

COMPUTERWOCHE

April 2017

VON IDG



**Great
Place to Work
in der ITK
2017**





gamescom
jobs & karriere

Köln

22.-26.08.2017



*Buchen Sie
jetzt Ihren
jobs & karriere
Messestand auf der
gamescom
2017!*

Jetzt IT-Talente rekrutieren!

gamescom jobs & karriere ist das offizielle Recruiting-Forum der gamescom 2017.

- Treffen Sie tausend IT-affine Talente
- Buchen Sie einen komplett ausgestatteten Messestand inklusive Mediapaket sowie Bühnenpräsenz

+++ Jetzt 10 % Frühbucherrabatt bis 30. April 2017 sichern! +++



Ihr Ansprechpartner:

René Krießan
Tel.: +49 (0) 89/360 86-322
E-Mail: rkriessan@idg.de

Präsentiert von:



Gut. Besser. Great.

Great Place to Work. Bei „great“ denken die meisten an Donald Trumps Motto „Make America great again“. Das Great in Zusammenhang mit den ausgezeichneten 33 Arbeitgebern, die sich in diesem Heft vorstellen, ist so ziemlich das Gegenteil dessen, wofür der neue US-Präsident steht. Großartig sind die prämierten ITK-Unternehmen nur, weil sie ihre Mitarbeiter nicht nur als Arbeitskraft, sondern in ihnen Menschen mit vielfältigen Bedürfnissen sehen. Eine kluge Personalpolitik weiß diese zu berücksichtigen und wird dafür mit überdurchschnittlichem Einsatz, Innovationsfreude und hohen Umsätzen belohnt, wie der Wettbewerb zeigt. In diesem Heft lesen Sie, was die ITK-Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter tun, was die Mitarbeiter über ihre Arbeitgeber sagen, was Chefs wichtig ist, wo Sie sich bei den besten Arbeitgebern bewerben können. Viel Spaß!

Der perfekte Arbeitsplatz

Interesse an
Person

Kompetente
Chefs

Teamgeist

Alle zie-
hen an einem
Strang

Psychische
Gesundheit



Alexandra
Mesmer,
Redakteurin



Inhalt

8 Great Place to Work
Was Deutschlands beste Arbeitgeber in der ITK auszeichnet

10 Alles über den Wettbewerb

11 Ranking der Besten

Größenklasse über 1000 Mitarbeiter

12 Leben und Arbeiten: Wie Arbeitgeber Work-Life-Balance fördern

14 Vector Informatik: Sabbaticals und Rückensprechstunden

16 msg Gruppe: Offene Kommunikation und Austausch über das Intranet

Größenklasse 101–500 Mitarbeiter

18 Katalysator für wirtschaftlichen Erfolg: Wer in seine Arbeitskultur investiert, verzeichnet höhere Umsätze

22 MaibornWolff: Freiraum zum Forschen und Kennenlern-App

24 Micromata: 20 Tage im Jahr Freestyle-Coding

26 Cofinpro: Jahresabschluss und Erfolge in Europa feiern

28 ConVista Consulting: Erfolge zu feiern stärkt den Zusammenhalt



30 iteratec: Innovation-Frei-Day und Studentenlabor für Innovationen

32 ThoughtWorks Deutschland: Programmierkurse für Flüchtlinge

34 metafinanz Informationssysteme: Ärmel hochkrepeln am Day of Care

36 QuinScape: Feedback für Führungsgruppen und reger Austausch im Social Cast

38 IFS Deutschland: Ein Buch für die Unternehmenskultur

40 ITGAIN: Verzicht auf Statussymbole und Budget für Zusatzleistungen

42 Acando: Programm zur Laufbahnenentwicklung und Sabbaticals

44 The unbelievable Machine Company: Einstandsfeier mit Werte-Challenge

46 ITENOS: Gemeinsam am Unternehmensleitbild arbeiten



Größenklasse 50–100 Mitarbeiter

- 48 Alle für einen:** Wie die besten Arbeitgeber den Teamgeist beleben
- 50 QAware:** Informatik mit Erfindergeist und Handwerksstolz
- 52 perbit Software:** Ein Potenzialhaus für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter
- 54 Projektron:** Mit Bio-Frühstück, Sportturnieren und Massagen Gesundheit der Mitarbeiter fördern
- 56 doubleSlash Net-Business:** Technology Days und Grillen auf Dachterrasse

- 58 orderbase consulting:** Happy Monday mit den Geschäftsführern
- 60 Eurofins Information Systems:** Wall of Fame und Programmier-Marathon
- 62 ESET Deutschland:** Guter Austausch in neuen Gemeinschaftsräumen

Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

- 64 Raum für Weiterbildung:** So fördern Arbeitgeber die Entwicklung ihrer Mitarbeiter
- 66 Pentland Firth Software:** Als Chief Happiness Officer den Kollegen etwas Gutes tun



68 infologistix: Intensive Ausbildung für Ein- und Umsteiger

70 AGOLUTION: Bessere Arbeitskultur für bessere ERP-Projekte und zufriedener Kunden

72 eXXcellent solutions consulting & software: Ein Oscar für Ideen und Kaminabende mit den Chefs

74 INDICO SOLUTIONS: Innovative Schulungen und Firmenfitness

76 Xenium: Ranking-Runde für Beförderungen

78 BDE Software Services: Agil arbeiten und vom Erfolg profitieren

80 PlaceWorkers: Nervennahrung und Coach für neue Mitarbeiter

82 DEMIRTAG Consulting: Wöchentliche Trainings für Führungskräfte

84 Holisticon: Selbstorganisation statt Urlaubsantrag

86 Axis Communications: „Nur wer sich wohlfühlt, kann einen guten Job machen.“

88 Frauen sollen Fachkräftemangel lindern: Studie untersucht Arbeiten in der IT

90 Impressum

Was Deutschlands beste ITK-Arbeitgeber auszeichnet

Der Great-Place-to-Work-Wettbewerb prämierte zum fünften Mal 65 ITK-Arbeitgeber: Vector Informatik, Adobe, MaibornWolff, QAware und Pentland Firth heißen die Erstplatzierten in den fünf Größenklassen.

Was macht einen großartigen Arbeitgeber aus? Der Frage ging der Benchmark-Wettbewerb Great Place to Work in der ITK zum fünften Mal nach. 130 Firmen mit 40.000 Beschäftigten stellten sich der Mitarbeiterbefragung und der Bewertung ihrer Personalarbeit.

