

ARITHNEA GmbH

„Es sind oft Kleinigkeiten, die aus einem Unternehmen einen attraktiven Arbeitgeber machen...“

Patrick Binner, Geschäftsführer



> Einer der effektivsten Wege, das Fachkräfteproblem in den Griff zu bekommen, ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Hier können sich kleinere und mittelständische Unternehmen nicht nur auf den Wettbewerb mit den Großkonzernen einlassen, sie haben oft sogar die besseren Karten. Das zeigt auch das Beispiel der Neubiberger ARITHNEA GmbH. Im Jahr 2010 wurde der eBusiness-Spezialist mit dem TOP JOB-Gütesiegel als drittbestester Arbeitgeber seiner Kategorie ausgezeichnet. Welche konkreten Akzente das Unternehmen setzt, erklärt Geschäftsführer Olaf Kleidon.



Wir möchten für unsere Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber sein – das ist unser oberstes Ziel.

Unsere Mitarbeiter sollen jeden Tag gerne zur Arbeit gehen, weil sie wissen, der Tag bei ARITHNEA bringt ihnen spannende Aufgaben, ein tolles Team und viel Spaß. Folglich sorgen wir für eine Unternehmenskultur, in der sich unsere Mitarbeiter wohl fühlen können. Dies tun wir nicht aus reiner Nächstenliebe. Als attraktiver Arbeitgeber haben wir auch viele ökonomische Vorteile. Denn Mitarbeiter, die gern zur Arbeit kommen, sind produktiver, innovativer und motivierter. Sie sorgen für zufriedener Kunden und damit für mehr Aufträge und Wachstum. Wir sind in den vergangenen 18 Monaten um mehr als 100 Prozent gewachsen. In diesem Erfolg sehen wir einen klaren Beweis dafür, dass unser Konzept aufgeht. Unser Ruf als attraktiver Arbeitgeber hilft uns darüber hinaus auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Oft gibt unser gutes Image den letzten Ausschlag, wenn ein Bewerber sich zwischen uns und anderen Unternehmen entscheiden muss. Zudem bestärkt die gute Atmosphäre unsere Mitarbeiter auch darin, bei ARITHNEA zu bleiben. Seit unserer Gründung im Jahr

2003 verzeichnen wir eine sehr niedrige Fluktuation.

Die Mitarbeiter passgenau auswählen

Die wichtigste Voraussetzung dafür, dass ein Mitarbeiter sich bei uns wohlfühlt, ist, dass er fachlich, aber vor allem auch menschlich zu uns und unserem Unternehmen passt. Deshalb spielt für uns in Vorstellungsgesprächen – die grundsätzliche fachliche Eignung immer vorausgesetzt – die Einschätzung der Persönlichkeit eines Bewerbers mittlerweile sogar die entscheidende Rolle.

Angemessen fördern und fordern

Zur gelebten Unternehmenskultur von ARITHNEA gehört zuallererst, dass unsere Mitarbeiter einen fachlich spannenden und abwechslungsreichen Arbeitsalltag finden. Denn inhaltliche Neugier ist in der IT-Branche eines der wichtigsten Antriebsmotive. Jeder soll auf dem Feld zum Einsatz kommen, das bestens zu seinen

Spezialisierungen passt, ihn aber auch immer wieder herausfordert. Zudem ist die Arbeit bei uns von Eigenverantwortung und Freiräumen geprägt. Da wir individuelle kundengetriebene und sehr innovative Projekte umsetzen, lassen sich diese Ansprüche gut realisieren. Darüber hinaus ermöglichen wir regelmäßige Fortbildungen oder Coachings: im fachlichen Bereich, im Projektmanagement oder zur Stärkung der Soft Skills. Zu unserer fachlichen Attraktivität gehört außerdem unser internes Wissensmanagement. Mindestens einmal pro Monat hält einer unserer Mitarbeiter oder ein externer Experte einen Vortrag zu einem technischen oder fachlichen Thema. Erst kürzlich haben wir einen Business-Englisch-Kurs durchgeführt. Diese anregungsreiche Arbeitsatmosphäre bringt uns auch immer wieder viele frische Ideen, die wir – Stichwort Ideenmanagement – systematisch weiterverarbeiten und aus denen auch Innovationen entstehen können

