jahr das Digital Life Camp, in dem die mittlerweile 1800 Mitarbeiter die mehr als 60 Sessions selbst gestalten und ihr Wissen und neue Ideen in Sachen Digitalisierung an die Kollegen weitergeben (Seite 18).

Daimler TSS geht mit Mitarbeitern und Kunden zusammen auf Entdeckungsreise: In einem Garagen-Format kombiniert die Daimler-Tochter Ideen aus Design Thinking und Hackathon, um Innovationsthemen wie ein Proof-of-Concept für ein Computerspiel mit potenziellen Kunden zu bearbeiten (Seite 20).

Alexandra Mesmer

Platz 1

Über 1000 Mitarbeiter

adesso AG

1749 Mitarbeiter
Dortmund

Die adesso AG ist ein IT-Dienstleister und fokussiert sich mit Beratung und individueller Softwareentwicklung auf die Kerngeschäftsprozesse der Kunden. Durch den Einsatz moderner Informationstechnologien werden diese für den Geschäftserfolg wichtigen Prozesse flexibler und produktiver.
Kontakt für Bewerber: Oliva Slotta, Tel. 0231–7000–7100, jobs@adesso.de

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Atmosphäre aller Mitarbeiter untereinander ist außergewöhnlich und das Beste, was ich bisher erlebt habe. Die Themenabende, die Frühstücke, der offene und stets korrekte Umgang untereinander, ohne dass der Spaß dabei zu kurz kommt, sind nur einige der Dinge, die hier wie selbstverständlich gelebt werden. Häufig vergisst man, dass all diese Dinge bei anderen Unternehmen nicht selbstverständlich sind, und daher arbeite ich gerne hier."

96

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Wir haben Spaß bei der Arbeit."

Herausragende Initiativen

Lernen on Demand

Zu den Präsenz-Seminaren produziert adesso erste bedarfsgerechte Schulungen und bildet diese im Lernportal ab. Das System stellt Wissen bereit, wenn es gebraucht wird – ein großer Vorteil im schnelllebigen IT-Projektgeschäft. Die Plattform soll künftig sämtliche Wissensquellen bei adesso vereinen.

Innovationswettbewerb Think!

Alle zwei Jahre entwickeln Teams Geschäftsideen. 2017 bot der Wettbewerb erstmals die Möglichkeiten der Gründung eines Startups. Publikum und Fachjury entscheiden, welche Idee weiterverfolgt wird. Die besten Ideengeber erhalten fachliche Unterstützung bei Umsetzung, Managementressourcen in allen Bereichen sowie das passende Venture Capital.

Unterstützte Auszeit

Da es immer mal Situationen im Leben gibt, die nicht mit der Arbeit zu vereinbaren sind, bietet adesso ein Freistellungsmodell für einen festgelegten Zeitraum an. Die Mitarbeiter können sich für einen oder alternativ zwei Monate unbezahlt freistellen lassen. Diese Freistellung unterstützt adesso mit einem Bonus von 500 Euro brutto pro Monat.

„Die Ergebnisse der GPtW-Mitarbeiterbefragung liefern uns regelmäßig außerordentlich wertvolle Impulse für die stetige Weiterentwicklung und Optimierung unserer Personalarbeit. Bei diesem wichtigen Arbeitgeberwettbewerb dabei zu sein und ausgezeichnet zu werden, hat für uns als IT-Dienstleister einen sehr hohen Stellenwert."

Michael Kenfenheuer, Vorsitzender des Vorstands

Platz 2

Über 1000 Mitarbeiter

T-Systems Multimedia Solutions

1800 Mitarbeiter
Dresden, Berlin, Bonn, Hamburg, Jena, München, Stuttgart

Wir konzipieren, kreieren und kommunizieren. Mit Herz und Verstand. Wir begleiten Großkonzerne und mittelständische Unternehmen mit Beratungs- und Technikkompetenz bei der digitalen Transformation. Das bedeutet, mit und für unsere Kunden auf Basis von Insights neue Strategien und Geschäftsentscheidungen vorzudenken und umzusetzen. Schwerpunktthemen sind Industrie 4.0, Customer Journey, Arbeiten 4.0, Digitale Zuverlässigkeit und Digital Transformation Consulting. Dabei begeistern wir mit Vielfalt und Spezifikation und überführen Visionen in Innovationen.
Kontakt für Bewerber: Sabrina Tranitz, Tel. 0351–2820–7555, jobs@t-systems-mms.com

92

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Ich kann mir Zeit freinehmen, wenn ich es für notwendig halte.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Mir gefällt besonders gut, dass immer mehr der Gedanke der stärkenorientierten Führung gelebt, in Weiterbildung integriert und damit nachhaltig gemacht wird. Ich genieße es, in einem Unternehmen zu arbeiten, wo der Mensch mit seinen Stärken im Mittelpunkt steht und sich optimal entfalten kann.“

„Wir wollen so viele Mitarbeiter einstellen wie noch nie. Eine starke Arbeitsplatzkultur, die durch Kreativität, Miteinander und Vertrauen geprägt ist, schafft die besten Voraussetzungen, unsere Ziele zu erreichen. Gegenseitiger Respekt und offener Austausch tragen bei, dass sich unsere Kollegen hier wohlfühlen."

Susanne Heger, Geschäftsführung

Herausragende Initiativen

Corporate Happiness

Grundgedanke ist es, das eigene Handeln unter positiven Gesichtspunkten zu betrachten. So legte T-Systems Multimedia Solutions Dankeskarten aus, mit denen sich die Kollegen positives Feedback geben können. Bisher wurden über 2000 Karten verteilt. In Teamworkshops werden Mitarbeiter ermutigt, die Arbeit der Kollegen wertzuschätzen.

Das Digital Life Camp …

… ist ein Barcamp, das seit 2009 den Wissensaustausch zum digitalen Lebens- und Geschäftsraum anregt. Die Mitarbeiter gestalten die Vorträge und geben damit einen bunten Querschnitt durch das gesamte Unternehmen.

Team des Monats/Team des Jahres

Jeden Monat wählen Mitarbeiter und Geschäftsleitung das Team des Monats. Belohnt werden die herausragenden Leistungen der Projektteams mit einer Urkunde sowie einem Budget für eine Teamaktivität. Zum jährlichen Kick-off wird dann aus allen 12 Gewinnerteams ein Siegerteam des Jahres gekürt.

Platz 3

Über 1000 Mitarbeiter

Daimler TSS

1200 Mitarbeiter

Ulm, Stuttgart, Berlin, Karlsruhe sowie China und Malaysia

DAIMLER TSS –
ANDERS ALS DURCHSCHNITTLICH: ÜBERDURCHSCHNITTLICH

Als 100-prozentige Daimler-Tochter gibt das IT-Unternehmen 100 Prozent, immer und mindestens. Mit Leidenschaft für IT bewegen sich über 1200 Kollegen mit Vollgas, um Daimler mit exzellenter Expertise als Digitalmarke weiter Richtung Zukunft zu entwickeln. Die angebotenen innovativen IT-Gesamtlösungen umfassen bei Daimler TSS Kernthemen wie Analytics, Car IT & Mobility, Digital Customer Experience, Digital Retail und Information Security.

Kontakt für Bewerber: André Lehmann, Tel. 0711-1743329, tss-itr_career@daimler.com

„Great Place to Work hat für Daimler TSS eine große Bedeutung, da wir so ein objektives und weitestgehend unverfälschtes Bild der Stimmungslage erhalten. Das Feedback nehmen wir zum Anlass, explizit an Themen zu arbeiten. Mitarbeiter-Teams haben Maßnahmen und Verbesserungsvorschläge aus den Ergebnissen abgeleitet, erarbeitet und umgesetzt. Wir sind überzeugt, dass niemand die Arbeitsplatzkultur besser beschreiben kann als unsere Mitarbeiter. Sie machen uns zu dem Unternehmen, das wir sind."

Geschäftsführer Steffen Bäuerle (CFO)

Herausragende Initiativen

Führungsprinzipien

Geschäftsführung und Senior Management entwickelten richtungsweisende Prinzipien, die Vertreter jeder Organisationseinheit bearbeiteten. Daraus entstanden acht Prinzipien mit konkreten Verhaltensankern, die Fach- und Führungskräfte diskutierten. Eines der „Lieblingsprinzipien" ist EMPOWERMENT: Durch die Übertragung von Aufgaben wird die Selbstverantwortung des Teams gestärkt.

KUDO-Cards

Mit diesen geben Mitarbeiter Kollegen Feedback und sagen „Danke", was zur positiven Feedback-Kultur beiträgt. Inzwischen sind die Karten Bestandteil des Führungsprinzipien-Toolkits und stehen jedem Team zur Verfügung.

Die Daimler TSS Garage

Die Daimler TSS Garage kombiniert Ideen aus Design Thinking und Hackathon, um Innovationsthemen gemeinsam mit potenziellen Kunden zu bearbeiten. So wurde für Kunden aus Daimler Greater China ein Proof-of-Concept für ein Computerspiel entwickelt.

95

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeiter."

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ein großes Plus bei uns ist der eigenverantwortliche Gestaltungsraum eines jeden Mitarbeiters. Das in Kombination mit einem super Teamspirit ist ein echter Motor für die Entwicklung starker und zukunftsgerichteter Themen. Das ist herausfordernd und motivierend zugleich!"

Arbeitnehmerfreundliche Systemhäuser haben die Nase vorn

Zum ersten Mal zeichnet Great Place to Work innerhalb des Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber in der ITK“ die besten Systemhäuser in einer Sonderkategorie aus. Acht Unternehmen erhielten diese zusätzliche Auszeichnung.

Seit fast 20 Jahren befragen wir die deutschen ITK-Systemhäuser nach ihrer aktuellen geschäftlichen Situation. Jedes Jahr wollen wir auch von ihnen wissen, welche Nöte und Sorgen sie momentan quälen. Die Hauptsorge der deutschen ITK-Systemhäuser blieb die vergangenen fünf Jahre immer dieselbe: der Fachkräftemangel. 2017 ist dieses Problem noch drängender geworden. Viele Systemhäuser konnten nicht so schnell wachsen wie geplant.

Iteratec-Mitarbeiter entwickeln auch nach Feierabend neue Ideen.

Fotos: iteratec; T-Systems Multimedia Solutions; COMPRICUS; IT Frankfurt

Systemhäuser sind oft nicht die erste Adresse für ausbildungswillige Schulabgänger und Junginformatiker. Da locken IT-Größen wie Google, Facebook und Microsoft oder Automobilhersteller wie Porsche oder BMW. Wie können sich die oft mittelständisch geprägten ITK-Systemhäuser gegenüber großen Namen behaupten?

Iteratec setzt auf Eigeninitiative

Etwa indem sie frühzeitig die Talente an sich binden. Beispielhaft sei hier die iteratec GmbH (Seite 38) genannt, die bei einem Personalstamm von 282 Mitarbeitern ständig 80 Studenten beschäftigt. Auf diese Weise erfahren die „Young Potentials“ noch während ihres Studiums, wie es in einem mittelständischen Systemhaus zugeht und welche vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten sich ihnen dort von Anfang eröffnen.

„Diese Mitarbeiter fragen uns oft: ‚Darf ich das wirklich?‘, wenn ihnen die Leitung eines kleineren Projekts übertragen wird“, erzählt Klaus Eberhardt, der für das Recruitment zuständige Geschäftsführer bei iteratec. „Aus ihren Erfahrungen während der Praktika bei größeren Unternehmen sind diese Studenten eine derartige Arbeitsweise einfach nicht gewohnt und deshalb

Sieger in der Größenklasse über 50 Mitarbeiter

1. iteratec → S. 38
2. T-Systems Multimedia Solutions → S. 18

Sieger in der Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

1. BUCS IT
2. IT Frankfurt → S. 88
3. COMPIRICUS → S. 94
4. CRM Partners
5. datac Kommunikationssysteme
6. utilitas

Acht Unternehmen konnten sich gleich doppelt platzieren, einmal in der Sonderkategorie „Systemhäuser“ und einmal im Rahmenwettbewerb „Beste Arbeitgeber in der ITK“ (Ranking auf Seite 8).

In großer Zahl beteiligen sich die Mitarbeiter von T-Systems Multimedia Solutions an Firmenläufen. Ein Engagement, das der Arbeitgeber auch unterstützt.

sehr überrascht, wie viel sie bei uns bewegen können." Das ist nur eine Option, wie iteratec Fachkräfte findet und langfristig an sich bindet.

Eine weitere bot sich Ende 2017 an, als der IT-Dienstleister innerhalb Münchens umzog und neue Büroräume bezog: „Hier haben wir ein Projektteam gebildet, das über die Gestaltung der neuen Location entschied", erinnert sich Eberhardt. Bereits gut etabliert hat sich bei iteratec der „Innovation Frei-Day": Hier kann jeder Mitarbeiter bis zu fünf Tage im Jahr für Themen verwenden, die er für wichtig hält. Das kann eine Forschungsaufgabe, eine Weiterbildung oder auch ein gemeinnütziges Projekt sein. Darüber muss niemand Rechenschaft ablegen.

Dazu iteratec-Chef Eberhardt: „Der Innovation Frei-Day wird sehr gut angenommen. Das belegt die Bereitschaft des gesamten Teams, das Unternehmen methodisch und technisch für die Zukunft gut aufzustellen, die internen Prozesse zu verbessern sowie mit den eigenen Softwarewerkzeugen die Qualität unserer Arbeit anzuheben." So entstand eine Datenbank, in der die Skills der Mitarbeiter hinterlegt sind.

T-Systems Multimedia Solutions setzt auf positive Kultur

T-Systems Multimedia Solutions (Seite 18) aus Dresden unternimmt ebenfalls sehr viel, um junge Talente zu akquirieren und zu halten. Geschäftsführerin Susanne Heger will auch 2018 viele neue Mitarbeiter einstellen, ist sich aber bewusst, dass die umworbenen Kandidaten anspruchsvoll sind. Darum ist für sie eine positive Arbeitsplatzkultur wichtig: „Hervorragende Leistungen sind dort möglich, wo Menschen ihre Stärken haben. ‚Stärken stärken und nicht nur Schwächen ausbügeln' ist die Devise; den Fokus auf das Positive im Leben zu legen und den ‚Flow', also erfüllende Tätigkeiten zu finden, deren Bedeutung für das große Ganze uns bewusst ist." Aufgabe der Führungskräfte ist es demnach, „positive und tragfähige Beziehungen untereinander zu ermöglichen und zu fördern und so ein vertrauensvolles Miteinander zu schaffen". In Workshops werden zudem Mitarbeiter ermutigt, ihren Kollegen positives Feedback zu geben. Daran haben schon über 500 Mitarbeiter teilgenommen, über 2000 Mal haben sich Kollegen in den vergangenen zwei Jahren mit Karten untereinander bedankt.

COMPIRICUS fördert Fachkarrieren

Als SAP-Partner im Bereich Finanzen (Treasury-, Asset- und Risikomanagement) betrachtet sich COMPIRICUS aus Frankfurt am Main als „einer von wenigen“ (Seite 94). Genau diesen Spirit vermittelt das Systemhaus seinen jungen Talenten: „Wir ermöglichen es ihnen, Berufserfahrungen in einem Umfeld zu sammeln, das fachlich hochkomplex und hochspezialisiert ist“, sagt die HR-Verantwortliche Angelika Heuser. Außerdem fasst COMPIRICUS den Begriff „Karriere“ breiter, als es andere IT-Unternehmen gleicher Größenordnung tun, und hat ein Fachkarrierenmodell entwickelt: „Auch Mitarbeiter, die keine Affinität zu einer Führungslaufbahn haben, erhalten bei uns die Chance, sich allein anhand besonderer fachlicher Expertise auf bestimmten Feldern weiterzuentwickeln. Dies soll zu einer stärkeren Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter führen und gleichzeitig ihre vorhandene fachliche Expertise steigern.“

Agiles Projekt-Management einmal anders:
COMPIRICUS-Mitarbeiter üben im kleinen Kreis.

Wer sich sportlich betätigt, wird seltener krank. Mitarbeiter von IT Frankfurt in der Kletterhalle.