81 Prozent der aufgerufenen Mitarbeiter haben ihre Arbeitgeber nach Kriterien wie Vertrauen in Führungskräfte, Teamgeist oder berufliche Entwicklung bewertet. In anderen Branchen liegt

die Teilnahmequote bei 60 bis maximal 70 Prozent. Für Sebastian Diefenbach, Projektleiter des Wettbewerbs Great Place to Work in der ITK, zeigt „die unverändert hohe Teilnehmerquote bei den anonymen Mitarbeiterbefragungen. Dies ist ein starkes Zeichen dafür, dass sich in den besten ITK Unternehmen eine ausgeprägte Feedback-Kultur etabliert hat.“

Offene Kommunikation und Feedback sind ein wichtiges Merkmal, das einen

Fotos: Vector, QAware, Pentland Firth



Gelegenheiten zum Austausch haben die Softwareingenieure bei Vector Informatik genug. Die Politik der offenen Türen wird auch weiter gelebt, obwohl die Stuttgarter bald 2000 Menschen beschäftigen.



großartigen Arbeitsplatz auszeichnet. So agiert Vector Informatik trotz seiner 1800 Mitarbeiter noch wie das Ingenieurbüro aus Gründertagen, mit offenen Türen und greifbaren Geschäftsführern, die jeden Einsteiger noch persönlich begrüßen.

Zusammenhalt fördern

Teamgeist ist ein anderes wichtiges Element, so Diefenbach weiter: „Immer häufiger arbeiten ITK-Unternehmen in Projekten mit agilen Methoden, in denen die Bedeutung der Teamarbeit immens an Bedeutung gewinnt. Kulturell fördern und unterstützen ITK-Unternehmen darum die Entwicklung eines starken Teamgeistes.“ Diesen kann man als Arbeitgeber zwar nicht unmittelbar beeinflussen, aber unterstützen.“ Viele der ausgezeichneten

und in diesem Heft vorgestellten Unternehmen fördern den Zusammenhalt auf unterschiedlichste Weise: Das beginnt mit dem regelmäßigen fachlichen Austausch mit den Geschäftsführern, meist verbunden mit einem gemeinsamen Essen. Dazu kommen gemeinsame sportliche Aktivitäten wie Firmenläufe, Fußballspiele oder Paintball und Lasertag.

Am größten ist das Investment, wenn die ganze Firma auf Reisen geht, um mehrere Tage gemeinsam zu lernen, sich auszutauschen und natürlich zu feiern. So führte der letzte Betriebsausflug des Softwareherstellers perbit nach Griechenland, die Münchner IT-Beratung MaibornWolff gönnt sich auch mit 240 Mitarbeitern ein dreitägiges Firmenseminar.



Zusammenhalt fördern: Siegerunternehmen QAware lädt Mitarbeiter samt Familien zum Erlebnistag ein (links).

Pentland Firth, Gewinner in der Größenklasse mit weniger als 50 Mitarbeitern, setzt auf gemeinsame sportliche Aktionen wie Bubblesoccer, aber auch auf Spiele- und Filmabende (rechts).





So sehen Sieger aus: Die besten ITK-Arbeitgeber 2016 bei der Preisverleihung auf der CeBIT.

Great Place to Work in der ITK – die Studie

Seit 15 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.

Anonyme Mitarbeiterbefragung

Basis ist eine anonyme Mitarbeiterbefragung zu Vertrauen, Teamgeist, beruflicher Entwicklung und Work-Life-Balance. Zudem werden HR-Leiter zur Personalarbeit befragt, die nach Kriterien wie nachhaltige Führung, Chancengleichheit und Kompetenzermittlung evaluiert wird.

Zwei Drittel der Gesamtnote eines Unternehmens beruhen auf den Ergebnissen der Befragung der Mitarbeiter, ein Drittel auf dem „Kultur-Audit“, der Bewertung der Personalarbeit. Dieses Mal haben sich 65 Unternehmen als beste Arbeitgeber in fünf Größenklassen platzieren können.

Bewerbung bis Oktober

Mitmachen können ITK-Unternehmen ab 10 Mitarbeitern, aber auch IT-Abteilungen von Anwenderunternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Sie können sich ab sofort bis 13. Oktober 2017 für den Wettbewerb „Beste Arbeitgeber in der ITK 2018“ anmelden:

www.greatplacetowork.de

Ranking: Die 65 besten Arbeitgeber in der ITK 2017

Über 1000 Mitarbeiter

1. Vector Informatik
2. msg Gruppe Deutschland

501–1000 Mitarbeiter

1. Adobe Deutschland
2. azh
3. SYCOR
4. Advantest Europe

101–500 Mitarbeiter

1. MaibornWolff
2. Micromata
3. Cofinpro
4. ConVista Consulting
5. SAS Institute
6. TOMTEC IMAGING SYSTEMS
7. iteratec
8. HEC
9. VSA
10. Autodesk
11. ThoughtWorks Deutschland
12. Netlight Consulting
13. metafinanz Informationssysteme
14. Cadence Design Systems
15. QuinScape
16. IFS Deutschland
17. ITGAIN
18. Acando
19. The unbelievable Machine Company
20. ec4u expert consulting
21. ITENOS International Telecom Network
Operation Services
22. ISR Information Products

50–100 Mitarbeiter

1. QAware
2. perbit Software
3. Projektron
4. doubleSlash Net-Business
5. shopware
6. GAMBIT Consulting
7. orderbase consulting
8. Lynx-Consulting
9. FORTIS IT-Services
10. ModuleWorks
11. Eurofins Information Systems
12. Ecolntense
13. ESET Deutschland

10–49 Mitarbeiter

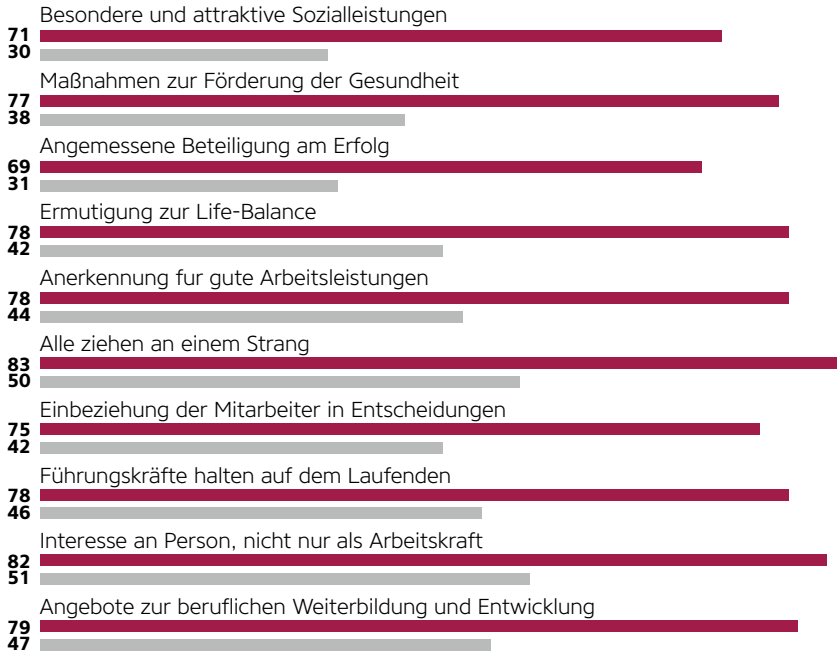
1. Pentland Firth Software
2. Speicherwerke
3. infologistix
4. BASELABS
5. AGOLUTION
6. eXXcellent solutions consulting & software
7. INDICO SOLUTIONS
8. kasasi
9. Xenium
10. BDE Software Services
11. PlaceWorkers
12. FAST-DETECT
13. ObjectCode
14. Natuvion
15. TSO-DATA Nürnberg
16. wirDesign communication
17. Orbium
18. TEAMFACT
19. utilitas
20. Bösch
21. DEMIRTAG Consulting
22. secova
23. Holisticon
24. Axis Communications