Den Teamgeist pflegen

Attraktiv macht uns auch unser Teamgeist: Wir denken in Teams und nicht in Hierarchien. Dabei stellen wir unsere Teams möglichst so zusammen, dass sich Menschen darin treffen, die sich fachlich ergänzen und menschlich zusammenpassen. Die Teammitglieder unternehmen zudem nach der Arbeit häufig etwas gemeinsam: Sie besuchen Cocktail-Kurse, fahren GoKart, spielen Bowling oder Billard. Von Geschäftsleitungsseite haben wir diese teamstärkenden Unternehmungen vom ersten Tag an ideell und finanziell unterstützt. Obligatorisch sind dabei auch unsere Weihnachtsfeier und das Grillfest im Sommer. Einmal im Jahr machen wir zudem alle zusammen eine Kurzreise. Dort stehen stets eine Fortbildung, teambildende Maßnahmen aber vor allem ganz viel Spaß auf dem Programm.

Die Familie einbeziehen

Häufig binden wir auch die Familien und Partner unserer Mitarbeiter in unsere Aktivitäten mit ein. Beispielsweise beim Grillfest oder – wenn auch nicht von

uns bezahlt – bei der Kurzreise. Zudem ermöglichen wir eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitleösungen oder Homeoffice sind grundsätzlich möglich. Da viele unserer Mitarbeiter auch junge Eltern sind, denken wir derzeit auch über eine Betriebskinderkrippe nach.

Innovative Vergütung anbieten

Einem guten Arbeitgeber können die Mitarbeiter immer auch finanziell Vertrauen schenken. Über leistungsabhängige, innovative Vergütungsmodelle sowie Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen auf Linien- oder Projektebene lassen wir unsere Mitarbeiter überdurchschnittlich am Erfolg unseres Unternehmens partizipieren. Zudem finanzieren wir ihnen eine betriebliche Altersvorsorge. Auf Wunsch gewähren wir auch Firmenkredite. Dagegen spielen Statussymbole wie Dienstautos oder größere Büros bei uns keine Rolle. Diese würden unserer Teamorientierung widersprechen.

Die Gesundheit fördern

Natürlich ist auch die Gesundheit der Mitarbeiter ein wichtiger Aspekt. Ergonomische Arbeitsplätze sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus motivieren wir unsere Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten. Beispielsweise melden wir sie regelmäßig zum Münchner Firmenlauf an. Damit sie auch mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen können,

gibt es eine Dusche in unseren Büroräumen. Zudem gibt es bei uns für alle Mitarbeiter umsonst Mineralwasser, Säfte, Kaffee und Tee. Außerdem wird jeden Montag ein Korb mit frischem Obst geliefert, aus dem sich alle bedienen dürfen.

Offen kommunizieren, werteorientiert führen

Bleibt als letzter, aber vielleicht wichtigster Punkt unsere Kommunikations- und Wertekultur. Wir haben sie in einem eigenen Unternehmensleitbild manifestiert. Wichtige Schlüsselkonzepte daraus sind:

- Fairness und Hilfsbereitschaft
- kurze und unbürokratische Wege
- flache Hierarchien
- ein kooperativer Führungsstil
- Transparenz
- die Einbindung der Mitarbeiter in wichtige Entscheidungen
- ein hoher Leistungsanspruch
- die Förderung unternehmerischen Denkens bei den Mitarbeitern
- der direkte, offene Dialog

Auch wenn sich ein Mitarbeiter einmal nicht wohl fühlen sollte, kann er direkt mit uns sprechen. Er kann uns aber auch anonym über einen eigens eingerichteten Kummerkasten eine Nachricht hinterlassen, die wir ebenso ernst nehmen. Diese Möglichkeit wurde allerdings erst zweimal genutzt. Das beruhigt uns, denn damit dürften wir unserem Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, wirklich nah gekommen sein ...