„Cultural Fit“ bei IT Frankfurt

Bei dem unabhängigen Softwarehaus IT Frankfurt (Seite 88) gibt es drei gleichwertige Karrierewege: Consultant, Software Engineer und Project Manager. Jeder Mitarbeiter bestimmt den Schwerpunkt seines Werdegangs selbst. „Mit zunehmender Seniorität und beruflicher Weiterentwicklung muss der Kandidat sich nicht zwischen einer Führungsrolle oder der Technik entscheiden“, so Julia Wittich, Head of HR & Partner Management bei IT Frankfurt. „Alle drei Karrierewege erfahren die gleiche Wertschätzung, und ein Wechsel, etwa vom Software Engineer zum Consultant, ist möglich.“ Speziell fallen die Bewerbungsgespräche bei der IT Frankfurt aus: Da hat es der Bewerber nicht nur mit einem Geschäftsführer zu tun, sondern lernt auch einen künftigen Kollegen kennen. Dieser kann ihm Details zum Arbeitsalltag aus erster Hand liefern. „Nur wenn ein ‚Cultural Fit‘ gegeben ist und sich beide Seiten gut kennengelernt haben, entsteht ein langfristiges und vertrauensvolles Arbeitsverhältnis“, sagt Wittich.

Ronald Wiltscheck,
Chefredakteur ChannelPartner

LAN-Party, Sabbatical, Safari – was die Sieger bieten

Mitarbeiter suchen, finden und an das Unternehmen zu binden bleibt die größte Herausforderung für Unternehmen in der ITK. Die ausgezeichneten Arbeitgeber in der Größenklasse 101 bis 500 Mitarbeiter überlassen hier nichts dem Zufall.

Die IT-Beratung MaibornWolff hat zum sechsten Mal in Folge den ersten Platz in ihrer Größenklasse errungen, obwohl die Münchner allein im zurückliegenden Jahr um 140 auf nunmehr 380 Mitarbeiter gewachsen sind. Ein Geheimnis dieses Erfolgs liegt darin, dass Geschäftsführer Volker Maiborn und sein Führungsteam Arbeitskultur als perpetuum mobile begreifen: „Ein Great-Place-to-Work zu bleiben ist wie Rad fahren: Bleibt man stehen, fällt man um." (Seite 30) Dementsprechend drehen die Münchner Jahr für Jahr an einer anderen Schraube, damit möglichst viele Mitarbeiter zufrieden bleiben.

Die meisten der ausgezeichneten Arbeitgeber, die sich auf den folgenden Seiten präsentieren, wissen: Schon in der sorgfältigen Auswahl der Bewerber liegt der Keim für eine erfolgreiche Personalpolitik mit einer möglichst niedrigen Fluktuationsrate. Zuallererst gilt es, sich authentisch zu präsentieren, so lässt etwa die viadee IT-Unternehmensberatung aus Münster sechs Mitarbeiter in Videos erzählen, warum sie hier arbeiten (Seite 34). Für Studenten veranstalten IT-Dienstleister wie mindsquare WLAN-Parties (Seite 32), um auch den Spaß an der Technik zu vermitteln. Acando aus Hamburg untersucht in Workshops mit Studenten die Einsatzmöglichkeiten für die Microsoft-Hololens-Brille (Seite 50). Spieleentwickler von Ubisoft Blue Byte gehen an Hochschulen und begleiten Studenten als Mentoren (Seite 54).

Programmieren im Duett

Damit auch die richtigen Kandidaten ausgewählt werden, schickt jambit aus München Mitarbeiter, die vorher entsprechend geschult werden, in die Gesprächsrunden (Seite 44). IT-Dienstleister iteratec, bei Great Place to Work auch als Systemhaus mit den zufriedensten Mitarbeitern geehrt, geht einen Schritt weiter und lässt die Bewerber im Duett programmieren. So können die Bewerber beim Pair Pro-

gramming ihre Teamfähigkeit beweisen und lernen eine in der agilen Softwareentwicklung verbreitete Arbeitsmethode kennen (Seite 38).

Auf die sorgfältige Auswahl der Bewerber folgt ein großes Willkommen für die neuen Mitarbeiter. Einen Tag nehmen sich IT-Dienstleister wie USU aus Möglingen (Seite 52), PPI aus Hamburg (Seite 46) oder ConVista Consulting aus Köln (Seite 42) Zeit, um die Einsteiger zu begrüßen und das Unternehmen vorzustellen. Shopware aus Schöppingen führt die Auszubildenden an zwei Tagen, mitunter auch spielerisch mit einer Schnitzeljagd und einem Beachvolleyballturnier, an ihren ersten Arbeitsplatz heran (Seite 36).

Im Dreiklang Suchen, Finden und Binden der Mitarbeiter ist Letzeres oft ein Knackpunkt. Aber auch hier lassen sich die besten Arbeitgeber einiges einfallen: Pixum – Diginet hält engen Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit über ein eigenes Programm (Seite 40), COMLINE setzt auf Dienstfahrräder und Home-Office-Regelungen (Seite 58), und die IT-Abteilung der NRW.Bank bietet Zusatzurlaub und Sabaticals an (Seite 48). HENRICHSEN aus Straubing lädt Mitarbeiter, die 20 Jahre dabei sind, zur Safari nach Afrika ein (Seite 56).

Alexandra Mesmer

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse 101 bis 500 Mitarbeiter

1. MaibornWolff → S. 30
2. mindsquare → S. 32
3. Netlight Consulting
4. viadee IT-Unternehmensberatung → S. 34
5. itdesign
6. shopware → S. 36
7. iteratec → S. 38
8. QuinScape
9. Red Hat
10. Pixum – Diginet → S. 40
11. ConVista Consulting → S. 42
12. jambit → S. 44
13. PPI → S. 46
14. SAS Institute
15. CompuSafe Data Systems
16. ModuleWorks
17. NRW.BANK – Bereich IT/Organisation → S. 48
18. Acando → S. 50
19. Cadence Design Systems
20. USU → S. 52
21. Ubisoft Blue Byte → S. 54
22. HENRICHSEN → S. 56
23. COMLINE → S. 58

Platz 1

101–500 Mitarbeiter

MaibornWolff

380 Mitarbeiter
München, Frankfurt am Main, Berlin, Augsburg

Der Mensch steht im Fokus bei IT-Beratung, Engineering für Software, Web und Mobile und beim Testmanagement. 380 Mitarbeiter inspirieren Kunden in frühen Phasen, bei Blockchain- und DevOps-Vorhaben, agiler Transformation, Salesforce-, IT-Sanierungs- und IoT-Projekten. Unternehmen aus allen Branchen setzen auf die zügig einsetzbaren Lösungen der Berater und Softwareingenieure. Dazu zählen BMW, Daimler, DER Touristik, Deutsche Bahn, ProSiebenSat.1, Payback, Thomas Cook und VW. Die Ergebnisse entstehen eng verzahnt mit der Strategie des Kunden – beratend, operativ unterstützend oder gesamtverantwortlich.

Kontakt für Bewerber: Simon Eisenried, Tel. 089-544 253 107, simon.eisenried@maibornwolff.de

96

Prozent sagen: „Wir werden zum guten Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben ermutigt.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Konform mit dem in Wirtschaftspsychologie gelernten Ideal einer Organisation (Motivation, Bottom-up Ansätze, Autarkie), traumhaft! Bis ich hier herkam, dachte ich, dass es das nur in der Theorie gibt. Falsch gedacht.“

Herausragende Initiativen

Culture Club „Gehaltsgerechtigkeit“
Die Club-Mitglieder entwickelten unter intensiver Beteiligung der Mitarbeiter das Karriere- und Gehaltsmodell weiter. Dann wurden ein Peer-Ranking und ein intensiveres Peer-Feedback ausprobiert. Das Ranking, wenig erfolgreich, wird nicht weitergeführt, das Feedback hat sich bewährt und bleibt.

Arbeiten, wo Mitarbeiter wohnen
Früher eröffneten wir Büros an Standorten des Kunden. Unser Standort in Augsburg entstand auf Initiative von Kollegen, die den Fahrtweg nach München verkürzen wollten. Die Büros sind so gut vernetzt, dass es immer weniger eine Rolle spielt, wo jemand arbeitet. Hamburg als nächster Standort ist in Planung.

F&E-Espresso
Freitag 9 und 13 Uhr ist Espresso-Zeit: Mitarbeiter berichten in zehn Minuten über ihr Forschungsthema. Live zu sehen sind sie in der Cafeteria an ihrem Standort, Kollegen schalten sich auch per Videokonferenz hinzu. Interne Kommunikation über verschiedene Standorte hinweg und von den Mitarbeitern initiiert.

„Ein Great-Place-to-Work zu werden fängt damit an, dass das Team das ernsthaft sein will. Wer sich fragt, ob und warum ein junger Mensch hier arbeiten will, stellt die Weichen richtig. Es ist eine Frage der Haltung: Traue ich den Kollegen etwas zu? Vertraue ich ihnen? Wo stehe ich ihnen mit meinen Glaubenssätzen im Weg? Mache ich sie in ihren Stärken besser, als ich es bin? In der Mitarbeiterbefragung erfahren wir, worauf wir achten müssen. Ein Great-Place-to-Work bleiben ist wie Rad fahren: Bleibt man stehen, fällt man um.“

Volker Maiborn,
Geschäftsführer

Platz 2

101–500 Mitarbeiter

mindsquare

185 Mitarbeiter
Seelze und weitere 4 Standorte

Exzellenz im IT-Consulting

mindsquare ist ein IT-Beratungsunternehmen. Wir haben uns auf individuelle Softwareentwicklung und Technologieberatung im SAP- und Salesforce-Umfeld spezialisiert. Wir spielen mit in der Champions League der IT-Beratung. Zu unseren Kunden zählen 23 der Dax-30-Unternehmen und über 100 Konzerne und Unternehmen aus dem Mittelstand.
Egal ob Student, Berufseinsteiger oder -erfahrener – deine IT-Karriere bei mindsquare ist geprägt von persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung. Unser Anspruch: Jeden Tag ein Stück besser werden. Nur so können wir sicherstellen, dass wir exzellente Ergebnisse für unsere Kunden erzielen. Was andere in Jahren lernen, schaffen unsere Trainees in vier Monaten – bei uns kannst du dein Potenzial innerhalb kürzester Zeit freilegen!
Kontakt für Bewerber: Timm Funke, Personalleiter, t.funke@mindsquare.de

100

Prozent der Mitarbeiter ziehen an einem Strang.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Der Firmenwert Freunde statt Kollegen wird gelebt. Beispiele: gemeinsamer Ski-Urlaub, spontane Brettspielabende, Disco- und Barbesuche am Wochenende und viele Firmen-Events."

„Wir sind uns unserer sehr starken und sehr guten Unternehmenskultur bewusst. Wer erst einmal bei uns ist, spürt das direkt von Anfang an. Umso wichtiger ist es für uns, das auch glaubhaft nach außen zu transportieren. Da ist uns das Great-Place-to-Work-Siegel eine große Hilfe. Weil hier die Mitarbeiter zu Wort kommen, ist dies die einzige Auszeichnung, an der wir teilnehmen."

Timm Funke, Geschäftsführer und Personalleiter

Herausragende Initiativen

Feel-Good-Management

Eine Personalreferentin fördert als Feel-Good-Managerin ein positives Klima. Sie ist zuständig für Gesundheitsförderung, Quartalsveranstaltungen und Aktivitäten nach Feierabend, etwa die monatlichen Stammtische.

mindsquare goes Mallorca

Zum 10-jährigen Firmenjubiläum wurden alle Mitarbeiter für vier Tage nach Mallorca eingeladen, um ihnen zu danken und die gemeinsamen Erfolge zu feiern. Mitarbeiter organisierten verschiedene Aktionen, etwa Katamaran-Touren.

LAN-Party für Studenten

Zur ersten Deutschen eSports-Hochschulmeisterschaft lud mindsquare 250 Studenten zu einer riesigen LAN-Party am Wochenende ein. Vor Ort war für Verpflegung und Schlafplätze gesorgt. Mitarbeiter von mindsquare standen als Ansprechpartner für die Zielgruppe bereit.

Platz **4**

101–500 Mitarbeiter

viadee

131 Mitarbeiter
Münster, Köln

Die viadee IT-Unternehmensberatung steht seit 1994 für Unabhängigkeit, fachliches Know-how und Innovationsfreude. Mit über 130 Mitarbeitern in Münster und Köln berät viadee namhafte Unternehmen aus den Bereichen Versicherung, Finanzdienstleistung, Handel und Telekommunikation in allen Phasen der Softwareentwicklung. Die Services reichen von Entwicklung komplexer Anwendungssysteme über Aufbau der IT-Architekturen bis zur Optimierung der Geschäftsprozesse, gesteuert durch exzellentes Qualitäts- und Projektmanagement, die Garanten für den Erfolg der viadee-Projekte.
Kontakt für Bewerber: Rita Helter, Tel. 0251-7 77 77 0, karriere@viadee.de

„Wir investieren sehr viel Zeit und Geld in das Wissen unserer Mitarbeiter. Das wird von unseren Kunden als Basis für die langfristige Zusammenarbeit vorausgesetzt. Unser Wettbewerbsvorteil liegt jedoch in ausgeprägten sozialen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, die sich in der interdisziplinären Zusammenarbeit in komplexen Projektsituationen zeigen. Derartige Eigenschaften können sich nur innerhalb einer motivierenden Firmenkultur entwickeln."

Frank Weymerich, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Authentische Videoporträts

Sechs Videos stellen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Alters- und Karrierestufen vor. Die Personalkampagne greift Themen auf, die das Unternehmen repräsentieren. So geht es in einem Video um individuelle Arbeitszeitmodelle. Die Videos zeigen Mitarbeiter, die besonders gut die jeweiligen Themen verkörpern.

Persönlichkeitsprofile

Mit LUXX-Profilen können Mitarbeiter herausfinden, was sie intrinsisch antreibt und was auch im Arbeitskontext eine große Bedeutung für sie hat. Nach einem Online-Test folgt ein ausführliches Gespräch zu dem Persönlichkeitsprofil mit einem qualifizierten Berater. Es wird auch diskutiert, welche Rollen innerhalb des Unternehmens interessant sein könnten.

Tag-Cloud

Die Mitarbeiter haben drei Begriffe genannt, für die viadee aus ihrer Sicht steht. Die Antworten wurden ausgewertet, analysiert und optisch aufbereitet. Diese Tag-Cloud spiegelt wider, welche Werte die Mitarbeiter dem Unternehmen zuschreiben.

98

Prozent der Mitarbeiter würden Bekannten das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Firma meistert den Spagat zwischen Professionalität und fröhlichem Miteinander. Die äußerst fokussierte Projektarbeit erreicht somit die angestrebten Ziele. Dennoch ist die Grundstimmung stets locker, so dass auch kreativer Freiraum gegeben ist.“

Platz 6

101–500 Mitarbeiter

shopware

125 Mitarbeiter
Schöppingen

Die shopware AG ist einer der führenden Shopsystem-Hersteller Deutschlands. Als unabhängiges und eigenkapitalfinanziertes Unternehmen entwickelt Shopware mit seinen 125 Mitarbeitern Software, auf die über 80.000 Kunden setzen. Shopware zeichnen hohe jährliche Wachstumsraten bei gleichzeitig konstant hohem Service-Level aus. Das Unternehmen gilt als einer der größten Innovationstreiber im deutschen E-Commerce.

Kontakt für Bewerber: Anne Göpel, Tel. 025 55–92885–14, bewerbung@shopware.com

99

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Wir erhalten hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Gefühl, zur Arbeit zu kommen, gibt es nicht. Ich setze mich morgens ins Auto und habe das Gefühl, zu Freunden oder zur Familie zu fahren – das ist einfach unglaublich.“

Herausragende Initiativen

Open Huus Dag

2017 fand erstmals ein Tag der offenen Tür, Plattdeutsch Open Huus Dag, statt. Das Personalteam informierte über Shopware als Arbeitgeber, Mitarbeiter stellten das Thema Life-Balance vor, der Vorstand gab Einblicke in die Geschäftsfelder. Neue Auszubildende konnten Familie und Freunden ihren Arbeitsplatz zeigen. Mit mehr als 1200 Besuchern war das Event derart erfolgreich, dass es künftig jedes Jahr einen Open Huus Dag geben wird.

Start@shopware

Die neuen Auszubildenden konnten an zwei Tagen die Firma in lockerer Atmosphäre kennenlernen, etwa bei einer Schnitzeljagd oder einem Beachvolleyballturnier.