Leben und Arbeiten

Unternehmen, die auf persönliche Arbeitsstile, aber auch auf unterschiedliche Lebenssituationen Rücksicht nehmen können, sind als Arbeitgeber besonders attraktiv. Das zeigt der diesjährige Great-Place-to-Work-Wettbewerb für die ITK.



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



■ Beste Arbeitgeber in der ITK 2016 >= 50 MA

■ Durchschnitt in der ITK-Branche (Normierte Befragungsdaten auf Basis von 202 Unternehmen in der Branche Information und Kommunikation mit zusammen zirka 118.000 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.

Fragt man Mitarbeiter, worin sich die besten ITK-Arbeitgeber von anderen unterscheiden, erzielt Greifbares wie attraktive Sozialleistungen, Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg Spitzenwerte (siehe Grafik). An vierter Stelle findet sich mit „Ermutigung zur Life-Balance“ der erste Punkt, der schwerer zu fassen ist.

Unterschiedliche Arbeitsstile

Die ausgezeichneten Unternehmen lassen sich etliches einfallen, um die Rahmenbedingungen für die viel beschworene Work-Life-Balance zu bieten. Sebastian Diefenbach, Projektleiter von Great Place to Work in der ITK, nennt ein Best-Practice-Beispiel aus dem diesjährigen Wettbewerb: „Beim Projektstart wird mit dem Team besprochen, was Work-Life-Balance für jeden bedeutet. Jeder beschreibt, in welchen Situationen er besonders gut arbeitet und in welchen nicht (etwa ein Tag Home Office in der Woche). Die persönlichen Arbeitsstile werden bei Aufgaben- und Anwesenheitsplanung berücksichtigt und für die Dauer des Projekts sichtbar im Projekttraum aufgehängt.“ So können die Ressourcen effektiv eingesetzt und Erwartungen aneinander ausgedrückt werden, was sich positiv auf den Projekterfolg auswirkt.

Bei Vector Informatik können die 1800 Mitarbeiter auch Zeit für ein Sabbatical ansparen, das auch kürzer als ein halbes Jahr sein kann. Personalchef Marcell Amann ist stolz darauf, dass die zweimonatige Elternzeit für Väter seit vielen Jahren in Anspruch genommen wird (Seite 14). Auch die msg Gruppe eröffnet den Mitarbeitern Freiräume für Familie und Freizeit, etwa durch eine großzügige Urlaubsregelung oder Sonderurlaubstage für besondere Lebenslagen (Seite 16).

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse
über 1000 Mitarbeiter

1. Vector Informatik → S. 14
2. msg Gruppe
Deutschland → S. 16

Sieger in der Größenklasse
501–1000 Mitarbeiter

1. Adobe Deutschland
2. azh
3. SYCOR
4. Advantest Europe



Platz **1**

Über 1000
Mitarbeiter

Vector Informatik GmbH

**1800 Mitarbeiter • Stuttgart, Braunschweig, Hamburg,
Karlsruhe, München, Regensburg**

Vector ist der Partner für die Entwicklung von Embedded Electronics – und das seit über 25 Jahren. An 21 Standorten weltweit unterstützen über 1800 Mitarbeiter Hersteller und Zulieferer der Autoindustrie und verwandter Branchen mit einer professionellen Plattform aus Werkzeugen, Softwarekomponenten und Dienstleistungen. Die Tochtergesellschaft Vector Consulting Services optimiert mit ihren Kunden die technische Produktentwicklung. Das Beratungsportfolio umfasst den gesamten Produktlebenszyklus. Im Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns stehen die Werte Kompetenz, Teamgeist, Präzision und Unabhängigkeit.

**Kontakt für Bewerber: Inika Guhlke, Tel. 0711-80670-1374,
hr@vector.com**

88

**Prozent der Mitarbeiter sagen:
„Wir werden angemessen am Erfolg
des Unternehmens beteiligt.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich würde es als den ‚Vector-Way‘ bezeichnen. Man versucht, fair, ehrlich und respektvoll miteinander umzugehen. Der kollegiale Zusammenhalt wird durch gemeinsame Frühstücke und Ausflüge gefördert.“

Herausragende Initiativen

Vector Sabbatical

Seit 2016 haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ein Sabbatical für einen Zeitraum von vier bis 24 Monaten zu nehmen. Die Grundlage ist ein Sabbatical-Vertrag, dessen Laufzeit sich aus einer Arbeits- und einer Freizeitphase zusammensetzt. Die Arbeitsphase muss dabei mindestens so lang sein wie die Freizeitphase. Das monatliche Bruttoentgelt wird entsprechend reduziert. Das Vector Sabbatical ist ein wichtiger Baustein, um den Lebens- und Arbeitsphasen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Jeder kann das Sabbatical genau nach seinen Vorstellungen ausrichten: ob Auszeit für die Familie, eine Reise oder Weiterbildungen.



Ob bei der wöchentlichen Rückensprechstunde oder beim Pausenfit – Vector Informatik setzt auf Prävention.

Refill-Box und Rückensprechstunde

Die Refill-Box ist mit Gymnastikmatten, Therabändern, Sitzkissen, CD-Player und Anweisungen zu Muskelstärkungs- und Dehnungsübungen ausgestattet. Dieser Raum kann für eine halbe Stunde gebucht werden, um eine kurze Auszeit zu nehmen und um Energie zu tanken. Bei Fragen zu den Übungen kann die wöchentliche Rückensprechstunde genutzt werden.