Meine zwei ganz besonderen Tipps



Olaf Kleidon, Gründer und Geschäftsführer der ARITHNEA GmbH

Doppelte Mitarbeiterorientierung

1. Wir arbeiten mit Menschen, nicht mit Ressourcen. Für uns ist daher stets die individuelle Persönlichkeit der Mitarbeiter der Ausgangspunkt. Die Persönlichkeit, die Talente und Eignungen müssen dann mit den Bedürfnissen des Unternehmens in Einklang gebracht werden.

2. Menschen brauchen ein gutes Umfeld, damit sie für das Unternehmen das Beste leisten können. Dieses Umfeld entsteht oft durch kleine Dinge, die schnell und kostenschonend umgesetzt werden können – wie beispielsweise ein Korb mit frischem Obst.



Aus der Praxis

Kommunikation ist die Basis

Eine gute Kommunikationskultur ist ein wichtiger Stellhebel für den Unternehmenserfolg, hilft aber auch, gute Mitarbeiter zu finden und zu binden. Sie basiert bei ARITHNEA unter anderem auf diesen Ansprüchen:

- **Offenheit:** Jeder Mitarbeiter kann direkt zu seinem Team Manager, Projektleiter oder zur Geschäftsführung kommen und offen sagen, was er sich wünscht, was er verändern möchte, welche Ideen ihn umtreiben oder auch was ihn stört.

- **Kooperation:** Wenn wichtige Entscheidungen anstehen, werden die Mitarbeiter befragt und eingebunden. Die Geschäftsleitung wünscht, dass auch die Mitarbeiter ihre Einschätzung abgeben.
- **Transparenz:** So wie die Mitarbeiter bei der Entscheidungsfindung eingebunden werden, so werden sie auch immer über die wichtigsten Entscheidungen, Veränderungen oder neu formulierten Ziele informiert. So ist jeder stets auf den Stand der Dinge.

- **Fairness:** Wir legen Wert auf eine Kommunikationskultur, die sachlich und fair ist. Der Dialog auf Augenhöhe steht im Vordergrund.
- **Vertrauen:** Kommunikation bedeutet auch, den Mitarbeitern zu signalisieren, dass wir ihren Fähigkeiten, ihrer Leistungsbereitschaft, ihrem Verantwortungsbewusstsein, ihrer Kreativität und ihrem Teamgeist vertrauen – und uns mit ihnen gemeinsam über die guten Ergebnisse, die daraus resultieren, freuen.



Firmen-Steckbrief



ARITHNEA GmbH

Standort: Neubiberg bei München, mit Niederlassungen in Berlin, Bremen und Stuttgart

Gründungsjahr: 2003, Mitarbeiterzahl: 85 (Stand November 2010)

Branche: eBusiness

Inhaltliche Spezialisierung/USP: „Wir sind spezialisiert auf die Konzipierung, Umsetzung und Beratung im Bereich eCommerce und Enterprise Content Management.“

Es schreibt für Sie: Olaf Kleidon, Gründer und Geschäftsführer der ARITHNEA GmbH

Kontakt:
 ARITHNEA GmbH
 Prof.-Messerschmitt-Str. 1
 85579 Neubiberg bei München
 Telefon: 089/1893 2590, Fax: 089/18932595
 E-Mail: info@arithnea.de
 Internet: www.arithnea.de



Toolbox

Attraktiver Arbeitgeber

> Alle in diesem Report vorgestellten Unternehmen verdienen das Kompliment, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Ideen und Maßnahmen, die sie hierzu umsetzen, haben wir Ihnen als ergänzende Anregung für Ihre eigene Unternehmenspraxis in einer Liste zusammengestellt. Den meisten Vorschlägen ist gemeinsam, dass sie schnell und kostengünstig umsetzbar sind. Sicherlich geht es nicht darum, immer alle Maßnahmen zu realisieren. Zumal jede einzelne Maßnahme auch stets in die jeweilige Unternehmenskultur passen muss. Aber oft helfen bereits Kleinigkeiten, dass sich die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld wohl fühlen – was nicht zuletzt die Motivation steigert und somit den Unternehmenserfolg fördert. Und zudem hat es ein attraktiver Arbeitgeber immer auch leichter, neue Mitarbeiter zu finden und zu binden.