Interne Befragungen

Zu Themen, die die ganze Firma betreffen, wie der Umbau des Headquarters, werden Mitarbeiter über das Intranet befragt. Zudem wird das Feedback der Mitarbeiter zur Website oder zu Veranstaltungen eingeholt.

„Für shopware hat diese Auszeichnung eine ganz besondere Bedeutung und ist eng verbunden mit den Unternehmenswerten und unserer Vision. Als innovatives Software-Unternehmen haben wir früh verstanden, dass unser Erfolg maßgeblich von der Kreativität unserer Mitarbeiter abhängt. Sie sind unser wichtigstes Kapital, und wir tun alles dafür, dass sie sich wohlfühlen."

Stefan Hamann, Vorstand und Gründer

Platz 7

101–500 Mitarbeiter

iteratec GmbH

282 Mitarbeiter • Breslau, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, München, Stuttgart, Wien, Zürich

iteratec ist der IT-Dienstleister mit der höchsten Kompetenzdichte. Wir entwickeln individuelle Softwaresysteme, gestalten große Systemlandschaften und übernehmen technologische Führung. Unsere exzellenten Teams erschaffen mit herausragendem Können und großer Leidenschaft digitale Produkte, die begeistern.

Kontakt für Bewerber: Andreas Rieß, bewerbung@iteratec.de

„Am meisten stolz macht uns unsere einzigartige Kultur. Alle spüren den großen Freiraum und das sehr hohe gegenseitige Vertrauen. Als Feedback bekommen wir außerordentliches Engagement, Kreativität und Initiative, die Firma immer wieder neu zu erfinden. Das alles hat uns in über 20 Jahren besonders erfolgreich gemacht und zu einer weitestgehend selbstorganisierten Organisation mit sehr hohem Reifegrad werden lassen. Egal, welche Rolle jemand im Team einnimmt: Wir sind immer auf Augenhöhe – alle!“

Klaus Eberhardt, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Pair Programming

Nach einem Gespräch nehmen Bewerber für technische Positionen an einem Pair-Programming-Test teil. Da es keine Musterlösung gibt, hilft der Test zu beurteilen, wie Bewerber bei einer neuen Aufgabe vorgehen und wie sie sich in der Interaktion mit dem Team verhalten. Das Verfahren stößt auf hohe Akzeptanz, da Bewerber im lockeren Umfeld Arbeitsatmosphäre und -weise von iteratec kennenlernen und ihre Skills beweisen können.

„Was-stört"-Workshop

Mehrmals im Jahr haben jeweils 18 Kollegen die Möglichkeit, mit der Geschäftsführung in einem zweitägigen Workshop über alles zu sprechen, was sie aktuell bewegt. Unter externer Moderation wird nach dem Fishbowl-Prinzip auf Augenhöhe diskutiert.

iteraPursuit ...

... verschafft Kollegen spielerisch einen besseren Überblick über Zuständigkeiten der Abteilungen und die internen Abläufe. Jede Abteilung des Serviceteams hat die aus ihrer Sicht wichtigen Fragen für das Spiel zusammengestellt. Das Spiel wird dann gespielt, wenn alle Mitarbeiter zusammentreffen. Der Gewinner erhält ein kleines Geschenk für den tollen Überblick.

95

Prozent der Mitarbeiter würden guten Bekannten das Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Als besonders positiv empfinde ich die eigenverantwortliche und kompetente Zusammenarbeit. Außerdem wird man immer wieder mit spannenden und interessanten Herausforderungen konfrontiert."

Platz 10

101–500 Mitarbeiter

Pixum – Diginet GmbH & Co. KG

144 Mitarbeiter
Köln

Pixum ist einer der führenden Online-Fotoservices in Deutschland und Europa. Mit hochwertigen Produkten wie dem Pixum Fotobuch, Pixum Wandbildern, Pixum Fotokalendern, Pixum Handyhüllen, Grußkarten, Fotogeschenken und -abzügen sorgt Pixum dafür, dass Menschen ihre schönsten Momente bewahren können. Das 2000 gegründete Unternehmen hat seinen Sitz in Köln und beschäftigt mehr als 140 Mitarbeiter. Mit artboxONE (www.artboxone.de) betreibt Pixum seit Ende 2014 einen Online-Shop für kuratierte Kunst.

Kontakt für Bewerber: Isabel Ommer, Tel. 022 36–886–2401, jobs@pixum.com

„Wir sind uns bewusst, dass wir bei Pixum eine einzigartige Kultur haben, die von Vertrauen, Offenheit und Wertschätzung geprägt ist und entscheidend zu unserem Erfolg beiträgt. Dass wir zu den besten Arbeitgebern Deutschlands gehören, bestätigt, dass wir mit diesem Konzept auf dem richtigen Weg sind. Die Auszeichnung als ‚Great Place to Work' macht uns sehr stolz auf diese Würdigung unseres Erfolgs von Außenstehenden."

Daniel Attallah, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Der Kulturrat ...
... ist eine auf Wunsch der Angestellten entstandene Mitarbeitervertretung, die sich an den Strukturen eines Betriebsrats orientiert. Die gewählten Mitglieder vertreten die Wünsche und Forderungen der Mitarbeiter und suchen mit der Geschäftsleitung nach Lösungen.

Das Keep-in-Touch-Programm ...
... sorgt dafür, dass der Kontakt während der Elternzeit nicht abreißt, und erleichtert den Wiedereinstieg. Alle im Programm befindlichen Eltern werden zu monatlichen Company-Meetings und anderen Firmenveranstaltungen eingeladen. Wer sich beteiligt, kann sich bis zu 1000 Euro Bonus sichern.

Das Employee-Assistance-Program (EAP) ...
... fördert auch die psychische Gesundheit. Bei Bedarf können Mitarbeiter und ihre Angehörigen vertraulich und schnell auf individuelle Hilfe durch den Dienstleister ‚Insite' zurückgreifen. Dazu stellt Insite ein Team aus Medizinern, Psychologen und Pädagogen.

97
Prozent der Mitarbeiter sind stolz auf die gemeinsamen Leistungen.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Wir freuen uns über das sehr gute Arbeitsklima, das wir bei Pixum über Jahre aufgebaut haben. Bei der Auswahl neuer Mitarbeiter achten wir sehr genau darauf, dass sie gut zum Team und zur Firmenphilosophie passen. Engagement und Leidenschaft vorausgesetzt, hat man hier tolle Chancen, sich einzubringen, Ideen umzusetzen und Pixum mitzugestalten."

Platz 11

101–500 Mitarbeiter

ConVista Consulting

348 Mitarbeiter
Köln und weitere 5 Standorte

Das Beratungshaus ConVista Consulting unterstützt weltweit Kunden bei der Neugestaltung und Optimierung ihrer Kern- und Support-Prozesse. Es berät die Kunden in fachlichen Themen, bei aktuellen Herausforderungen sowie bei der Implementierung, Optimierung und Wartung von unterstützenden IT-Lösungen. Neben der Architektur von IT-Lösungen begleitet es die Kunden auch bei der Transformation ihrer Informationstechnik bis hin zur Umsetzung der neuen und optimierten Prozesse in ihrer Organisation. Zudem entwickelt ConVista eigene Softwareprodukte unter der Marke „ConVista Solutions".

Kontakt für Bewerber: Sabine Goebbels, Tel. 0221/888 26 115, HumanResourcesGermany@ConVista.com

92

Prozent der Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Bei ConVista kann sich jeder einbringen, etwas voranbringen und sich persönlich entwickeln – wenn sie oder er es denn will. Hindernisse gibt es keine."

Herausragende Initiativen

Drei Laufbahnen

Die Mitarbeiter können sich in drei gleichwertigen Laufbahnen entwickeln. Bis zum Senior Consultant entwickeln sich alle in einer Laufbahn, danach geht es je nach Stärkenprofil als Project Manager, Business Consultant oder Lead Consultant weiter. So wertete ConVista die Fachkarriere auf. Eine Entwicklungslaufbahn wurde auch für die Mitarbeiter der internen Servicebereiche aufgesetzt.

ConVista-Zwerge

In den Räumen des Kölner Office werden täglich bis zu zehn Kinder betreut. Mittags essen die Zwerge mit den Mitarbeitern der ConVista zusammen.

Leadership-Trainings

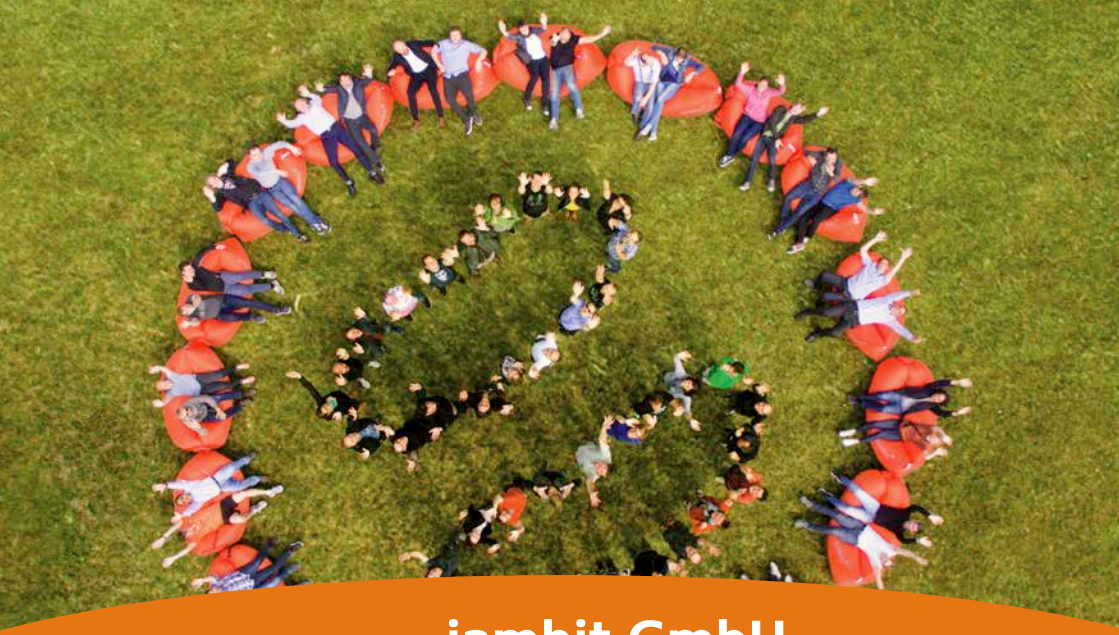
Die Personalabteilung führt Leadership-Trainings durch, um den besonderen Belangen der ConVista auch im Führungsalltag gerecht zu werden. Dies sorgt für ein einheitliches Führungsverständnis.

Einführungstag

Jeden Monat erhalten die neuen Kollegen alle Informationen, um sich innerhalb der Organisation zurechtzufinden. Highlight des Einführungstages ist das gemeinsame Mittagessen für alle Kollegen in der Geschäftsstelle.

„Wir sind stolz darauf, erneut als Great Place to Work ausgezeichnet zu sein. Was die ConVista besonders macht, ist der tolle Umgang der KollegInnen untereinander sowie die Möglichkeit, dass sich jeder mit seinen ganzen Stärken entfalten und damit die ConVista mitgestalten kann."

Sabine Goebbels, Manager Human Resources



Platz 12

101–500 Mitarbeiter

jambit GmbH

240 Mitarbeiter
München

where innovation works

jambit begleitet anspruchsvollste Softwareprojekte rund um die digitale Transformation. Auf der Mission nach 100% Begeisterung lebt jambit die Leidenschaft für neue Technologien, maßgeschneiderte Softwarelösungen, für ein freundschaftliches Miteinander und natürlich guten Kaffee!

Kontakt für Bewerber: Johanna Pröhl, Tel. 089-45 23 47-497, jobs@jambit.com

90

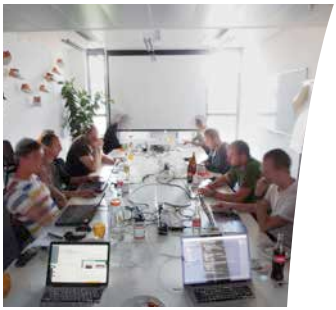
Prozent der Mitarbeiter sind mit der Weiterbildung zufrieden.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Viele Freizeitgruppen, in denen man Kollegen kennen lernen kann, die man vielleicht sonst nie gesehen hätte. Spannende und interessante interne Abendvorträge. Hilfsbereitschaft von Kollegen auch außerhalb des Projekts."

„Durch Great Place to Work können wir sehen, ob und wie unsere Maßnahmen bei Mitarbeitern ankommen. Dass unser internes Stimmungsbarometer von einer unabhängigen Stelle bestätigt wird, verschafft uns nach außen noch mehr Glaubwürdigkeit. Ein klarer Wettbewerbsvorteil und wertvolles Alleinstellungsmerkmal."

Peter F. Fellinger und Markus Hartinger, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Peer-Feedback

Das 90°-Feedback nutzt jambit als wichtigstes Instrument zur Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenzen: Die jambitees können ihre gewünschten Feedback-Geber selbst zum Feedback einladen. Führungskräfte unterstützen bei der Interpretation der Ergebnisse. Sie werden geschult, bei kontroversem Feedback gemeinsam Lösungen zu finden.

„Candis": Mitarbeiter interviewen Bewerber

Aus einem Kreis von 25 jambit-„Candis" werden pro Bewerber je zwei für die Fachinterviews ausgewählt. Die Fähigkeiten der Candidate-Interviewer werden in Trainings regelmäßig weiterentwickelt.

Technology Scout

Eine besondere Rolle im Wissensmanagement übernimmt der Tech Scout, den die Mitarbeiter ernennen. Er verknüpft interne und externe Themen miteinander und unterstützt in Weiterbildungsplanung, Organisation von Fachvorträgen und Korrektur von Beiträgen. In seinem Blog informiert er über Branchentrends.

Platz 13

101–500 Mitarbeiter

PPI AG

498 Mitarbeiter • Hamburg, Hannover, Kiel, Frankfurt a. M., Düsseldorf, München, Paris, Zürich

Die PPI AG ist seit über 30 Jahren als Beratungs- und Softwarehaus erfolgreich für Banken, Versicherungen und Finanzdienstleister tätig. Im Projektgeschäft schätzen unsere Kunden unsere unkomplizierte und flexible Arbeitsweise. Wir verknüpfen Fach- und Technologiekompetenz und führen Projekte zum Erfolg. Im Bereich Zahlungsverkehr sind wir europaweit tätig und nehmen mit unseren Standardprodukten eine marktführende Stellung ein. Als stabil wachsende Aktiengesellschaft in Familienbesitz konzentrieren sich unsere Mitarbeiter ganz auf den Erfolg unserer Kunden.

Kontakt für Bewerber: Jacqueline Köhler,
Tel. 040-227433-1301, bewerbung@ppi.de

93

Prozent der Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Man findet jederzeit ein offenes Ohr für Anregungen und Fragen. Die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sind sehr gut. Ein außergewöhnlich traditionelles und solides Beratungshaus, in dem der Mensch großgeschrieben wird."

Herausragende Initiativen

Office Hour zum Onboarding

Den ersten Arbeitstag beginnen die neuen Kollegen gemeinsam in der Hamburger Geschäftsstelle, erhalten Informationen zu den ersten Monaten bei PPI und werden durch die Systemadministratoren in die Technik eingeführt. Zwei weitere Veranstaltungen, eine Patenschaft sowie regelmäßige Gespräche mit der Führungskraft gehören auch zum Onboarding.

Nachhaltig mobil

Wenn die Mitarbeiter Bahn, Car-Sharing, Fahrrad oder die eigenen Füße nutzen, erhalten sie Förderprämien, die auf eine Mobilitätskarte eingezahlt werden. Der Einsatz von Elektroautos wird ebenfalls besonders gefördert.

Künstlerisches Miteinander

Alle Geschäftsstellen haben auf der Jahreskonferenz einen Bildabschnitt gemalt. Zusammengesetzt entstand ein großes Gemälde, das den gemeinsamen Erfolg symbolisiert. Die Bildabschnitte hängen nun in den Geschäftsstellen und sollen jeden an das Miteinander erinnern.