„Eine Arbeitsplatzkultur, in der neben der Leistungserbringung der Mitarbeiter als Mensch Wertschätzung erlebt, trägt dazu bei, dass wir die besten Lösungen und Produkte für unsere Kunden entwickeln können. Wir setzen dabei auf Eigenverantwortung und Vertrauen.“

Dr. Thomas Beck, Geschäftsführer



Platz **2**

Über 1000
Mitarbeiter

msh

Über 6000 Mitarbeiter weltweit • Ismaning bei München und mehr als 15 weitere Standorte in Deutschland

msh ist eine unabhängige, international agierende Unternehmensgruppe mit eigenständigen Landes- und Tochtergesellschaften, von denen die msh systems ag, mshGillardon AG, msh services ag, msh DAVID GmbH, m3 management consulting GmbH sowie msh industry advisors ag am Great-Place-to-Work-Wettbewerb teilnehmen. Als Beratungs- und Systemintegrationsunternehmen bieten wir ein Leistungsspektrum aus strategischer Beratung sowie intelligenten, nachhaltig wertschöpfenden IT-Lösungen.

Kontakt für Bewerber: recruiting@msh.group

91

Prozent der Mitarbeiter loben die freundliche Arbeitsatmosphäre.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Besonders hervorzuheben ist das ausgeprägte Team-Gefühl und die beeindruckende Freundlichkeit und Souveränität, mit der Führungskräfte auf die Mitarbeiter in den verschiedensten Situationen eingehen können.“

„Erneut wurden wir mit dem Great-Place-to-Work-Siegel ausgezeichnet. Das freut uns und zeigt, dass wir eine nachhaltig sehr gute Kultur haben. Es ist Ehre und Verpflichtung zugleich. Wir wollen unsere Stärken weiter stärken, uns zur Hochleistungsorganisation entwickeln und den Bereich der Excellence erreichen.“

Herbert Wittemer, Personalleiter



Herausragende Initiativen

Offene Kommunikation

Die Kultur der msg ist geprägt von offener Kommunikation. Das neu gelaunchte Intranet „msg-connect“ ist eine moderne Plattform, um sich über Geschäftsbereiche und Standorte hinweg auszutauschen. Jede/r kann sich auf Community- oder Teamsites einbringen oder erfolgreiche Projekte in den „Moments of Pride“ vorstellen.

Leben und Arbeiten in Balance

Für eine erfolgreiche Work-Life-Integration ermöglicht msg flexibles Arbeiten in Bezug auf Zeit und Ort. Durch eine großzügige Urlaubsregelung sowie Sonderurlaubstage für besondere Lebenslagen gewinnen Mitarbeiter Freiräume für Familie und Freizeit.

Karrieretage

Für Bewerber bietet msg Karrieretage an verschiedenen Standorten an. Interessierte erhalten so einen detaillierten Einblick in Arbeitsmethoden, Projekte und die Unternehmenskultur der msg. Zudem bleibt Raum, sich individuell mit Mitarbeitern auszutauschen.

Der wichtigste Katalysator für wirtschaftlichen Erfolg

Die besten ITK-Arbeitgeber sind nicht nur überdurchschnittlich innovativ, sondern erwirtschaften auch höhere Umsätze und Gewinne. Ein Beweis, dass sich Mitarbeiterorientierung und -zufriedenheit auszahlen.

Den Knaller des diesjährigen Great-Place-to-Work-Wettbewerbs entdeckte Projektleiter Sebastian Diefenbach in den Antworten der Unternehmen zur Einschätzung ihres Erfolgs: Nicht nur, dass sich stolze 83 Prozent der besten ITK-Arbeitgeber eine überdurchschnitt-

liche Innovationskraft bescheinigen. Überdurchschnittlich ist bei 85 Prozent der besten ITK-Arbeitgeber auch der EBIT, und 89 Prozent von ihnen verzeichneten überdurchschnittliche Umsätze. Vergleichswerte anderer Unternehmen bewegen sich bei diesen



Feiern ist der beste Ausdruck einer guten Arbeitskultur. Bei der SAP-Beratung ConVista Consulting sind 97 Prozent der Mitarbeiter dieser Ansicht (Seite 28).

drei Parametern in deutlich niedrigeren Regionen, nämlich zwischen 33 und 58 Prozent (siehe Grafik auf Seite 20).

Arbeitskultur verbessern

Für Diefenbach ist das „ein schöner Beweis dafür, wie Unternehmen von Mitarbeiterorientierung profitieren. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist der Katalysator für den Unternehmenserfolg und zahlt sich aus.“

So verwundert es nicht, dass Unternehmen, die regelmäßig ihre Arbeitskultur auf den Prüfstand stellen und sie verbessern wollen, kontinuierlich wachsen.

Paradebeispiel hierfür ist die Münchner IT-Beratung MaibornWolff, die nun zum fünften Mal in Folge zum besten ITK-Arbeitgeber in ihrer Größenklasse gekürt worden ist (Seite 22). Der erste Platz als Selbstläufer? Mitnichten, sagt Volker Maiborn, Gründer, Gesellschafter und Geschäftsführer: „Natürlich ist es herausfordernd, das hohe Niveau zu halten, da vieles als selbstverständlich angesehen wird.“

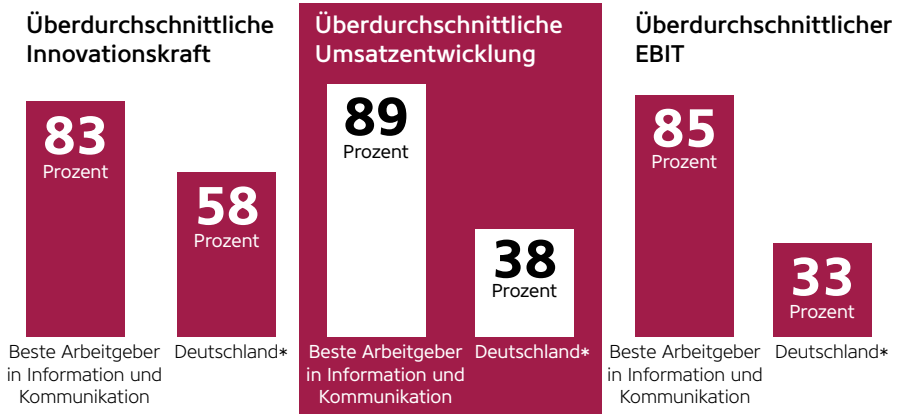
Fünf Tage forschen

Zentraler Ankerpunkt der Arbeitskultur bei MaibornWolff ist der große Freiraum. Der zeigt sich bereits in ▶

Freiraum macht Laune. Die Entwickler des Kasseler Softwarehauses Micromata können 20 Tage im Jahr neue Technologien erproben (Seite 24).