Arbeitsplatz, Weiterbildung & Karriere

- Aufgaben, die die Eignung und Persönlichkeit der Mitarbeiter berücksichtigen, aber auch Herausforderungen bieten
- Eigenverantwortung, Freiräume
- Teamwork und Projekte
- Die Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens über verschiedene Arbeitsplätze zu rotieren
- Unternehmenseigenes Karrieremodell
- Regelmäßige Weiterbildung zu fachlichen und fachübergreifenden Themen, Workshops, Coachings, Mentoring, High-Potential-Programme, E-Learning
- Sprachkurse
- Auslandseinsätze, internationale Teamwork
- Internes Wissensmanagement durch Vorträge aus anderen Abteilungen oder externe Redner
- ...

Kommunikation & Führungskultur

- Wertschätzung und Vertrauen
- Motivierende, konstruktive Führung
- Leistungsförderung über Zielvereinbarungen
- Offene und direkte Kommunikationskultur über alle Ebenen
- Klar definierte Prozesse und Zuständigkeiten
- Regelmäßige Team- und Abteilungsbesprechungen
- Transparenz durch schwarzes Brett, Mitarbeiterzeitung, Intranet
- Transparente Entscheidungen und konsequente Information der Mitarbeiter
- Regelmäßige Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeiter – inklusive schneller Reaktionen
- Mentoringprogramme für neue Mitarbeiter
- ...

Gesundheit & Work-Life-Balance

- kostenloses Wasser, Säfte, Tee, Kaffee
- stets frisches Obst
- ergonomische Arbeitsplätze
- Raum für Yoga, Massagen oder Gymnastik und finanzielle Unterstützung zur Umsetzung solcher Angebote
- Finanzierung oder Unterstützung von Fitness-Studio- oder Sportvereinsmitgliedschaft
- Ruheraum
- Dusche (etwa für Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen)
- Betriebsarzt/Gesundheitschecks
- Rauchentwöhnungsprogramm, Rückenschule, Antistressprogramme
- Büropflanzen
- Hund am Arbeitsplatz
- ...

Finanzielle Anreize & Vergünstigungen

- Angemessene Entlohnung
- Finanzielle Beteiligung am Unternehmens-, Team- und individuellen Erfolg
- Zusätzliche betriebliche Altersversorgung
- Zusätzliche Versicherungen (etwa Unfallversicherung)
- Firmenkredite
- Vergünstigungen wie Dienstwagen, Fahrtkostenzuschüsse
- Zuschüsse zur Vermögensbildung
- Nutzung von Firmenrabatten für die Mitarbeiter
- Incentives bei besonderen Leistungen (Reisen, Events, Sonderfreizeit)
- ...

Familie & Beruf

- flexible Arbeitszeiten, Gleitzeiten, Teilzeit, Job-Sharing, Homeoffice, Sabbaticals und weitere Arbeitszeitmodelle
- Unterstützung bei der Kleinkinder- (Zuschüsse für Kita-Plätze, Betriebskita) und Schulkinderbetreuung (in der Schulzeit, während der Ferien)
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Einbindung von Mitarbeitern in Elternzeit in die geselligen Aktivitäten, aber auch fachliche und informationelle Anbindung
- Einbindung der Familie in die geselligen oder sozialen Aktivitäten der Firma
- ...

Teamgeist & Geselligkeit

- gemeinsame Veranstaltungen: Weißwurstfrühstück, After-Work-Parties, Grill- und Weihnachtsfeier, Betriebsausflüge
- Aufenthaltsräume etwa bestückt mit einem Billardtisch, einer Dartscheibe, einem Schachbrett oder einem Fernseher
- Gemeinsame sportliche Aktivitäten
- Gemeinsames soziales oder ökologisches Engagement
- Gemeinsames künstlerisches Engagement (Chor, Betriebsband, Theatergruppe, Malgruppe, freier Eintritt in Museen)
- Gemeinsames regionales Engagement
- Wechselseitige Umzugshilfe mit Unterstützung der Firma
- ...