„Unsere Mitarbeiter sind der Erfolgsfaktor. Ihr Feedback ist daher für uns elementar, um uns stetig verbessern zu können. Nur durch Kritik, Anregungen und Verbesserungsvorschläge kommen kreative Ideen zustande, die uns weiterbringen. In dem Zusammenhang möchten wir das Potenzial unserer Mitarbeiter nutzen und sie in Entscheidungsprozesse einbinden. Nur gemeinsam können wir die Stellen für uns identifizieren, an denen wir arbeiten wollen."

Annette Fink, HR Manager

Platz 17

101–500 Mitarbeiter

NRW.BANK

186 Mitarbeiter in IT/Orga
Düsseldorf/Münster

Als Förderbank für Nordrhein-Westfalen unterstützt die NRW.BANK mit ihren 1319 Mitarbeitern das Land bei seinen struktur- und wirtschaftspolitischen Aufgaben. Sie agiert dabei im öffentlichen Auftrag wettbewerbsneutral und setzt das gesamte Spektrum kreditwirtschaftlicher Förderprodukte ein. Ihre drei Förderfelder sind „Wirtschaft“, „Wohnraum“ sowie „Infrastruktur/Kommunen“. Im Gegensatz zu Geschäftsbanken sind die Kunden der NRW.BANK in erster Linie Hausbanken und andere Fördermittler.
Kontakt für Bewerber: Andreas Voß, Tel. 0211-91741-1975, andreas.voss@nrwbank.de

93

Prozent der Mitarbeiter möchten hier noch lange arbeiten.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Man geht sehr wertschätzend miteinander um. Alle Türen aller Hierarchiestufen stehen immer offen, was das ‚Miteinander‘ fördert. Sehr sichere Arbeitsplätze, exzellente Betriebsrestaurants, sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten.“

Herausragende Initiativen

Familienfreundliches Unternehmen
Neben umfangreichen Möglichkeiten für zeitlich befristbare Teilzeitarbeit und Beurlaubung bis zum 18. Lebensjahr von Kindern sowie die Pflege von Familienangehörigen stellt die Bank die kostenlose Vermittlung von Pflege und Betreuung zur Verfügung und bietet stark subventionierte Kindergartenplätze an.

Mobiles Arbeiten
Im Zuge eines zweijährigen Pilotprojekts können Mitarbeiter, deren Tätigkeit dafür geeignet ist, bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten. Am Ende der Testphase werden die Auswirkungen auf die Gesamtbank erhoben, um dann eine Entscheidung über eine unbefristete Regelung treffen zu können.

Zusatzurlaub/Sabbatical
Neben 30 Tagen Jahresurlaub sowie „Bankfeiertagen“ (24./31.12., Rosenmontag) und ggf. Gleitzeittagen können Mitarbeiter unbezahlt zehn Tage zusätzlichen Jahresurlaub und/oder ein ein- bis zweimonatiges Sabbatical erhalten.

„Das Management von Technologien und Strukturen eines Unternehmens erfordert neben Fachwissen Kreativität und Fingerspitzengefühl. Das entsteht unter anderem durch die Anerkennung guter Leistungen und Teamgeist. Wir freuen uns alle sehr über die Prämierung, die uns darin bestätigt, mit unserem werteorientierten Führungsansatz auf dem richtigen Weg zu sein.“

Tobias Schmitt, Generalbevollmächtigter und Bereichsleiter für IT, Organisation und Interne Dienste

Platz 18

101–500 Mitarbeiter

Acando GmbH

470 Mitarbeiter
Hamburg

Die Acando GmbH, Teil des schwedischen Unternehmens Acando AB, ist eine IT- und Unternehmensberatung mit Fokus auf die Digitale Transformation. Acando berät Firmenkunden bei der Umsetzung digitaler Geschäftsmodelle und entwickelt individuelle IT-Lösungen gemeinsam mit dem Kunden.

Kontakt für Bewerber: Stefan Büchel, Tel. 040–822259–208; Kathrin Wolf, Tel.: 040–822259–220; jobs@acando.de

95

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeiter.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Unter den Kollegen gibt es ein sehr familiäres und ungezwungenes Verhältnis. Auch zur Geschäftsleitung gibt es ein gutes Verhältnis und Unterhaltungen z.B. in der Küche. Vorgesetzte sind allgemein direkt ansprechbar. Neueinsteiger werden sehr freundlich aufgenommen und entsprechend ihren Vorkenntnissen, Fähigkeiten und Wünsche gefördert. Die nötige Einarbeitungszeit und Weiterentwicklung wird gewährt und unterstützt.“

„Unsere Mitarbeiter haben uns auch im zweiten Jahr der Teilnahme bei Great Place to Work zurückgemeldet, dass sich Acando und seine Unternehmenskultur aus ihrer Sicht weiter spürbar positiv entwickelt hat. Dies ist eine Bestätigung für uns als Unternehmen, gemeinsam auf dem richtigen Weg zu sein, und motiviert uns für die künftige Unternehmensentwicklung."

Daniel Winkler, Chief Financial Officer

Herausragende Initiativen

Das Sabbatical-Modell ...

... ermöglicht eine berufliche Auszeit für die Dauer von einem bis zu sechs Monaten. Während dieser erhält der Mitarbeiter eine Gehaltszahlung, die er durch vorherige Ansparung finanziert hat. 2018 werden die ersten Mitarbeiter ihr Sabbatical antreten.

Microsoft HoloLens Experience

Im Workshop lernen Studenten den Einsatz der HoloLens im Business Case kennen. Welche Arbeitsprozesse unterstützt Mixed Reality? Wie fühlt sich das Arbeiten mit der Brille an? Kleine Teams tüfteln an den Aufgaben und präsentieren die Ergebnisse.

Acando-Fitness-Förderung

Mitarbeiter können ein JobRad leasen, die Kosten für die Vollkaskoversicherung übernimmt Acando. Dank einer Kooperation mit einem Fitness-Dienstleister können Mitarbeiter deutschlandweit spontan trainieren gehen.

Platz 20

101–500 Mitarbeiter

USU

222 Mitarbeiter
Möglingen, München, Bonn, Berlin und Karlsruhe

Die 1977 gegründete USU ist der größte europäische Anbieter für IT- und Knowledge-Management-Software. Mit intelligenten Softwarelösungen und Beratungsexpertise treibt USU die Digitalisierung von Geschäftsprozessen voran. Kunden aus allen Teilen der internationalen Wirtschaft schaffen mit USU-Anwendungen Transparenz, entwickeln neue Services, sparen Kosten und senken Risiken. Neben den USU-Geschäftsbereichen Valuemation, unymira und Katana gehören die Aspera und LeuTek GmbH zur USU Gruppe mit weltweit über 650 Mitarbeitern an 15 Standorten.
Kontakt für Bewerber: Franziska Roth, Tel. 071 41-4867-358, bewerbungen@usu.de

„Eine Auszeichnung durch das unabhängige Institut hilft uns sehr, damit die USU als Mittelständler von den Bewerbern und Absolventen als attraktiver IT-Arbeitgeber wahrgenommen wird. Auch für unsere langjährigen Mitarbeiter und deren Bindung ist uns die Auszeichnung sehr wichtig, da wir so dokumentieren, dass wir eine der besten Arbeitsplatzkulturen für unsere Mitarbeiter bieten und diese anhand der Ergebnisse weiterentwickeln."

Markus Faiß, Managing Director Personal und Recht

Herausragende Initiativen

U Step In!
Zu den Veranstaltungen sind alle neuen Mitarbeiter eingeladen, um die Firma, deren Geschichte, Geschäftsprinzipien, Spirit sowie den Vorstand kennenzulernen. Für Auszubildende und Studenten veranstaltet die USU zusätzlich einen Einführungstag, an dem sich diese kennenlernen, gemeinsam Aufgaben lösen und sich über ihre Ausbildung austauschen.

USU Inside
Das selbst entwickelte Intranet informiert über Neuzugänge, Projekte, Neukunden und Veranstaltungen und dient als Ideen- und Feedback-Plattform. Neue Mitarbeiter werden mit einem Gruppenbild begrüßt und stellen sich mit einem persönlichen Beitrag vor.

Führungskräfte-Seminar
Die Führungskompetenz aktueller und künftiger Führungskräfte stärkt die USU unter anderem durch ein jährliches Seminar mit dem Vorstand und dem Gründer. Im Mittelpunkt stehen teambildende Aktionen und der Beitrag, den Führungskräfte zu Erfolg und Kultur des Unternehmens leisten.

89

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Besondere Ereignisse werden bei uns gefeiert.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Der Teamgeist und die Hilfsbereitschaft aller in unserem Bereich sind bemerkenswert. Hier herrscht eine ausgesprochen gute ‚Kultur‘ des Miteinanderumgehens. So etwas habe ich in dieser Ausprägung zuvor noch nicht erlebt.“

Platz 21

101–500 Mitarbeiter

Ubisoft Blue Byte

330 Mitarbeiter
Düsseldorf, Mainz, Berlin

Ubisoft Blue Byte ist ein 1988 gegründetes Entwicklerstudio für Computerspiele und Teil der französischen Ubisoft-Gruppe. Das Unternehmen ist für die Spiele der „Anno"- und „Die Siedler"-Reihen bekannt. Außerdem arbeitet Ubisoft Blue Byte in engem Verbund mit anderen Ubisoft-Studios weltweit an großen Marken wie Tom Clancy's Rainbow Six Siege oder Far Cry, die von Millionen von Gamern gespielt werden. Neben der Entwicklung von Spielen beschäftigen sich einige Teams auch mit neuen, zukunftsorientierten Technologien, etwa der prozeduralen Erschaffung von Spielwelten.

Kontakt für Bewerber: Andrew Brand, andrew.brand@ubisoft.com, oder Glenn Ulrich, glenn.ulrich@ubisoft.com

96

Prozent der Mitarbeiter loben die freundliche Arbeitsatmosphäre.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es gibt viele Mitarbeiter aus allen Teilen der Welt, was die Arbeit interessanter gestaltet, da viele verschiedene Kulturen aufeinandertreffen und miteinander umgehen."

Herausragende Initiativen

Blue Byte goes Campus

Mitarbeiter begleiten Studenten als Mentoren und stellen Themen für Abschlussarbeiten zur Verfügung. Ebenso werden Lehrstühle unterstützt. An Hochschulen organisiert Ubisoft Blue Byte mehr als 30 Campus-Aktionen im Jahr, darunter Bewerber-Workshops, Gastvorträge und Exkursionen.

„GooodMoood“

Um Toleranz und Vielfältigkeit über den Beruf hinaus zu pflegen, wurde „GooodMoood“ ins Leben gerufen. Die weltweit 12.000 Ubisoft-Mitarbeiter teilen besondere Momente auf der Plattform „Out of office“, etwa Kochrezepte, Hobbys, Sehenswürdigkeiten oder Musiktipps.

Freiraum für Ideen

Jeder bekommt mindestens einen halben Tag pro Monat zu Lernzwecken geschenkt. Die Zeit kann dazu genutzt werden, sich von neuen Themen inspirieren zu lassen, Programme auszuprobieren oder mit dem Team Ideen zu sammeln.

„Spaß bei der Arbeit, Motivation und hohe Professionalität stehen bei uns auf einer Stufe: Wir sind ein modernes Unternehmen und eine große Familie, in der alle respekt- und verantwortungsvoll miteinander umgehen. Computerspiele sind komplexe Softwareprogramme. Dafür brauchen wir hochqualifizierte Mitarbeiter, die sich entwickeln und global vernetzt arbeiten. Wir unterstützen das mit gezielter Fortbildung. Wir stehen für Spaß beim Spielen und bei der Arbeit, nach dem Motto: Von Gamern für Gamer.“

Benedikt Grindel,
Managing Director

Platz 22

101–500 Mitarbeiter

HENRICHSEN AG

145 Mitarbeiter
Straubing

HENRICHSEN – always added values.
Die HENRICHSEN AG ist einer der führenden Business-Solution-Provider für die Digitalisierung kaufmännischer Geschäftsprozesse in mittelständischen Unternehmen. Der Schwerpunkt liegt in den Geschäftsbereichen Beschaffung, Finance, HR und IT auf der Plattform SAP. Im Vordergrund steht hierbei die Umsetzung einer hybriden IT, also der Einsatz von Lösungen On Premises und als SaaS-Variante in der Cloud . Der Nutzen für unsere Kunden liegt in einer erhöhten Durchgängigkeit digitalisierter Prozesse, mehr Transparenz und Agilität durch den Abbau von Daten- und Dokumentensilos.
Kontakt für Bewerber: Philip Piendl, Tel. 094 21-8109-0, bewerbung@henrichsen.de

91

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Die Führungskräfte vertrauen auf unsere gute Arbeit.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Der mobile Arbeitsplatz ist bestens organisiert, macht unheimlich flexibel und ist sehr motivierend! Das gibt es nicht überall. Die Kollegen sind wirklich eine große Familie. Die Entfaltung der eigenen Fähigkeiten für die jeweilige Aufgabe ist hier in allen Facetten möglich und vom Chef geschätzt.“

„Wir haben in den letzten fünf Jahren unsere eigene digitale Transformation umgesetzt und dabei viel verändert, mit dem Ziel, HENRICHSEN auf die Herausforderungen von morgen auszurichten. Exzellenter Arbeitgeber zu sein war dabei stets ein wichtiger Anspruch, um unsere Mannschaft an uns zu binden und attraktiv für neue Mitarbeiter zu sein, was unser Wachstum erst ermöglicht."

Fabian Henrichsen, Vorstandsvorsitzender und Hauptaktionär

Herausragende Initiativen

Afrika-Safari-Tour

Jahrzehntelange Zugehörigkeit ehrt die HENRICHSEN AG besonders: Kollegen ab 10 Jahren winkt die Mitgliedschaft im liebevoll genannten „Senioren-Club" mit einem jährlichen Tagesausflug. Ab 20 Jahren steigt man in den Club der „Grauen Panther" auf. Zur Feier lädt die Familie Henrichsen auf eine Safari-Tour durch Afrika ein.

Gehaltsoptimierung im Cafeteria-System

Unsere Mitarbeiter können aus steuerbegünstigten Leistungen die auswählen, die für sie den meisten Nutzen bringen: Sabbatical, Fahrtkosten-, Kindergarten- und Telefonkostenzuschuss, betriebliche Altersvorsorge, Fahrradleasing und vieles mehr.

Gäubodenvolksfest Straubing

Die HENRICHSEN AG lädt ihre Mitarbeiter zum gemeinsamen Volksfestbesuch ein. Da der Festumzug am Bürogebäude vorüberzieht, werden die Mitarbeiter zudem inklusive Familie in die Geschäftsstelle zu Brotzeit und Bier eingeladen.

Platz 23

101–500 Mitarbeiter

COMLINE
Computer + Softwarelösungen AG

420 Mitarbeiter
Hamburg, Stuttgart, Berlin, Dortmund und 6 weitere Standorte

Die COMLINE Computer + Softwarelösungen AG ist eine IT-Beratung und Betreiber von IT-gestützten Prozessen. Als strategischer Beratungspartner ermöglichen wir unseren Kunden Wettbewerbsvorteile durch innovative IT-Lösungen im Bereich Datacenter, Business Solutions und SAP-Consulting mit messbarem Nutzen in Effizienz und Qualität. An mehreren Standorten bundesweit und bei Kunden vor Ort sind unsere derzeit 420 Mitarbeiter im Einsatz.

Kontakt für Bewerber: Isabell Ziegert, Tel. 0170–6416951, isabell.ziegert@comlineag.de; Matthias Krenzer, Tel. 0151–12603719, matthias.krenzer@comlineag.de

„Mit dem Feedback unserer Mitarbeiter erhalten wir regelmäßig ungemein wertvolle Hinweise, wie wir als Arbeitgeber noch attraktiver werden und unsere Führungskräfte noch wertschätzender agieren können. Wir freuen uns sehr, dass unsere intensive Arbeit zur ständig steigenden Zufriedenheit bei jeder Befragung führt. Mit der Teilnahme am Wettbewerb erhalten wir einen guten Eindruck, wie wir im Vergleich zu anderen Unternehmen stehen."

Carsten Marquardt, Prokurist

Herausragende Initiativen

Dienstfahrrad

Als Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und CO_2-Reduzierung können Mitarbeiter gegen Bruttoentgeltumwandlung ein Fahrrad zu interessanten Konditionen so leasen, dass auch die höherpreisigen E-Bikes attraktiv werden. Das Unternehmen übernimmt Versicherung und Inspektion.