So schätzen die besten ITK-Arbeitgeber ihren Unternehmenserfolg ein



*Berechnungen auf Basis der Unternehmenskulturstudie (2008)

Die besten ITK-Arbeitgeber sind nicht nur deutlich innovativer als andere Unternehmen, sondern steigern auch ihre Umsätze und ihren EBIT überdurchschnittlich.

Quelle: Great Place to Work Deutschland

► kleinen Dingen: So müssen die Mitarbeiter keine Urlaubsanträge stellen, sondern sich nur im Team absprechen, wenn sie freinehmen wollen. Dazu kommt Freiraum für neue Ideen: Jeder Mitarbeiter kann fünf Tage im Jahr über neue Methoden forschen, Technologien in Forschungsprojekten evaluieren und Verbesserungen für das Team entwickeln. Die Bandbreite reicht von Softwarestädten in Virtual Reality und Blockchain-Hands-on über einen Android-Development-Leitfaden bis zu einem InnoTree beziehungsweise InnoSensor, die Trends in einer großen Datenmenge in Echtzeit visualisieren.

Kreatives Coding

Auch Micromata aus Kassel (Seite 24) räumt seinen Softwareentwicklern großen Freiraum ein. Unter dem Motto „Freestyle-Coding“ können die Entwickler bis zu 20 Tage im Jahr neue Technologien erproben. Dies ermöglicht einen guten Ausgleich zum Projektalltag, bringt innovative Ansätze hervor und fördert die kreative Zusammenarbeit, ist das Softwarehaus, das vor 20 Jahren gegründet wurde, überzeugt.

Der Münchner Software- und IT-Dienstleister iteratec (Seite 30) ist auch bereits mehrmals als Great Place

to Work ausgezeichnet worden und sieht darin seine Strategie, Raum für Innovationen zu schaffen, bestätigt. Fünf Tage im Jahr kann jeder Mitarbeiter tüfteln. Möchte er sein Thema länger bearbeiten, kann er das Projekt einem Mitarbeitergremium vorstellen und sich weiteres Budget genehmigen lassen. Das Team entscheidet, ob und wie viele Mittel aufgewendet werden. In geheimer Wahl stimmt die Belegschaft über die beste Idee ab, und der Gewinner erhält einen Innovationspreis. Zusätzlich hat iteratec das Innovationslabor slab geschaffen, in dem bis zu 20 Studierende an Forschungsthemen und Innovationen arbeiten. Sie bekommen großen Gestaltungsspielraum und können Verantwortung übernehmen, so Personalleiterin Anja Berry.

Leidenschaft für Informatik

Die Leidenschaft für Informatik entfacht sich beim Dortmunder IT-Dienstleister QuinScape (Seite 36) in Diskussionsgruppen über die neuesten Technologien, die auf dem internen sozialen Netzwerk SocialCast stattfinden. Zusätzlich stellen Mitarbeiter einmal im Monat in sogenannten Tech Talks den Kollegen ihr Schwerpunktthema vor, erläutern die Ziele und mit welchen Technologien sie arbeiten, welche Kunden sie betreuen und worauf sie stolz sind.

Great Place zu Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse
101–500 Mitarbeiter

1. MaibornWolff → S. 22
2. Micromata → S. 24
3. Cofinpro → S. 26
4. ConVista Consulting → S. 28
5. SAS Institute
6. TOMTEC IMAGING SYSTEMS
7. iteratec → S. 30
8. HEC
9. VSA
10. Autodesk
11. ThoughtWorks
Deutschland → S. 32
12. Netlight Consulting
13. metafinanz Informationssysteme → S. 34
14. Cadence Design Systems
15. QuinScape → S. 36
16. IFS Deutschland → S. 38
17. ITGAIN → S. 40
18. Acando → S. 42
19. The unbelievable Machine
Company → S. 44
20. ec4u expert consulting
21. ITENOS → S. 46
22. ISR Information Products



Platz **1**

101–500
Mitarbeiter

MaibornWolff

240 Mitarbeiter • München, Frankfurt am Main, Berlin

Der Mensch steht im Fokus bei IT-Beratung, Engineering für Software, Web und Mobile und beim Testmanagement. 240 Mitarbeiter inspirieren namhafte Kunden in frühen Phasen, bei agiler und digitaler Transformation, Fahrzeug-IT, Salesforce-Projekten und IT-Sanierung. Renommierte Unternehmen aus allen Branchen setzen auf die zügig einsetzbaren Lösungen. Dazu zählen BMW, Daimler, DER Touristik, Deutsche Bahn, Lichtblick, Payback, Thomas Cook und VW. Die Ergebnisse entstehen eng verzahnt mit der Geschäftsstrategie eines Kunden – beratend, operativ unterstützend oder gesamtverantwortlich.

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

92

**Prozent werden zum guten
Ausgleich zwischen Beruf
und Privatleben ermutigt.**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es ist erstaunlich und bemerkenswert, welchen Spiel(!)-Raum wir haben, uns in unserer Kreativität auszuprobieren. Fast alles ist bei uns möglich, was im Kontext unseres Geschäftes machbar und denkbar ist.“

Herausragende Initiativen

Freiraum für Mitarbeiter am Beispiel F&E

Mitarbeiter forschen über neue Methoden, evaluieren Technologien in Forschungsprojekten und entwickeln Verbesserungen für das Team – zum Beispiel bringt „Shout“ die Posts aus dem internen Facebook auf Displays an allen Standorten. Jeder Fachbereich entscheidet, in welche Innovationsthemen er investiert.

Jahresabschlussstreffen als Filmfestspiele

Teams stellen Leuchtturm-Projekte vor, präsentieren Ergebnisse von Initiativen, Bereiche berichten über ihre Pläne fürs nächste Jahr. Große Teile der Veranstaltung organisieren die Mitarbeiter – 2016 als Filmfestspiele, für die 30 Kollegen filmten. Die Oscar-Verleihung war ein Highlight der Weihnachtsfeier.

Kennenlern-App „Das Team“

Sich Namen und Gesichter von 240 Kollegen merken? Bei MaibornWolff erleichtert die App „Das Team“ Neuzugängen den Start. Wie bei einem Gedächtnisspiel ordnet der Spieler einem Foto Vor- und Nachnamen zu. Die Idee zur App hatte ein Kollege, er entwickelte sie mit F&E-Budget.



Drei Tage Austausch und Workshops beim Seminar von MaibornWolff in Bad Aibling – Zeit für Kollegen inklusive.