Fitnessstudio

Mitarbeiter erhalten einen Zuschuss von monatlich 30 Euro zu einem Fitnessstudio – zudem gibt es Kooperation mit einer bundesweit agierenden Fitness-Kette.

Care-Paket

Der Geschäftsbereich Infrastruktur gibt den Mitarbeitern ein „Erkältungs-Care-Paket", in den Geschäftsstellen stehen Obstkörbe für den Vitaminbedarf.

Unter dem Motto „Ring-the-bell"...

... klingelt im Vertrieb die Glocke, wenn ein Erfolg zu verzeichnen ist. Der Bereich Outsourcing hat in der Berliner Geschäftsstelle eine Glocke installiert, nach deren Läuten die Kollegen zusammenkommen, um einen Erfolg zu feiern.

94

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Neue Mitarbeiter fühlen sich hier willkommen."

Das sagen die Mitarbeiter:

„Sehr gutes Gemeinschaftsgefühl mit fairem Umgang und Freiraum, sich zu entfalten. Die Übernahme von Verantwortung wird gerne gesehen und ermöglicht. So zählt ausschließlich das Ergebnis der Arbeit – eine großzügige Home-Office-Regelung stützt diese Haltung."

Eine Frage der Kultur oder warum ein Kicker nicht reicht

Sind ein Kicker oder die Massage im Büro schon verlässliche Zeichen für eine gute Unternehmenskultur? Eher nicht, meinen ausgezeichnete Arbeitgeber, die an vielen Schrauben drehen, damit sich die Mitarbeiter wohlfühlen.

„Unternehmenskultur bedeutet viel mehr, als in der Gemeinschaftsküche einen Kicker und einmal pro Woche Kuchen bereitzustellen", sagt Christoph Kull, Geschäftsleiter Marketing und Vertrieb bei Workday. Die Kultur zeige sich darin, wie das Management mit den Mitarbeitern und die Mitarbeiter miteinander umgingen und wie sich die Belegschaft Kunden gegenüber verhalte (Seite 64).

Zu schnelles Wachstum kann Arbeitskultur verändern

Doch die Unternehmenskultur verändert sich stetig, nicht zuletzt, wenn ein Unternehmen stark wächst. Darum hat das Software- und Beratungshaus QAware aus Münchnen, das binnen weniger Jahre seine Mitarbeiterzahl verdoppelte und wiederholt zum besten Arbeitgeber gewählt wurde, die Reißleine gezogen. Lineares Wachstum heißt die neue Route, jedes Jahr sollen maximal zwölf neue Kollegen an Bord kommen. In Trüffelworkshops erarbeiteten sich die Münchner die identitätsstifenden Aspekte und versuchten, sie greifbar zu machen (Seite 62).

Was macht die Kultur eines Unternehmens aus? Diese Frage stellen sich auch viele Bewerber, wenn sie die Wahl zwischen mehreren Jobangeboten haben und eine Orientierungshilfe brauchen. Ein Wettbewerb wie „Great Place to Work" kann hier helfen, beruht die Bewertung der Arbeitgeber doch zum großen Teil auf einer anynoymen Befragung der Mitarbeiter in den teilnehmenden Unternehmen.

Laut dieser bescheinigen nahezu 100 Prozent der Befragten ihren Unternehmen eine freundliche Arbeitsatmosphäre. Dazu kann ein gut frequentierter Kicker ebenso beitragen wie spontane Feiern mit Sekt, Smoothies und Snacks. Solche Feten steigen bei MVC Mobile VideoCommunication, sobald ein großer Vertrag abgeschlossen ist (Seite 68). GAMBIT Consulting aus Troisdorf begreift

Fotos: QAware; Workday

sich nicht nur gegenüber seinen Kunden, sondern auch gegenüber den Mitarbeitern als Dienstleister. So organisiert GAMBIT Arzt- und Friseurtermine, bringt wahlweise Päckchen zur Post, Hemden zur Reinigung oder Autos zum Reifenwechseln. Zum „Rundum-Sorglos-Paket" gehört auch, dass Mitarbeiter ihre Arbeitszeit kurzzeitig reduzieren, auch von zu Hause aus arbeiten oder jeden Mittag ins Home Office wechseln, um sich um ihre Kinder zu kümmern (Seite 70).

Für Projektron aus Berlin gehören sehr individuelle Arbeitszeitmodelle, darunter Führung in Teilzeit, schon seit jeher zur Firmenphilosophie. Abgerundet wird diese Flexibilität mit einer Notfallbetreuung der Kinder im Büro (Seite 66).

Verständnis für die Kollegen fördert der Cloud- und Hosting-Dienstleister Adacor auf spielerische Weise: Alle vier Wochen legen die Mitarbeiter die Priorisierung ihrer Feature Requests in der Softwareentwicklung nach dem Business-Value-Poker-Modell fest: Sie pokern aus, welcher Anforderung welcher Mehrwert für das Unternehmen zugewiesen wird. Die ermittelten Business-Werte sind dann für den Product Owner Richtschnur, um den nächsten Sprint zusammenzustellen (Seite 72).

Alexandra Mesmer

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse 50 bis 100 Mitarbeiter

1. QAware → S. 62
2. Workday → S. 64
3. Projektron → S. 66
4. Meltwater Deutschland
5. Communardo Software
6. QlikTech
7. MVC Mobile Video-Communication → S. 68
8. GAMBIT Consulting → S. 70
9. Adacor Hosting → S. 72

Platz 1

50–100 Mitarbeiter

QAware GmbH

98 Mitarbeiter
München, Mainz

Die QAware GmbH ist ein Projekthaus für Softwaretechnik. Sie analysiert, saniert, erfindet und realisiert Softwaresysteme für Kunden, deren Unternehmenserfolg maßgeblich von IT abhängt. Dazu zählen vor allem große Konzerne wie die BMW Group, die Deutsche Telekom und die Allianz.
Kontakt für Bewerber: Christine Kantsperger, Tel. 089-23 23 15-0, christine.kantsperger@qaware.de

100

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Die Führungskräfte machen ihre Arbeit kompetent."

Das sagen die Mitarbeiter:

„Obwohl QAware in den letzten Jahren stetig gewachsen ist, sind wir immer noch ein wahnsinnig tolles Team, das teamübergreifend zusammenhält. Wir agieren als Team mit dem Ziel, das Beste für unser Projekt und unsere Firma zu erreichen und nicht als Einzelkämpfer mit eigenen Zielen zu glänzen."

Herausragende Initiativen

Trüffel

In acht Fokusgruppen spürten die 98 Mitarbeiter besondere kulturelle Identitätsaspekte auf, um die gefühlte Kultur greifbar zu machen. Diese sogenannten Trüffel dienen intern als Anstöße für die Entwicklung der Arbeitgeberkultur, nach außen ermöglichen sie, ein ehrliches Bild vom Arbeits(er)leben der Mitarbeiter zu zeichnen.

QAcircle

Alle Mitarbeiter bilden einen Stuhlkreis, die Mainzer Niederlassung setzt sich virtuell dazu. Jeder kann per Wurfmikrofon jedem Fragen stellen, über alle Hierarchieebenen hinweg. Das Format ist beliebt, auch weil so mitunter heikle Themen offen auf den Tisch kommen.

Resilienz

Inspiriert vom Resilienzbegriff im Software-Engineering startete QAware eine Resilienzinitiative. Ihr Ziel: Unternehmen und Mitarbeiter widerstandsfähig machen gegen Stressfaktoren. So wurden, unterstützt durch eine Psychologin, Maßnahmen erarbeitet, mit denen Mitarbeiter ihr „psychisches Immunsystem“ stärken können.

„Mit Erfindergeist und Handwerksstolz machen wir Informatik. Dies treibt uns auch bei der Entwicklung unserer Arbeitskultur. Die Teilnahme an Great Place to Work bietet uns dazu Maßstab, Spiegel und Plattform.“

Bernd Schlüter, Geschäftsführer Personal

Platz 2

50–100 Mitarbeiter

Workday GmbH

München

Workday ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Lösungen für das Finanz- und Personalwesen. Das Unternehmen wurde 2005 gegründet und bietet weltweit Anwendungen in den Bereichen Finanzmanagement, Human Capital Management und Analyse für große und mittlere Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Regierungsbehörden. Von mittelständischen Unternehmen bis hin zu Fortune-50-Unternehmen haben sich zahlreiche Organisationen bereits für Workday entschieden.
Kontakt für Bewerber: Katrin Weidner, Tel. 089–5505–65000, Katrin.Weidner@workday.com

98

Prozent der Mitarbeiter loben die angemessene Bezahlung.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Wir sind eine Gemeinschaft, die ein wundervolles Produkt an die Kunden bringt, helfen uns gegenseitig, egal wie viele Fragen es sind, lernen von anderen Kollegen und deren Kulturen und können flexibel an unseren Projekten arbeiten. Es macht wirklich Spaß, hier zu arbeiten!“

Herausragende Initiativen

People Leadership Summit
Einmal im Jahr treffen sich alle Führungskräfte von Workday und diskutieren in kleinen Gruppen, wie sie die Unternehmenswerte lebendig halten können.

Frag, was du willst – wir nehmen es ernst!
Unter dem Motto „Ask Us Anything" beantworten CEO Aneel Bhusri und weitere Führungskräfte vierteljährlich Fragen, die Mitarbeiter im Intranet gesammelt und priorisiert haben. Die am höchsten priorisierten Fragen werden in einem Videobeitrag beantwortet.

„Cangineering"...
... ist ein interner Food-Sculpting-Wettbewerb für den guten Zweck. In Teams bauen Mitarbeiter Skulpturen aus Konserven oder Zerealienkartons. Alle stimmen über ihren Favoriten ab, das Gewinnerteam erhält 2000 Euro, die es an eine Tafel spendet. Die Bestandteile der Skulpturen werden an lokale Tafeln gespendet.

„Unternehmenskultur bedeutet viel mehr, als in der Gemeinschaftsküche einen Kicker und einmal pro Woche Kuchen bereitzustellen. Wenn es darum geht, Talente zu finden und zu halten, ist für Unternehmen die Kultur das Unterscheidungsmerkmal. Sie zeigt sich darin, wie das Management mit den Mitarbeitern umgeht, wie die Mitarbeiter miteinander umgehen und wie sich die Belegschaft Kunden gegenüber verhält."

Christoph Kull, Geschäftsleiter Marketing und Vertrieb

Platz 3

50–100 Mitarbeiter

Projektron

92 Mitarbeiter
Berlin, München, Stuttgart, Hamburg

Projekte effizient planen, steuern und auswerten – dabei hilft Projektron BCS, die webbasierte Projektmanagement-Software der Projektron GmbH. Sie erleichtert die Projektarbeit, unterstützt die Arbeit nach Scrum und Kanban und ermöglicht die Abbildung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. In der Personalentwicklung fördert Projektron die Mitarbeiter mit Weiterbildungen und Zertifizierungen nach den Standards des Projektmanagements der IPMA/GPM und der PRINCE2®-Methodik.

Kontakt für Bewerber: Sandra Gerhardt, Tel. 030–3 47 47 64–124, job@projektron.de

„Ohne unsere Mitarbeiter wäre Projektron nicht das, was es heute ist. Deshalb freuen wir uns besonders, im Rahmen des Wettbewerbs eine Bestätigung der Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Eine Auszeichnung bei Great Place to Work zeigt, dass Unternehmenswerte nicht nur auf dem Papier bestehen, sondern aktiv gelebt werden."

Patricia Rezić, Prokuristin

Herausragende Initiativen

Bio-Essen, Lauf- und Lachtrainings
Projektron übernimmt die Teilnahmegebühr für zahlreiche Sportveranstaltungen. Neben Lauftrainings werden Lachtrainings und Seminare zur Raucherentwöhnung angeboten. Ergonomische Armauflagen, Steh-/Sitztische und der Einbau von Schallschutzelementen sorgen für komfortableres Arbeiten. Einmal pro Woche wird ein Bio-Wunschbuffet für die Mitarbeiter gekocht.

Interner Wissenstransfer
Mitarbeiter geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen an Kollegen in Workshops weiter. Produktverantwortliche schulen etwa die Kollegen zu neuen Funktionen in der Release-Demo. Ein Support-Training fördert den Wissensaustausch zwischen Entwicklern und technischen Kundenbetreuern. Und beim Beratertag stehen Fallbeispiele aus der Kundenbetreuung und Akquise im Vordergrund.

Notfall Kinderbetreuung
Bei Ausfall der Betreuung können Kinder mit zur Arbeit. Dort warten eine Krabbelecke, Malzeug, ein Kickertisch und Tischtennisplatten.

97

Prozent sagen: „Neue Mitarbeitende fühlen sich hier willkommen."

Das sagen die Mitarbeiter:

„Man bestimmt sein Arbeitsumfeld selber mit. Je nach Bedarf kann man in individuellen Zeitmodellen arbeiten und ist trotzdem ein vollwertiges Mitglied, da das bei uns eben normal ist. Dadurch weiß ich, dass – egal wie mein Leben sich entwickelt – ich beruflich nicht ‚abgehängt' werde."

Platz 7

50–100 Mitarbeiter

MVC Mobile VideoCommunication GmbH

80 Mitarbeiter

Kronberg (Hauptsitz), Balingen, Berlin, München, Genf und Zürich

Die MVC Mobile VideoCommunication GmbH gehört zu den führenden europäischen Full-Service-Providern für Videokonferenz und Unified-Communications & Collaborations-(UCC-)Lösungen. Zum Portfolio zählen die Beratung, Konzeption und Implementierung sowie umfassende Services – auch aus der Cloud – alles aus einer Hand. Mit über zwei Jahrzehnten Erfahrung und rund 80 Mitarbeitenden berät die MVC ihre Kunden herstellerneutral.
Kontakt für Bewerber: Sabine Götting, Tel.069-63399128, sgoetting@mvc.de

Das sagen die Mitarbeiter:

„Flache Hierarchien, guter Draht zu Vorgesetzten und Mitarbeitern. Entscheidungen werden häufig gemeinsam und auf kurzem Dienstweg gefällt. Ich kann mich hier in eine Richtung entwickeln, die ich zum großen Teil selbst bestimmen (oder mitbestimmen) darf. Sehr flexible und selbständige Arbeitsweisen sind hier Voraussetzung, was mir absolut zugutekommt."

98

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Wir erhalten hier viel Verantwortung."

Herausragende Initiativen

Kontinuierliche Verbesserungen
Im KVP-Tool (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) kann man seinen Verbesserungsvorschlag beschreiben, auch visuell darstellen. Nach dem Fachbereich bespricht und prüft das Management alle Vorschläge. Wird ein Vorschlag angenommen, erhält der Ideengeber 100 Euro. Ist der Vorschlag anonymisiert eingereicht worden, wird die Prämie in die Gemeinschaftskasse eingezahlt.

Unternehmenswert „Familiär“
Alle sollen gern zur Arbeit kommen und sich wohlfühlen. Die Obsttage sollen dies unterstützen, genau wie die gemeinsame Denkpause beim Kickern.

Vertragsabschlussfeier
Große Vertragsabschlüsse werden spontan mit allen gefeiert. Bei Sekt, Smoothies und Snacks werden alle zusammengerufen, um den Erfolg und die dafür Verantwortlichen besonders hervorzuheben. Die Mitarbeiter der Standorte werden über Videokonferenz hinzugeschaltet.

„Wir erhalten von langjährigen Mitarbeitern, neuen Kollegen, Auszubildenden und Bewerbern immer wieder das Feedback, dass sie merken, dass wirklich der Mensch im Mittelpunkt steht. Gerade neue Kollegen zeigen sich sehr beeindruckt davon, mit welcher Hilfsbereitschaft sie aufgenommen und unterwiesen werden. Das und noch viel mehr hat uns dazu bewogen, uns dem Wettbewerb von Great Place to Work zu stellen. Wir sind sehr stolz darauf, dies im ersten Anlauf unter Beweis gestellt zu haben.“

Dr. Sven Damberger, Geschäftsführender Gesellschafter/CEO

Platz **8**

50–100 Mitarbeiter

GAMBIT Consulting

100 Mitarbeiter
Troisdorf

GAMBIT Consulting GmbH ist ein mittelständisches IT- und SAP-Beratungsunternehmen aus Troisdorf (NRW). Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen der klassischen SAP-Beratung, der Konzeption und Umsetzung digitaler Strategien sowie der Entwicklung von IT-Anwendungen im Umfeld von ERP-Systemen. Mit mittlerweile über 100 Mitarbeitern und mehr als 20 Jahren Erfahrung hat GAMBIT Unternehmen in über 600 Projekten in mehr als 70 Ländern mit innovativen und nachhaltigen IT-Lösungen erfolgreich unterstützen können.