„Wir probieren immer wieder Ideen aus, die die Eigenverantwortung stärken und jedem Freiraum geben, das zu leben, was ihm wichtig ist. New Work ist für uns kein Buzzword, sondern konkrete Chance, das Potenzial kluger und engagierter Menschen zu entfalten.“

Volker Maiborn, Geschäftsführer



Platz **2**

101-500
Mitarbeiter

Micromata

119 Mitarbeiter • Kassel, Bonn

Die Micromata GmbH ist ein Softwarehaus mit Sitz in Kassel. Seit 1997 entwickelt das Unternehmen passgenaue IT-Lösungen für große Auftraggeber aus den Bereichen Logistik, Automotive, Medizintechnik, Energie und Rohstoffgewinnung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den individuellen Anforderungen des jeweiligen Kunden.

**Kontakt für Bewerber: Stéphanie Naujock,
jobs@micromata.de**

99

**Prozent der Mitarbeiter
sagen: „Wir ziehen hier
alle an einem Strang.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Micromata ist ein außergewöhnliches Unternehmen mit toller Kultur. Ich bin noch in keiner Firma so herzlich aufgenommen worden. Strukturen und Prozesse sind darauf ausgerichtet, dass wir gut zusammenarbeiten können. Der Mensch steht immer im Mittelpunkt, so dass man sich einfach wohlfühlt.“

„Schon seit unserer Gründung 1997 eint uns die Überzeugung, dass eine gute Arbeitskultur sehr wichtig ist. Unser Miteinander macht uns sehr stolz: Diese einzigartige Mischung aus Zugewandtheit, Vertrauen und Spaß ist sehr selten und ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Identität als Great Place to Work.“

Dipl.-Phys. Kai Reinhard, CEO von Micromata



Herausragende Initiativen

Know-how-Transfer

Ein breites Potpourri an Initiativen unterstützt den Wissensaustausch: Von Fachgruppen wie der Java User Group Hessen oder dem IT-Security Meetup Kassel/Nordhessen über TECH TALKS aller Art bis hin zur Nachwuchsförderung – etwa beim Kasseler CoderDojo. Dahinter steht die Überzeugung, dass man gemeinsam mehr erreicht als allein und dass geteiltes Wissen die doppelte Wirkung hat.



Freestyle Coding

Entwickler können bis zu 20 Tage im Jahr neue Technologien erproben. Dies ermöglicht einen guten Ausgleich zum Projektalltag, bringt innovative Ansätze hervor und fördert die kreative Zusammenarbeit.

Gesundheitsbudget

Jedem Mitarbeiter steht ein Gesundheitsbudget von jährlich 500 Euro zur Verfügung. Ergänzt wird dieses Budget durch eine Krankenzusatzversicherung.



Platz **3**

101–500
Mitarbeiter

Cofinpro

125 Mitarbeiter • Frankfurt am Main, Karlsruhe, Berlin, München, Hamburg, Hannover, Dresden, Stuttgart, Köln

Als Experte für Kredit und Wertpapier berät Cofinpro führende Banken und Kapitalverwaltungsgesellschaften. In der Managementberatung unterstützt Cofinpro bei der Gestaltung und Umsetzung neuer Geschäftsmodelle. Als Fachberater konzipiert sie aus strategischen oder regulatorischen Anforderungen resultierende nutzenoptimierte Prozesse und Lösungen. In der Technologieberatung erstellt Cofinpro innovative IT-Konzepte, agile IT-Architekturen und moderne Digitalisierungslösungen.

Kontakt für Bewerber: Fabienne Daum, Tel. 069-299 20 87 60, karriere@cofinpro.de



„Wir sind sehr stolz darauf, den Mitarbeitern ein optimales Arbeitsumfeld und eine teamorientierte Arbeitsatmosphäre bieten zu können. Es freut uns umso mehr, dass wir bei permanentem Wachstum zum 7. Mal in Folge unter Deutschlands besten Arbeitgebern sind. Dies wäre ohne unsere gut ausgebildeten Berater und Führungskräfte nicht möglich.“

Christine Naber, Vorstand

Herausragende Initiativen

Das Cofinpro Curriculum...

... umfasst 76 Trainings, dazu kommen Individualtrainings. Es werden Trainingspfade für die Fach- und die Technologielaufbahn aufgezeigt. Dabei wird zwischen notwendigen und optionalen Trainings unterschieden, was die Entwicklungschancen übersichtlich macht.

Auf den Advents-Workshops...

... werden Jahresabschluss, Beförderungen und Erfolge gefeiert. Bis zum Abflug bleibt geheim, wo in Europa man sich trifft. Mit Rätseln werden die Mitarbeiter an die Lösung herangeführt. Am Zielort erwarten sie weitere Aufgaben, wie die Firmenwerte in Videos rund um die Sehenswürdigkeiten der Stadt darzustellen.

Eine Werte-Cloud...

... haben 2016 alle Einsteiger in vier Workshops erarbeitet. Diese wird nun als Wandbild für das Büro genutzt. So wird Wissen über die Werte vermittelt und die Identifikation mit der Unternehmenskultur gestärkt.



96

Prozent sagen: „Mir wird Weiterbildung für meine berufliche Entwicklung angeboten.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Zusammenhalt und Unternehmenskultur stimmen: Wir ziehen alle an einem Strang, und die Kommunikation erfolgt auf Augenhöhe. Frühe Übernahme von Verantwortung funktioniert dank vieler hilfsbereiter und erfahrener Kollegen. Und wir wissen zu feiern!“



Platz **4**

101-500
Mitarbeiter

ConVista Consulting

348 Mitarbeiter in Deutschland, 680 weltweit • Köln, München, Berlin, Passau, Walldorf

Das unabhängige Beratungshaus unterstützt weltweit Kunden bei Neugestaltung und Optimierung ihrer Kern- und Supportprozesse. Es berät die Kunden bei fachlichen Themen und der Implementierung, Optimierung und Wartung von IT-Lösungen. Neben der IT-Architektur begleitet es Kunden bei der Transformation ihrer IT bis zur Umsetzung der Prozesse. ConVista entwickelt Softwareprodukte unter der Marke „ConVista Solutions“. In den Kern des Handelns stellt das Unternehmen die Verbindung fachlicher Beratung mit umfangreicher technischer und methodischer Expertise.

Kontakt für Bewerber: Sabine Goebbels, Tel. 0221-888 26-115, sabine.goebbels@convista.com

97

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Bei uns wird der Mitarbeiter als Mensch gesehen. Man kann so sein, wie man ist, und muss sich nicht verstellen. Es werden spezielle Events veranstaltet, die das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern, Spaß machen und Wertschätzung ausdrücken.“

Herausragende Initiativen

Weiterentwicklung der ConVista Academy

Das Kursangebot wurde überarbeitet, die Informationen für alle zugänglich gemacht und die Mitarbeiter aktiver in die Planung ihrer Schulungen eingebunden (auch global). Aufgrund der internationalen Ausrichtung von ConVista werden vermehrt Sprachkurse in den Geschäftsstellen und online sowie Trainings auch in Englisch angeboten.

Vorstellungsvideos

Alle Einsteiger werden gebeten, ein kurzes Vorstellungsvideo über sich zu drehen. Die Videos werden bei der nächsten großen Unternehmensveranstaltung vorgestellt. Somit bekommen die künftigen Kollegen einen persönlichen Eindruck von den Neuankömmlingen.

Unternehmensband

Einige musikbegeisterte Mitarbeiter haben sich in der ConVista-Band zusammengefunden. In ihrer Freizeit treffen sie sich regelmäßig zum Proben und treten bei Weihnachts- und Karnevalsfeiern im Unternehmen auf.



Dank der Kinderbetreuung „ConVista Zwerge“ gelingt eine unkomplizierte Rückkehr nach der Elternzeit.



„ConVista zeichnet ein besonderes WIR-Gefühl aus. Unsere Kultur ist geprägt von Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung. Trotz des starken Wachstums hat sich dies immer wieder bestätigt. Jeder hat seinen Freiraum und darf mitgestalten. Wir feiern auch sehr gerne. Es gibt viele tolle Events wie das 4-tägige Summer Event, das jeweils an einem anderen Ort in Europa stattfindet.“

Sabine Goebbels, Manager Human Resources



Platz **7**

101-500
Mitarbeiter

iteratec

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

iteratec ist der Software- und IT-Dienstleister mit der höchsten Kompetenzdichte. Wir entlasten unsere Kunden durch maßgeschneiderte Softwarelösungen und hochwertige Beratung. Wir entwickeln individuelle Softwaresysteme (wie Carsharing für BMW/DriveNow) und sind an hochspannenden Technologieprojekten wie der MINI Augmented Vision Datenbrille oder dem neuen Otto-Shop beteiligt. Zudem beraten wir unsere renommierten Kunden in architektonischen, technologischen und methodischen Fragestellungen.

Kontakt für Bewerber: Klaus Eberhardt, Tel. 089-614 551-0, Klaus.Eberhardt@iteratec.de

94

Prozent sagen: „Die Führungskräfte sind gut erreichbar und unkompliziert anzusprechen.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Vertrauen in die Kollegen ist groß. Wir haben großen Gestaltungsspielraum und können neue Dinge ausprobieren. Wir sind flexibel in der Arbeitszeit, was das Zusammenspiel von Beruf und Privatleben einfacher macht.“

„Unsere exzellenten Kolleginnen und Kollegen sind unser wichtigster Motor, sie sollen sich wohlfühlen und bleiben. Alle können spüren, dass die iteratec-Kultur auf Menschen und nicht auf Zahlen ausgerichtet ist. Wir wollen diese Kultur pflegen, ausbauen und neue Talente einladen, sie kennenzulernen. Mit der Teilnahme am Wettbewerb sehen wir, wo wir am Markt stehen – und das ist ziemlich gut.“

Anja Berry, Leiterin Personalmarketing



Herausragende Initiativen

Mit dem Innovation Frei-Day...

... hat jeder ein Budget von fünf Tagen pro Jahr, das er für Innovationen nutzen kann. Möchte er sein Thema länger bearbeiten, kann er das Projekt einem Mitarbeitergremium vorstellen und sich weiteres Budget genehmigen lassen. Das Team entscheidet, ob und wie viele Mittel aufgewendet werden. In geheimer Wahl stimmt die Belegschaft über die beste Idee ab, und der Gewinner erhält einen Innovationspreis.



Gemeinsam sportlich aktiv sind die iteratec-Mitarbeiter, ob Beachvolleyball beim Sommerfest oder Radeln in Barcelona.

Info-Wall

Als Pilotprojekt wurde im Eingangsbereich am Standort Hamburg eine Info-Wall aufgestellt, an der Mitarbeiter Informationen über Veranstaltungen oder Projekte aushängen können. Nun wird das Projekt als Digi-Wall weitergeführt.

slab – Studentenlabor für Innovation

Im slab arbeiten bis zu 20 Studierende an Forschungsthemen und Innovationen. Sie bekommen großen Gestaltungsspielraum und können Verantwortung übernehmen.



Platz **11**
101–500
Mitarbeiter

ThoughtWorks Deutschland

120 Mitarbeiter • Hamburg, Berlin, Köln, München

ThoughtWorks ist ein IT-Unternehmen – und eine Gemeinschaft von engagierten, zielorientierten Menschen. Diese arbeiten disruptiv und entwickeln so Lösungen, die den höchsten Ansprüchen ihrer Kunden gerecht werden. Das Arbeitsspektrum erstreckt sich über verschiedene Branchen, bestehend aus Software, Beratung und Tools. Die langfristige Mission ist es, die digitale Transformation zu revolutionieren und die Gesellschaft zu ändern.

Kontakt für Bewerber: de-recruiting@thoughtworks.com

99

Prozent sagen: „Die Führungskräfte stellen passende Mitarbeiter ein.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„ThoughtWorks ist ein außergewöhnliches Unternehmen mit toller Kultur. Ich bin nirgends so herzlich aufgenommen worden wie hier. Strukturen und Prozesse sind darauf ausgerichtet, dass wir gut zusammenarbeiten. Der Mensch steht im Mittelpunkt, so dass man sich wohlfühlt.“

Herausragende Initiativen

Sponsor-Programm

Da es keine Hierarchien oder Vorgesetzte im klassischen Sinne gibt, wurde ein Sponsor-Programm etabliert. Jeder wählt einen Sponsor je nach Interessen, Sympathie oder Entwicklungszielen. Dieser dient als Berater, Vernetzer oder Sparringspartner bei Fragen zur Entwicklung.

Employer-Brand-Botschafter

In Workshops haben die Mitarbeiter die Unternehmensgeschichte und -mission erarbeitet. Dabei kam es zu regem Austausch und vielen persönlichen Beiträgen. Die Teilnehmer sind danach offizielle Employer-Brand-Botschafter, die den Kollegen die Positionierung und Werte des Unternehmens näherbringen.

Soziale und ökonomische Gerechtigkeit

„Refugees on Rails“ ist ein bundesweites Programm, das Geflüchteten hilft, ihre Fähigkeiten als Softwareentwickler zu entwickeln und auszubauen. Für das gerade erst gestartete Programm in München hat ThoughtWorks sein Büro und die gesamte Infrastruktur kostenlos zur Verfügung gestellt.