Kontakt für Bewerber: Michael Ratte, Tel. 022 41-8845-0, bewerbung@gambit.de

98

Prozent der Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es sind die Werte, die die Gründer vorgelebt und die aus GAMBIT ein Unternehmen geformt haben, das ohne viele Worte und Statements eine Wertegemeinschaft bildet, bei der sich Kunden und Mitarbeiter gut aufgehoben fühlen. Unser Team braucht dafür keine Hierarchien. Hier hilft jeder jedem."

Herausragende Initiativen

GAMBIT-Akademie

Hier werden Kollegen eingearbeitet und mit Hilfe von Trainern weitergebildet. Neulinge werden sechs Monate auf das Arbeiten in GAMBIT-Projekten vorbereitet. Um den Lernerfolg zu überprüfen, werden die Kursabschnitte durch Tests abgeschlossen. In offenen Feedback-Runden wird besprochen, was angepasst werden kann.

Service für Mitarbeiter

GAMBIT entlastet Mitarbeiter, indem Arzt- und Friseurtermine organisiert, Päckchen zur Post, Hemden zur Reinigung oder Autos zum Reifenwechseln gebracht werden.

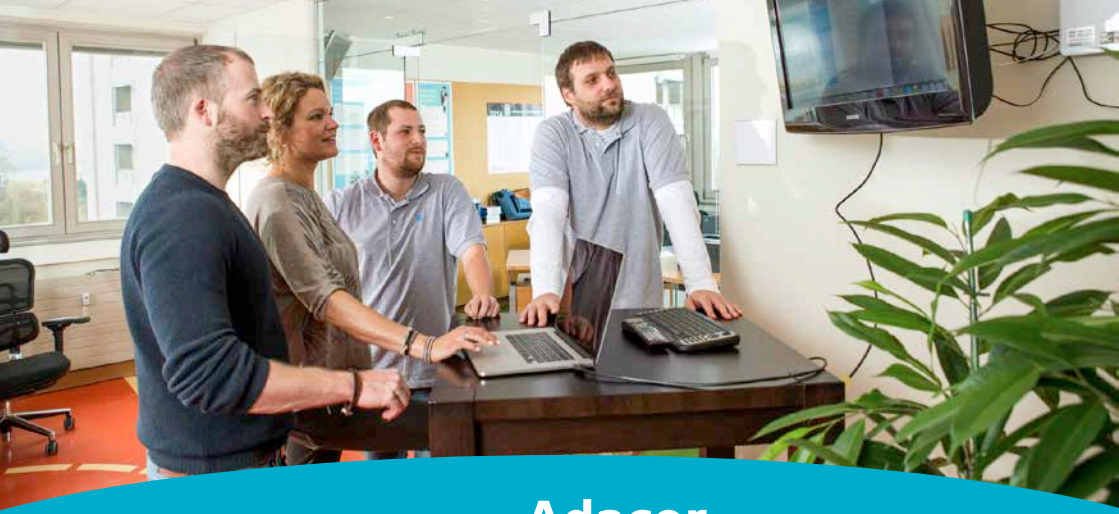
„Rundum-Sorglos-Paket“

Erfordern es Lebensumstände oder Wünsche, können Mitarbeiter ihre Arbeitszeit kurzzeitig reduzieren, auch von zu Hause aus arbeiten oder jeden Mittag ins Home Office wechseln, um sich um ihre Kinder zu kümmern.

„Als Beratungsunternehmen ist die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter im Projekt der ausschlaggebende Erfolgsfaktor für unser unternehmerisches Wirken. Arbeitsplatzkultur bedeutet für uns, berufliche Heimat zu stiften, zu gestalten und zu finden. Nur so kann eine Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen dauerhaft gewährleistet werden.“

Michael Ratte, Geschäftsführer

Dr. Thomas Fischer und Dr. Robert Bartels (von links) freuen sich, den TOP-Consultant-Award von Christian Wulff (Bundespräsident a.D.) entgegenzunehmen.



Platz 9

50–100 Mitarbeiter

Adacor

62 Mitarbeiter
Offenbach am Main, Essen

Adacor ist ein inhabergeführter und deutschlandweit tätiger Cloud- und Hosting-Dienstleister. Das Unternehmen ermöglicht digitale Transformation: Hochverfügbare, sichere und flexible Managed-Hosting- und Cloud-Lösungen mit individuellem Plattform-, Server- und Service-Management für Konzerne, Mittelstand und Agenturen. Die innovativen Cloud-Lösungen kommen bei über 160 Unternehmen aus DAX, MDAX und großem Mittelstand zum Einsatz.

Kontakt für Bewerber: Kiki Radicke, Leitung Marketing & Recruiting, Tel. 069-90 02 99-2019, jobs@adacor.com

„Die Auszeichnung als Great Place to Work ist für uns eine ganz besondere, weil wir darüber zeigen können, wie wichtig uns eine hohe Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern, soziales Engagement und unsere Positionierung als verantwortungsbewusst handelndes Unternehmen ist. Sie bietet in Bezug auf den IT-Fachkräftemangel eine wichtige Dokumentation unseres Einsatzes für die Schaffung einer großartigen Arbeitsplatzkultur."

Andreas Bachmann, Geschäftsführer und CIO

Herausragende Initiativen

Business-Value-Poker

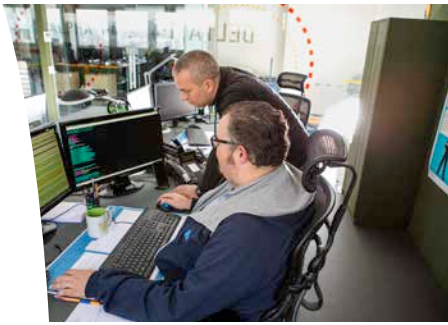
Alle vier Wochen kommen Mitarbeiter zusammen, um die Priorisierung ihrer Feature Requests in der internen Softwareentwicklung nach dem Business-Value-Poker-Modell festzulegen. Gemeinsam pokern alle aus, welcher Anforderung welcher Mehrwert für das Unternehmen zugewiesen wird. So wird Verständnis für den Bedarf des anderen gefördert. Die ermittelten Business-Werte sind dann für den Product Owner Richtschnur, um den nächsten Sprint zusammenzustellen.

Die Geschenketombola ...

... folgt bei der Weihnachtsfeier nach gemeinsamem Kochen, Speisen und Trinken. Sie gipfelt im Geschenketauschbasar und fördert den Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg.

Fit bei Adacor

Ein Trainer bietet im firmeneigenen Fitnessraum zwei Trainings pro Woche an, die auf die Verfassung der Mitarbeiter abgestimmt sind. Sie können sich einen Trainings- und Gesundheitsplan erstellen lassen. Jährlich nimmt Adacor am JP-Morgan-Lauf teil.



96

Prozent der Mitarbeiter loben die attraktiven Sozialleistungen.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Durch flache Hierarchien habe ich einen guten und direkten Draht zu allen Mitarbeitern und den Geschäftsführern. Wir haben super Arbeitsbedingungen mit toller Ausstattung und bester Verpflegung. Mir wurde großes Vertrauen entgegengebracht."

Der kurze Draht zum Chef oder was kleine Firmen bieten

Von den 70 besten Arbeitgebern in der ITK haben 34 Unternehmen weniger als 50 Mitarbeiter. Sie punkten mit Führungsnähe und Wertschätzung.

In kleineren Firmen gibt es weniger Hierarchien, so dass ein direkterer Austausch zwischen Mitarbeiter und Management gegeben ist. Das belegen auch die Ergebnisse des jüngsten Great-Place-to-Work-Wettbewerbs. Die Firmengröße allein ist aber kein Garant dafür, dass sich Mitarbeiter gut informiert fühlen, einen Gestaltungsfreiraum erhalten oder einen kurzen Draht zur Geschäftsführung haben.

Solche und andere Rahmenbedingungen eines guten Arbeitsplatzes haben die besten Arbeitgeber in der Größenklasse 10 bis 49 Mitarbeiter, die sich auf den folgenden Seiten präsentieren, bewusst geschaffen. Nicht immer braucht es ein Budget, um den Mitarbeitern zu signalisieren: Ich habe Interesse an dir als Person und nicht nur als Arbeitskraft – für die meisten Befragten der wichtigste Faktor für ein positives Arbeitserleben.

Der Chef nimmt sich Zeit

Elmar Seidel, Chef von Seidel & Friends Consulting aus Münster, blockt sich jeden Montagvormittag, um Vier-Augen-Gespräche mit seinen Mitarbeitern zu führen (Seite 76). Auch Sebastian Roux, Chef von Roux IT, legt Wert auf persönliche Feedback-Gespräche (Seite 92).

Bei evodion aus Hamburg setzen sich alle im Zwei-Wochen-Rhythmus zusammen, um sich auf den gemeinsamen Stand zu bringen und den Kollegen über Projekterfolge zu berichten (Seite 86).

Gemeinsame Aktionen wie der Betriebsausflug bei Bitech fördern die Arbeitskultur.

Foto: Bitech – Beratungsgesellschaft für Informationstechnologie

Wertschätzung ist ein weiterer Anker, den Führungskräfte setzen sollten, wollen sie eine zufriedene Belegschaft haben: Ob auf gemeinsamen Feiern wie bei ponturo consulting (Seite 82) oder mit einem Firmen-Maskottchen für außergewöhnliches Teamengagement außerhalb der Projektarbeit bei Xenium (Seite 80).

Wertschätzung des Einzelnen heißt für status C aus Berlin, ihm Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum zu geben, nicht nur was Arbeitszeit, -ort und -inhalte betrifft. Es entscheidet der, der sich am besten auskennt oder eine Frage klären möchte. Natürlich müssen die einbezogen werden, die von der Entscheidung betroffen sind (Seite 78).

Regelmäßige Weiterbildungen wie die wöchentlichen Trainings von DEMIRTAG Consulting aus Augsburg (Seite 90) oder wie bei der Bitech AG Hürth, in der Kollegen Kollegen schulen (Seite 84), sind ebenso wichtig wie Entwicklungschancen: Die Beispiele von IT Frankfurt (Seite 88) und COMPIRICUS (Seite 94) zeigen, dass auch kleine Firmen Fachkarrieren jenseits von Personalverantwortung entwickeln können.

Alexandra Mesmer

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

1. Quality First Software
2. Seidel & Friends Consulting → S. 76
3. Speicherwerke
4. status C → S. 78
5. QUNIS
6. Dittrich+Kollegen
7. Xenium → S. 80
8. ponturo consulting → S. 82
9. BUCS IT
10. Bitech – Beratungsgesellschaft für Informationstechnologie → S. 84
11. FAST-DETECT
12. evodion Information Technologies → S. 86
13. IT Frankfurt → S. 88
14. DEMIRTAG Consulting → S. 90
15. LV digital
16. RouxIT → S. 92
17. infologistix
18. COMPIRICUS → S. 94
19. Virtimo
20. brainsphere informationworks
21. CRM Partners
22. Pentland Firth Software
23. datac Kommunikationssysteme
24. utilitas
25. Profihost
26. kernpunkt Holding
27. Project Partners Management
28. Bösch
29. tripuls media innovations
30. FIVE1
31. CALEO Consulting
32. orgavision

Platz 2

10–49 Mitarbeiter

Seidel & Friends Consulting

17 Mitarbeiter
Münster

Seidel & Friends Consulting ist ein Beraterhaus für Informationstechnologie und Telekommunikation. Wir beraten unsere Kunden hinsichtlich Digitalisierung, Cloud-Lösungen und Datenanbindungen. Wir erarbeiten lösungsorientierte Prozesse im Bereich Industrie 4.0 und optimieren entsprechende Tarifkonditionen. Deutschlandweit bedienen wir namhafte Kunden unterschiedlicher Größe. Dazu gehören sowohl Dax-Konzerne, große Behörden als auch Firmen aus dem europäischen Ausland und den USA, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Kontakt für Bewerber: Jennifer Matheja, Tel. 0251-210 10 977, oder Christina Wienker, Tel. 0251-210 10 904, bewerbung@seidel-friends.de

92

Prozent unserer Mitarbeiter sagen: „Wir werden angemessen für unsere Leistung bezahlt.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Geschäftsleitung definiert klare Ziele, welche transparent und nachvollziehbar sind. Ich habe mich bei keinem anderen Arbeitgeber so integriert und geschätzt gefühlt.“
Christina Wienker, Mitarbeiterin Innendienst

Herausragende Initiativen

Communication upgrade

Jede Woche blockt die Geschäftsleitung vier Stunden für Vier-Augen-Gespräche mit den Mitarbeitern. Hier kann man auch Ideen einbringen. Daraus ergeben sich teilweise Änderungen im Geschäftsablauf, die die Geschäftsführung einmal pro Quartal im Resonanz-Meeting präsentiert. Die Mitarbeiter können so ihren Arbeitsplatz direkt beeinflussen und sich an Veränderungen beteiligen.

Knack den Highscore

Im „Recreation room" können sich die Mitarbeiter wie zu Hause fühlen und auf dem XL-Sofa entspannen oder mit Playstation und Nintendo Wii spielen. In der „Lounge area" befinden sich die Küche, Sitzmöglichkeiten und ein „Williams-Terminator-2"-Flipper. Jeder, der den Highscore zum Ende des Halbjahres übertrifft, bekommt einen Tag Sonderurlaub. Die Freitagskickerturniere bilden den Abschluss jeder Woche.

„Bring your kids to work"

Einmal im Jahr können Mitarbeiter ihre Kinder mit zum Arbeitsplatz bringen. So erfahren die Kinder, wie der Arbeitsplatz ihrer Eltern aussieht und wie dort gearbeitet wird.

„Empathie und Zusammenhalt sind die wichtigsten Parameter für unseren Erfolg."

Elmar Seidel, Geschäftsführer

Platz 4

10–49 Mitarbeiter

status C

26 Mitarbeiter
Berlin

Die status C AG gestaltet reibungslos effiziente SAP-Prozesse in der Logistik- und Automobilbranche. Für jede Fragestellung findet sie eine smarte, schlanke Lösung, die das Arbeiten einfacher macht – und sie lebt Zusammenarbeit auf höchstem fachlichem, aber auch menschlichem Niveau.

Kontakt für Bewerber: Sabine Meyer-Ricks, Tel. 0221-22 21 05 4-14, sabine.meyer-ricks@status-c.com

Das sagen die Mitarbeiter:

„Bei status C zu arbeiten bedeutet, jeden Tag spannende und neue Anforderungen mit den Kollegen zu lösen. Als Teil einer einzigartigen Philosophie, bei der trotz aller To-dos und Termine der Mensch im Vordergrund steht, kann, darf und soll jeder Einzelne seine Stärken und Interessen in das Team einbringen und hat so beste Aussichten auf beruflichen und privaten Erfolg. Ich kann mir keinen besseren Arbeitgeber vorstellen."

100

Prozent der Mitarbeiter sind stolz darauf, was sie gemeinsam leisten.

„Die Entscheidung, das Team zum Boss zu machen und Selbstführung zu leben, war eine unserer besten Entscheidungen. Seitdem sind wir noch erfolgreicher und schlagkräftiger. Wer sehen möchte, wie Zusammenarbeit wirklich funktioniert, ist eingeladen, uns zu besuchen."

Andreas Walter, einer der Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Gestaltungsfreiheit

Jeder kann die Arbeit nahezu frei gestalten. Das betrifffft Zeit, Ort, Vorgehen, Inhalte und Ziele. Was zählt, ist das gemeinsame Ergebnis. Eine Gewinnbeteiligung bekräftigt, dass Verantwortung mehr Spaß und Geld bedeutet. Persönliche Verwirklichung und Spaß an der Arbeit sind schließlich die beste Basis für gutes Teamwork.

Entscheidungskultur

Agil in der Art, flexibel in der Führung: Es entscheidet, wer sich am besten auskennt oder eine Frage klären möchte. Natürlich müssen die einbezogen werden, die von der Entscheidung betroffen sind. Dieser Grundsatz gilt auch für die Geschäftsführer. Mal entscheiden einzelne, mal einige im Team, mal alle – wie bei der Wahl des neuen Büros.

Wunsch-Fahrrad als kleiner Bonus

Jeder darf sich ein Firmen-Fahrrad nach eigenen Wünschen zusammenstellen. 80 Prozent der Anschaffungskosten übernimmt status C. Das motiviert viele, zur Arbeit den Radweg einzuschlagen.

Platz 7

10–49 Mitarbeiter

Xenium

36 Mitarbeiter
München, Projektstandorte in den DACH-Ländern

Als kleine familiäre IT-Beratung führen wir herausfordernde Projekte und gestalten komplexe Prozesse sowie IT-Systeme. Wir suchen Kolleginnen/Kollegen, die Lust auf fachlich anspruchsvolle Aufgaben haben und gemeinsam mit uns etwas bewegen wollen. Ihre Benefits: große Gestaltungsspielräume, Fortbildungen, Überstundenausgleich, flexible Arbeitszeiten und Home Office.

Kontakt für Bewerber: Nils Bartheld, Recruiter, Tel. 089-420798-61, nils.bartheld@xenium.de

„Wir freuen uns, zum vierten Mal in Folge von Great Place to Work ausgezeichnet zu werden. Die Mitarbeiterbefragung bietet uns wertvolle Rückmeldungen zu unserem Betriebsklima und zeigt uns, inwieweit wir uns weiterhin verbessern können."

Barbara Kuhndörfer, Personalreferentin

Herausragende Initiativen

X-Creative-Labs

Eine Mitarbeitergruppe hat sich mit der Neugestaltung der Firmen-Website beschäftigt. Sie haben Ideen zum Inhalt entwickelt, eine Agentur für die Realisierung ausgewählt, Texte geschrieben, Zwischenergebnisse getestet und den Go-Life-Termin vorbereitet. Die Gruppe hatte das Vertrauen der Geschäftsleitung und entsprechend großen Gestaltungsspielraum.

Das Projektcockpit ...

... dient der wöchentlichen Reflexion über das Projekt und die eigene Arbeit darin. Firmeninterne Ereignisse können kommentiert und als „Highlight“ oder „Lowlight“ der Woche gekennzeichnet werden. So fungiert das Projektcockpit auch als „Stimmungsbarometer“, das auch Führungskräfte regelmäßig lesen sollten.

Xenium-Maskottchen und Dank des Monats

Außergewöhnliches Teamengagement außerhalb der Projektarbeit zeichnet Xenium am Jahresende mit dem Firmen-Maskottchen aus. Mit dem „Dank des Monats“ können sich zudem Mitarbeiter für die Hilfsbereitschaft einzelner Kollegen beim monatlichen X-Meeting bedanken.

96

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Wir fühlen uns hier wie eine Familie.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Xenium zeichnet sich durch die Vielfalt der Persönlichkeiten aus. Allerdings verbindet uns alle das Streben nach exzellenten Ergebnissen. Durch verschiedene Blickwinkel gelingt es uns, Lösungen zu erreichen, auf die alle stolz sind.“

Platz 8

10–49 Mitarbeiter

ponturo consulting AG

46 Mitarbeiter
Frankfurt am Main

ponturo – pons in futuro. Die Brücke in die Zukunft. Als spezialisiertes Beratungsunternehmen für Banken und Versicherungen bildet ponturo consulting seit Gründung 2004 die Schnittstelle zwischen fachlichen und technischen Themen. Schwerpunkt liegt auf der Einführung von SAP-Lösungen und SAP-Beratungsleistungen in den Bereichen Rechnungswesen, Meldewesen, Treasury, Kreditverwaltung und Data Warehousing. Auch die Konzeption von IT-Architekturen und IT-Strategien sind Beratungsfelder. ponturo legt viel Wert auf die Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeiter. Durch Schulungen und Know-how-Transfer wird jeder Mitarbeiter nach seinen Interessen und Fähigkeiten optimal gefördert.

Kontakt für Bewerber: Katarzyna Reufsteck, Tel. 069-2 57 82 67-110, karriere@ponturo.de

100

Prozent der Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Vorher war ich bei einer der Big-Five-Beratungen. Unterschied ist, dass bei ponturo der Mitarbeiter als Mensch im Fokus steht und nicht nur als Ressource gesehen wird. Die Mitarbeiter dürfen bei vielen Themen Input liefern und so zur persönlichen und Firmenentwicklung beitragen.“

Herausragende Initiativen

Schulungscurriculum
Jeden Monat findet eine Schulung statt: Die Themen reichen von MS Office über Rechnungslegungsvorschriften nach IFRS 9 bis zu SAP-Modulen. ponturo fördert auch berufsbegleitende Weiterbildungen wie die Ausbildung zum Bilanzbuchhalter oder ein Masterstudium.

Büroparty @ ponturo
Alle können sich bei Musik, Karaoke, einem Kickerturnier und reichlich Essen und Getränken austauschen. Die Büroparty ist neben dem zweitägigen Summer Event und der Skifreizeit ein großes Highlight im ponturo-Jahr.

Patenprogramm
Jeder Einsteiger bekommt einen Paten, der sich in den ersten Wochen um alle seine Belange und Fragen kümmert. Für die erste Zeit wird zudem sichergestellt, dass sich alle neuen sowie bestehenden Mitarbeiter Zeit nehmen und erste Gespräche, gemeinsame Mittagessen oder Abendveranstaltungen erfolgen können.

„Der Arbeitsmarkt in der SAP-Beratung ist hart umkämpft. Wir investieren viel, um neue Mitarbeiter für uns zu gewinnen und unsere Kollegen langfristig an uns zu binden. Über den erneuten Erfolg bei Great Place to Work und das tolle Mitarbeiterfeedback freuen wir uns sehr."

Jörg Heckeroth,
Vorstandsvorsitzender

Platz 10

10–49 Mitarbeiter

Bitech AG Hürth

35 Mitarbeiter
Hürth bei Köln

Die Bitech AG Beratungsgesellschaft für Informationstechnologie in Hürth agiert seit über 25 Jahren als unabhängige Beratungsgesellschaft für Informationstechnologie und Fachberatung. Mit fairer, partnerschaftlicher und innovativer Beratung steht das Unternehmen für eine Kombination aus fachlicher und technischer Kompetenz. Unser Schwerpunkt liegt in der Entwicklung von Individual-Software im Auftrag unserer Kunden und in Zusammenarbeit mit diesen in gemeinsamen Projekten.
Kontakt für Bewerber: Ute Turbanisch, Tel. 022 33–96 83 0, bewerbung@koeln.bitech.de

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Mitarbeiter stehen im Fokus und haben viele Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Das spiegelt sich im enormen Team-Gefühl und Miteinander wider. Ich habe ein ‚berufliches Zuhause', auch weil ich in regionalen Projekten arbeiten und so genügend Zeit für Familie und Freunde aufbringen kann. Ich bin hier glücklich und zufrieden."

96

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Insgesamt ist Bitech ein sehr guter Arbeitgeber."

„Unsere Unternehmenskultur ist uns wichtig und unterscheidet uns von anderen. Zufriedene Mitarbeiter mit einem beruflichen Zuhause sind unsere Erfolgsgarantie. Die Suche nach Verbesserungschancen ist nie abgeschlossen. Die Mitarbeiterbefragung gibt uns Anregungen zu weiteren Verbesserungen. Dabei haben wir mit Freude und Stolz festgestellt: Das Erreichte wird geschätzt und ist keinesfalls selbstverständlich geworden."

Ute Turbanisch, Vorstand

Herausragende Initiativen

Harmoniedreieck

Eine offene Kultur fördert Bitech durch die jährliche Mitarbeiterbefragung „Harmoniedreieck". Ein Mitarbeiterteam wertet die Ergebnisse aus und präsentiert sie beim monatlichen Bitech-Abend, an dem auch die Geschäftsführung über Neuigkeiten informiert. Der Abend klingt mit einem gemeinsamen Essen aus.

Mitarbeiter gestalten Unternehmen mit

Bei der Strategietagung diskutieren die Mitarbeiter mit der Geschäftsführung über zukunftsweisende Themen des Unternehmens. Zudem können sie Wünsche für Schulungen äußern und auch Events wie Weihnachtsfeiern oder Betriebsausflüge planen.

Regelmäßige Wissensveranstaltungen

Entwickler organisieren den „JavaDay", die Consultants eine Business-Analysis-Factory. Pro Quartal findet ein solcher Workshop statt, die Themen reichen von Technologietrends bis hin zu Scrum oder Projektmanagement. Im Fokus stehen der Austausch und die Chance, mit neuen Techniken zu experimentieren.

Platz 12

10–49 Mitarbeiter

evodion Information Technologies

45 Mitarbeiter
Hamburg

evodion: Hanseatisch, innovativ und nah am Kunden.
Wir sind IT-Dienstleister und Berater in der Metropolregion Hamburg. Individuelle Softwarelösungen und unternehmensweite Portale sind unsere Stärke. Unsere Leistungen umfassen IT-Bereiche an der Schnittstelle zwischen Technologie und Business. Das geht von der Analyse und Geschäftsprozessmodellierung über Systemarchitekturberatung, Konzeption und Umsetzung bis zum Rollout mit anschließender Wartung und Schulung.
Kontakt für Bewerber: Dr. Peter Störmer, Tel. 040-2714340 0, welcome@evodion.de

„Der Great-Place-to-Work-Wettbewerb war für uns eine gute Gelegenheit, die aktuelle Stimmung von den Kolleginnen und Kollegen abzuholen. Wir freuen uns sehr über das überragende Ergebnis und werden weiter kontinuierlich an der Verbesserung auch kleiner Details arbeiten. Für uns ist wichtig, dass für alle das ‚Gesamtpaket' stimmt – und darin sind Spaß und Wertschätzung ganz wesentliche Bestandteile."

Dr. Peter Störmer, Geschäftsführer

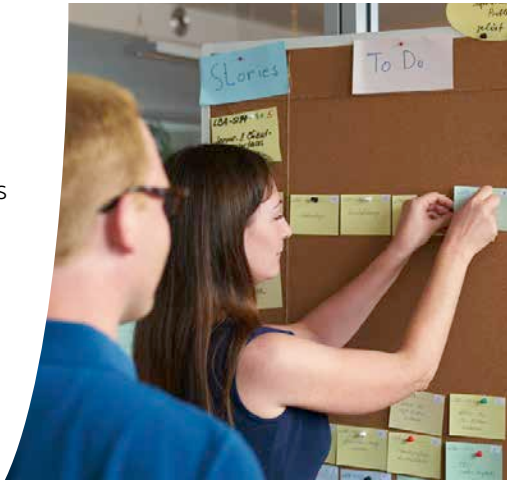
Herausragende Initiativen

Gut informiert dank Synchronisation

Alle zwei Wochen findet das Meeting „in sync“ zur Synchronisation aller Kollegen statt. Hier können sie über Projekterfolge berichten, was gerne getan wird und ihnen die Wertschätzung für ihre Arbeit entgegenbringt. Alle sollen möglichst den gleichen Informationsstand haben. Das gilt auch für Umsatzzahlen, die der Geschäftsführer immer wieder kommuniziert.

Glockenschlag bei Kundenauftrag

Da evodion hanseatisch geprägt ist, läutet eine Schiffsglocke bei einem neuen Auftrag. Die erzeugt Aufmerksamkeit dafür, dass evodion von diesen Aufträgen lebt. Die Begeisterung bei jedem Glockenschlag ist groß, was auch das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkt.



Mitarbeiter-Beteiligung am Unternehmen

Viele unserer Kollegen nutzen diese Möglichkeit. Sehr erfreulich: Die Rendite der letzten Jahre lag immer deutlich über den üblichen Zinssätzen von Festgeldkonten.

97

Prozent der Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die gelebte flache Hierarchie, die selbstbestimmte Gestaltung der Abläufe und die flexible Einteilung der Arbeitszeit sind neben anspruchsvollen Aufgaben und modernsten Technologien der Grund, weshalb ich jeden Tag mit Freude ins Office gehe. On Top zählt für mich das umfangreiche Paket aus Initiativen und Benefits wie die bezuschusste HVV-Karte, das Business-Bike, Mitarbeiterdusche, Weiterbildung und, und, und …“

Platz 13

10–49 Mitarbeiter

IT Frankfurt GmbH

44 Mitarbeiter
Frankfurt am Main

Die IT Frankfurt GmbH erstellt individuelle B2B-Softwarelösungen im Rhein-Main-Gebiet. Das Leistungsportfolio gliedert sich in folgende Bereiche: Software-Engineering, Individualsoftwareentwicklung, Expert Sourcing, Beratung, Training & Coaching. Die Kernkompetenz der IT Frankfurt GmbH liegt in der Definition und Umsetzung technischer Architekturen im Enterprise-Umfeld. Hierbei werden Zielarchitekturen entworfen sowie strategische Querschnittskomponenten und Frameworks realisiert.
Kontakt für Bewerber: Julia Wittich, Head of HR & Partner Management, Tel. 069-904 736 1-21, jobs@it-frankfurt.com

100

Prozent sagen: „Ich kann hier ich selbst sein.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Tolles Betriebsklima und Zusammenhalt, innovative Ansätze, auch in der Mitarbeiterbindung und -führung, spannende Kunden und Projekte, einfach top!!!“

Herausragende Initiativen

Karrieremodell

Durch die Wege des Consultants, des Software Engineers und des Project Managers kann jeder den Schwerpunkt seines Werdegangs selbst bestimmen. Mit zunehmender Seniorität und beruflicher Entwicklung muss er sich nicht zwischen Führungsrolle oder Technik entscheiden. Alle drei Wege erfahren die gleiche Wertschätzung, ein Wechsel des Wegs ist möglich.

Mitarbeiterveranstaltungen

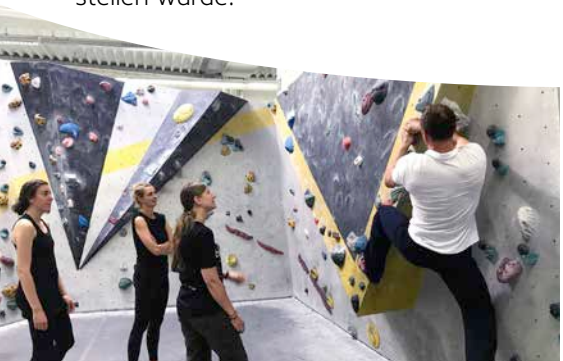
Alle vier bis sechs Wochen finden Veranstaltungen statt. Im Rahmen von „ITFgoesX“ trifft man sich zum Frühstück oder Mittagessen, um sich mit Kollegen auszutauschen. Bei den „Brownbags“ werden meist technische Themen diskutiert. Die Treffen gelten als Arbeitszeit. In der „Family&FriendsGoX“-Reihe trifft man sich nach Feierabend zum Lasertag, Bouldern, Roomescape oder Wii-Spielen.

Bewerbungsgespräche

In zwei Gesprächen lernt der Bewerber neben zwei Geschäftsführern und einem HR-Vertreter mindestens einen künftigen Kollegen kennen. Der Bewerber kann den Arbeitsalltag aus erster Hand erfahren und Fragen stellen, die er womöglich einem Geschäftsführer nicht stellen würde.

„Ein großartiges Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter langfristig wohlfühlen und sich entwickeln können, ist fester Bestandteil unserer Kultur. Sie ist geprägt von Vertrauen, Offenheit & Wertschätzung sowie der Förderung jedes Einzelnen. Bei der IT Frankfurt sind wir stolz auf unsere Arbeit und tragen alle zum Unternehmenserfolg bei.“

Peter Nobbe,
Geschäftsführer



Platz 14

10–49 Mitarbeiter

DEMIRTAG Consulting

43 Mitarbeiter
Augsburg

DEMIRTAG Consulting GmbH berät und unterstützt seine Kunden in allen Belangen der IT-Qualitätssicherung. Seit 2009 ist die DEMIRTAG Consulting sowohl kompetenter Partner für die Prozessoptimierung bereits bestehender Strukturen als auch für die Erarbeitung einer gänzlich neuen Softwarearchitektur und Softwareentwicklung.
Kontakt für Bewerber: Sina Hartlehnert, Tel. 0821–907 852–55, jobs@demirtag.de

97

Prozent der Mitarbeiter loben den guten Teamgeist.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Trotz Wachstums und des dadurch steigenden Betreuungsaufwandes haben die Vorgesetzten stets ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter. Hier wird nicht nur auf der Homepage geschrieben, dass der Mitarbeiter das höchste Gut ist, sondern auch auf der Management-Ebene gelebt."

„Manchmal habe ich den Eindruck, dass Manager ihre Firmenwagen sorgfältiger aussuchen und pflegen als ihre Mitarbeiter. Die Belegschaft nicht nur als wichtigstes Kapital zu betrachten, sondern dies täglich unter Beweis zu stellen, bedarf eines festen Wertekanons und extremer Anstrengung. Wir nehmen die Herausforderung an."

Osman Demirtag, Founder und CEO

Herausragende Initiativen

Personalentwicklungskonzept

Neben Seminaren und Zertifizierungen bieten wir wöchentliche Trainings zu Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation an. Online-Trainings werden ebenso angeboten, berufsbegleitende Studiengänge finanziell unterstützt. Jeder bildete sich 2017 im Schnitt 15 Tage weiter.

Mit der DEMIRTAG Ticket Plus® Card ...

... erhalten alle Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit monatlich 44 Euro Sachbezug steuer- und sozialabgabenfrei. Die wiederaufladbare Karte kann deutschlandweit bei rund 52.000 Akzeptanzpartnern zum Tanken, Einkaufen und Essengehen eingesetzt werden.

Die betriebliche Krankenversicherung ...

... ist eine freiwillige Leistung von DEMIRTAG für alle Mitarbeiter nach Ende der Probezeit. Der Eigenanteil bei medizinischen Leistungen reduziert sich, da DEMIRTAG über die betriebliche Krankenversicherung einen großen Teil der Kosten übernimmt.

Platz **16**

10–49 Mitarbeiter

RouxIT

14 Mitarbeiter
Wurster Nordseeküste

Die RouxIT GmbH & Co. KG bietet vorwiegend Beratungs-, Planungs- und Serviceleistungen im IT- und Telekommunikationsbereich an. Hierzu gehören die Entwicklung von Internet-Konzepten, betriebliche Hard- und Softwarelösungen einschließlich Support und Wartung, Netzwerksysteme und Softwareentwicklung, Datenschutz und -rettung sowie branchenspezifische Telekommunikationslösungen einschließlich Endgeräte.
Ein Arbeitgeber, dem das Wort Langeweile nicht bekannt ist und wo Mitarbeiter mit den Herausforderungen wachsen und gefördert werden.
Kontakt für Bewerber: Markus Held, Tel. 047 41-90 119-0, held@rouxit.de oder karriere@rouxit.de

100

Prozent der Mitarbeiter loben den guten Teamgeist.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Hier geht man wirklich mit einem guten Gefühl zur Arbeit – auch wenn man immer weiß, es gibt viel zu tun. Aber Leistung und Einsatz werden honoriert und anerkannt. Die Kollegen haben immer den Freiraum für den Schnack zwischendurch."

Herausragende Initiativen

Arbeitszeitmassagen & Sport

Die Gesundheit der Mitarbeiter steht für RouxIT an erster Stelle. Alle können sich mehrmals im Jahr innerhalb der Arbeitszeit massieren lassen. Die Firma übernimmt Kosten externer Fitness-Studios und liefert die Freiräume, dass Mitarbeiter auch zum Sport gehen können.

Flüchtlingsbetreuung

Das Unternehmen fördert unterschiedliche Projekte von IT-Produkten für Schulen über Softwareschulungen für einzelne Personen. Besonders ist die Betreuung eines Flüchtlings, um ihn durch Schulungen und Bereitstellung von Hardware dahingehend zu fördern, dass er 2018 eine IT-Ausbildung absolvieren kann.

Relax-Ecke bietet Feedbackmöglichkeit

Jeder kann zweimal im Jahr ein privates Feedbackgespräch mit Teammanager oder Geschäftsführung führen. Zudem kann man das Teammeeting für die Weitergabe allgemeiner Informationen nutzen. Das systematische Feedback erfolgt im Wochenmeeting oder in der Relax-Ecke.

„RouxIT wurde von mir mit der Vision gegründet, dass IT auch einfach sein kann. Die Entwicklung und das stetige Wachstum zeigen, dass ich damit richtig lag. Ich bin begeistert von meinem Team und der Tatsache, dass meine Mitarbeiter, die gleichzeitig Kollegen und Freunde sind, auch mir sagen, wenn ich falsch liege. Das Ergebnis beim GPTW zeigt, dass wir ein wirkliches und funktionierendes Team sind. Darauf bin ich stolz."

Sebastian Roux,
Geschäftsführer

Platz 18

10–49 Mitarbeiter

COMPIRICUS AG

40 Mitarbeiter
Düsseldorf

COMPIRICUS wurde 2009 als inhabergeführte Aktiengesellschaft gegründet und gehört heute zu den international führenden Beratern, Implementierungs- und Entwicklungspartnern von Software für das Asset-, Risiko- und Treasury-Management mit Schwerpunkt SAP. Die Mission unseres Teams sind passgenaue Prozess- und Systemlösungen, die den Arbeitsalltag für Asset-, Treasury- und Risiko-Manager äußerst effizient und komfortabel machen. Zu unseren Kunden – darunter zahlreiche Dax-Unternehmen – zählen Finanzdienstleister sowie Industrieunternehmen.

Kontakt für Bewerber: Angela Heuser, Tel. 0211-649 49 300, bewerbung@compiricus.de

91

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Mir wird Weiterbildung für meine berufliche Entwicklung angeboten."

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich kam zur COMPIRICUS mit relativ geringer SAP-Erfahrung. Man gab mir die Chance und die Unterstützung, mich in ABAP einzuarbeiten, und ich wurde schnell in Kundenprojekte eingebunden, was mich sehr motiviert hat. Bei Fragen steht mir immer einer meiner Kollegen zur Seite."
Anna, Junior Consultant, seit 2017 bei COMPIRICUS

Herausragende Initiativen

Fachkarriere-Modell

COMPIRICUS bietet ein Fachkarriere-Modell. So sollen Mitarbeiter die Chance erhalten, sich anhand besonderer fachlicher Expertise auf bestimmten Feldern weiterzuentwickeln. Dies soll zu einer stärkeren Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiter führen und gleichzeitig die vorhandene fachliche Expertise steigern.

Wissen weitergeben

In Workshops geben erfahrene Kollegen ihr Fachwissen an jüngere weiter. Auf der Online-Plattform „Confluence“ können Mitarbeiter Informationen speichern und austauschen. Neben einer Bibliothek gibt es einen Bereich für Softwareentwickler, in dem sie Dokumentationen oder Templates verwalten können.

„Einer von wenigen“

COMPIRICUS befasst sich mit SAP-Anwendungen im Finanzbereich und ermöglicht so IT-Talenten, Erfahrungen in einem hochkomplexen Umfeld zu sammeln. Wer bei uns arbeitet, ist „einer von wenigen“.

„Mit der Teilnahme an den Great-Place-to-Work-Wettbewerben überprüfen wir regelmäßig die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und freuen uns von daher außerordentlich, wieder zu den besten Arbeitgebern in der ITK zu zählen und damit eine Bestätigung unserer Personalarbeit zu erhalten.“

Michael Mansen, Personalvorstand

Mit Eisklettern und Hackathons auf der Suche nach Digital Natives

Wie begeistern Arbeitgeber eine Generation, deren Helden Youtuber sind und die ihr Recht auf Privatleben großschreibt? Antworten gaben Recruiting-Experten in einer Diskussion, zu der die COMPUTERWOCHE eingeladen hatte.

Unternehmen präsentieren sich auf vielen Kanälen, um IT-Personal zu finden – nicht immer mit Erfolg, wie Lutz Emmelmann von der BWI, dem zentralen IT-Dienstleister der Bundeswehr, weiß: „Wer versucht, in vornehmlich privat genutzten Kanälen wie Snapchat mit Personal-Marketing zu kommen, zeigt, dass er die Zielgruppe nicht richtig verstanden hat."

Auch bei Firmenvideos sei Vorsicht geboten: Die Youtube-Generation stelle hier hohe Ansprüche. „Videos müssen authentisch und spannend zugleich sein. Sie müssen eine richtig gute Geschichte mit starken Bildern erzählen. Nicht jeder Arbeitgeber vermag das zu leisten." Authentizität und Emotionalität sind auch für HR-Coach Eva Lutz die Messlatte, die sie an Firmenvideos anlegt: „Firmenvideos sind nach wie vor sehr wichtig. Sie müssen den potenziellen Bewerbern vermitteln, wie es sich anfühlt, dort zu arbeiten."

Personalerin Claudia Wentsch von Microsoft betont den Wert einer emotionalen Ansprache: „Unsere Mitarbeiter und Master-Studenten erzählen in sozialen Netzwerken, wie sie das Arbeiten bei uns erleben." Zudem sollten sich Führungskräfte eine gewisse Kritikfähigkeit antrainieren. Im internen Yammer-Netz etwa müsse die Microsoft-Geschäftsführung auch mit Kritik umgehen.

Unternehmenskultur leben

Für Siegfried Bauer von msg Systems geht es in Personal-Marketing und Recruiting vor allem darum, „nur die Kultur zu versprechen, die der Bewerber dann auch im Unternehmen vorfindet". Das inhabergeführte Softwarehaus beschäftigt über 7000 Mitarbeiter und lädt Studenten regelmäßig zum Kanufahren oder Eisklettern ein: „Das bringt für beide Seiten Vorteile: Unsere Fachbereiche können nach Kandidaten Ausschau halten, und Teilnehmer, die

Fotos: Simon Lohmann

Lutz Emmelmann, BWI: „Wer als Arbeitgeber versucht, in vornehmlich privat genutzten Social-Media-Kanälen wie Snapchat mit Personal-Marketing zu kommen, hat die Zielgruppe nicht richtig verstanden."

Claudia Wentsch, Microsoft: „Früher konzentrierten wir uns in der Auswahl der Bewerber vor allem auf Skills, heute rücken mehr das Potenzial und die Lernbereitschaft in den Vordergrund."

sich später für uns entscheiden, haben unsere Kultur kennengelernt und kommen schnell im Unternehmen an."

Gute Erfahrungen mit Hackathons hat Nico Kreinberger von Bosch gemacht. Seine Erklärung klingt logisch: „Die Motivation vieler Bewerber hat sich verändert: Sie bewerben sich nicht mehr nur, weil sie in diesem Unternehmen arbeiten wollen, sondern immer häufiger auch, weil sie ein bestimmtes Thema interessiert. Darum müssen wir auch unsere Recruiting-Instrumente anpassen." Jeder zweite Teilnehmer an Recruiting-Events komme bei Bosch auf Empfehlung von Kollegen. Das sei ein für die IT erfreulich hoher Wert.

Netzwerke der Mitarbeiter nutzen

Dass Mitarbeiter ihren Arbeitgeber Freunden und Bekannten weiterempfehlen, ist auch für IT-Dienstleister msg Systems ein wichtiger Weg, um Nachwuchskräfte zu finden. Dazu Recruiting-Chef Bauer: „Jeder Mitarbeiter verfügt über eigene Netzwerke, in denen er uns als attraktiven Arbeitgeber empfehlen kann. Wir bonifizieren diese Empfehlungen und stellen dafür eine digitale und mobile Plattform zur Verfügung." HR-Coach Eva Lutz empfiehlt dagegen, die Mitarbeiterempfehlung nicht an einen Bonus zu koppeln: „Dann ist die kulturelle Passung des Bewerbers höher. Schließlich empfiehlt der Mitarbeiter dann den Bewerber nur, wenn er sich ganz sicher ist, dass dieser zur Firma passt."

Auswahlkriterium Hund im Büro?

Microsoft-Managerin Wentsch ist überzeugt, dass auch die Ansprache in Stellenausschreibungen darüber entscheidet, ob Firmen Digital Natives erreichen: „Die Generation Z orientiert sich nicht unbedingt an den Begriffen, die wir vorgeben. Für vieles, was wir suchen, gibt es ja auch gar keine feste Jobbezeichnung. Sind einem Bewer-

Siegfried Bauer, msg Systems: „Die große Herausforderung in Personal-Marketing und Recruiting ist es, authentisch zu sein. Es sollte nur eine Kultur versprochen werden, die auch im Unternehmen vorzufinden ist."

Nico Kreinberger, Bosch: „Die Motivation vieler Bewerber hat sich verändert: Sie bewerben sich auch, weil sie ein bestimmtes Thema interessiert. Darum müssen wir unsere Recruiting-Instrumente anpassen."

ber Punkte wie Home Office oder die Möglichkeit, den Hund ins Büro mitzubringen, wichtig, muss er die offenen Stellen auch nach solchen Kriterien filtern können." Microsoft konzentriere sich darum in der Personalauswahl nicht mehr nur auf harte Qualifikationen, sondern auch auf das Potenzial und die Lernbereitschaft eines Bewerbers – unabhängig von der konkreten Jobbeschreibung.

Umdenken müssen in den Augen der Personalexperten vor allem die Führungskräfte. Bosch-Personaler Kreinberger ist sich bewusst, dass kultureller Wandel in Unternehmen ein längerfristiger Prozess ist: „Zentraler Angelpunkt ist aber, dass die Führungskräfte erkennen, dass autoritäres, hierarchisches Führen in Zukunft in einem innovativen Arbeitsumfeld nur noch sehr bedingt funktioniert."

Chancen ergeben sich laut Emmelmann, wenn es gelingt, beim Anheuern junger Talente eine kritische Grenze zu überschreiten: „Je mehr Vertreter der Generationen Y und Z zu uns kommen, desto größer wird ihr Einfluss auf die Unternehmenskultur und desto stärker ändert sich diese." Dieser Wandel erleichtere auch weitere Einstellungen.

Alexandra Mesmer

IMPRESSUM

COMPUTERWOCHE Great Place to Work, IDG Business Media GmbH, Lyonel-Feininger-Straße 26, 80807 München, **Geschäftsführer:** York von Heimburg, **Verlagsleitung:** Michael Beilfuß, **Gesamtanzeigenleitung:** Sebastian Wörle (verantwortlich), +49 89 36086-113, Fax: +49 89 36086-425, **Chefredakteur:** Heinrich Vaske, **Redaktionelle Konzeption:** Alexandra Mesmer, **Grafikkonzept und Layout:** Erika Schönberger, **Druck:** Silber Druck oHG, Am Waldstrauch 1, 34266 Niestetal

IDG In unserer Verlagsgruppe erscheinen außerdem folgende Medienmarken CIO ChannelPartner TECCHANNEL PCWELT Macwelt

women&work
www.womenandwork.de

28. April 2018
in Frankfurt am Main

Treffen Sie das COMPUTERWOCHE-Team auf der Women & Work

- Wir informieren Sie über Chancen von Frauen in der digitalen Welt
- Wir sagen Ihnen, wer die besten Arbeitgeber sind
- Wir beraten Sie in allen Fragen zu Bewerbung, Karriere und Gehalt
- Wir fragen Managerinnen, wie sie sich behauptet haben

www.womenandwork.de

Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen

Beste Arbeitgeber in der ITK 2018

Aufzählung in alphabetischer Reihenfolge nach Unternehmensnamen

ACANDO · ADACOR · adesso · Adobe · Bitech

BÖSCH · brainsphere · BUCS.IT · cadence · CALEO CONSULTING

COMLINEAG · COMMUNARDO · COMPRICUS · COMPUSAFE · CONVISTA · crmpartners

Daimler TSS · DATAC · DELL EMC · DEMIRTAG CONSULTING GMBH · DITTRICH + Kollegen · EVODION

FAST DETECT · FIVE1 BUSINESS INTELLIGENCE · gambit · HENRICHSEN · infologistix · itf IT FRANKFURT GMBH

itdesign · iteratec · jambit · kern punkt · LV digital · Maiborn Wolff

Meltwater Outside Insight · mind square · ModuleWorks · nrc · netlight · NRW.BANK

orgavision · Pentland Firth · pixum · ponturo · ppi · profihost

PROJECT PARTNERS · projektron · QAWARE · QFS · Qlik · QuinScape

QUNIS · redhat · RoxIT · salesforce · sas · Seidel+friends

shopware · speicherwerke AG · status.c · tripuls · T-Systems · UBISOFT BLUE BYTE

USU · utilitas · viadee · VIRTIMO · workday · xenium