„Wir sind sehr stolz, mit der ersten Teilnahme als einer der besten Arbeitgeber gelistet zu sein. Wir leben ‚People over Processes‘ in einer transparenten, vernetzten Organisation ohne Hierarchie, die begeistert, fordert und fördert. Die Auszeichnung belegt, dass wir gut aufgestellt sind, um mit hellen Köpfen die IT zu revolutionieren.“

Peter Buhrmann, Managing Director Deutschland





Platz **13**

101-500
Mitarbeiter

metafinanz Informationssysteme

446 Mitarbeiter • München

Die metafinanz Informationssysteme GmbH steht für mehr als 25 Jahre Erfahrung und ganzheitliches Business & IT Consulting. Sie transformiert Business in neue Modelle für die Wirtschaft 4.0. Die Münchner sind auf Digitalisierung, Geschäftsprozesse, Business Intelligence & Analytics, IT Transformation, Security und Risk spezialisiert. Mit interdisziplinären Teams begleiten sie ihre Kunden in die digitale Welt – smart, schnell und sicher.

**Kontakt für Bewerber: Eva Rasp, Tel. 089-36 05 31-53 39,
Eva.Rasp@metafinanz.de**

86

**Prozent der Mitarbeiter
loben die besonderen
Sozialleistungen.**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Unternehmen ist trotz seiner für eine Beratung signifikanten Größe im Herzen ein Startup geblieben und wird auch so geführt: kurze Wege, flache Hierarchien, schnelle Entscheidungen.“

Herausragende Initiativen

Mitarbeiterentwicklung

Ein jobspezifisches Rollenmodell ermöglicht eine horizontale und vertikale Entwicklung. Zu Jahresbeginn wird mit dem Mitarbeiter ein Trainingsplan entwickelt, an dem das ganze Jahr gearbeitet wird. Reviews zeigen den Fortschritt. Dabei ist der Mix aus Entwicklung on und off the Job entscheidend. Über die metaAcademy werden die Trainings ausgeführt und weiterentwickelt.

Willkommenskultur

Am ersten Tag des Monats werden alle Einsteiger mit einem Begrüßungstag willkommen geheißen. Nach dem Frühstück mit Geschäftsführung, Führungskräften und Paten führt die Personalabteilung die Neuen durch das Unternehmen. Nach vier bis sechs Wochen vertiefen sie an zwei weiteren Tagen ihr Wissen über die metafinanz.

Corporate Social Responsibility

Metafinanz unterstützt diverse Hilfsorganisationen. Am Day of Care krempelt ein Großteil der Belegschaft die Ärmel hoch, um Gebäude einer Rettungshundestaffel oder ein Jugendhaus für Flüchtlingskinder zu renovieren. Alle Mitarbeiter werden für diesen Tag freigestellt.



„Die Arbeitsplatzkultur hat für uns eine hohe Bedeutung. Sie ist das, was uns ausmacht. Unsere ‚Seele‘, unser ‚Charakter‘, unser ‚So sind wir‘. Uns war immer das Miteinander in der metafinanz wichtig: offen, ehrlich und wertschätzend. Diese Haltung lässt sich nicht festschreiben, sondern wird gelebt, als Kultur spürbar. Darum ist das Thema auch tief in unserer Strategie verankert.“

Axel Kummer, COO



Platz **15**

101-500
Mitarbeiter

QuinScape

110 Mitarbeiter • Dortmund

Die QuinScape GmbH unterstützt als führender Spezialist für die Plattformen Kony (Enterprise Mobility), Intrex (Digital Workplace), TIBCO Analytics (Reporting & Analytics) und Talend (Data & Application Integration) innovative Unternehmen bei der digitalen Transformation. QuinScape wurde 2001 gegründet und arbeitet für eine größere Zahl an Konzernen und namhaften mittelständischen Kunden im deutschsprachigen Raum.

Kontakt für Bewerber: Sandra Proksch, Tel. 0231-533 831-138, jobs@quinscape.de

93

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Ich kann hier ‚ich selbst‘ sein.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich finde die offene und direkte Kommunikation toll. Die Geschäftsleitung, Teamleiter und Mitarbeiter stellen sich ganz bewusst nicht über andere Personen, sondern betreiben aktiv eine Arbeitswelt, in der ein Miteinander auf Augenhöhe, gegenseitige Achtung und Wertschätzung gelebt werden.“

„QuinScope ist als bester Dienstleistungspartner für ausgewählte Spitzentechnologien am deutschen Markt sehr erfolgreich positioniert. Daher ist es für uns wichtig, uns auch in der Personalentwicklung und der Weiterentwicklung unserer Kultur kontinuierlich mit den Besten in Deutschland zu messen. Dafür ist GPtW perfekt – und liefert uns Jahr für Jahr Ideen und Ansporn, um an der Spitze zu stehen.“

(v. li.) Geschäftsführer Dr.-Ing. Thomas Biskup und Dr. Norbert Jesse, Sandra Proksch (Personalleiterin) sowie Geschäftsführer Dr. Gero Presser.



Herausragende Initiativen

Feedback für Führungskräfte

Mitarbeiter bewerten die Vorgesetzten anonym. Auch die Geschäftsführung hat sich dem gestellt. Gemeinsam werden die Ergebnisse der Umfrage besprochen und Handlungsfelder identifiziert. Führungskräfte setzen sich dann mit einem Coach Ziele und erhalten Coachings.

Das interne soziale Netzwerk ...

... informiert alle über das große Weiterbildungsangebot. Auf SocialCast gibt es Diskussionsgruppen über neueste Technologien, was die Leidenschaft für Informatik aller Kollegen entfacht. Auch Spielezirkel, Fußballspiele oder Treffen zu Lasertec werden organisiert.

TechTalk

Einmal im Monat stellen Mitarbeiter ihr Schwerpunktthema vor, erläutern die Ziele und mit welchen Technologien sie arbeiten, welche Kunden sie betreuen und worauf sie stolz sind.



Platz **16**

101-500
Mitarbeiter

IFS Deutschland

250 Mitarbeiter (DACH) • Erlangen, Dortmund, Mannheim, Neuss

IFS Deutschland gehört zu IFS AB mit Sitz in Linköping, Schweden. Das Unternehmen wurde 1983 gegründet und ist ein weltweit führender Anbieter von Business-Software. IFS unterstützt ihre Kunden mit umfassender Branchenexpertise, agiler zu handeln und für die Zukunft optimal aufgestellt zu sein. So können sie Geschäftspotenziale erkennen und Wettbewerbsvorteile realisieren. Über 2800 Mitarbeiter unterstützen die weltweit mehr als eine Million Anwender.

Kontakt für Bewerber: personalabteilung@ifsworld.com



„Der erneute Sprung unter die besten Arbeitgeber belegt die hohe Attraktivität als Arbeitgeber und ist für uns Anerkennung wie Ansporn. Dies verdanken wir unserer Kultur, die von hoher Individualität, respektvoller Wertschätzung und starkem Teamgeist geprägt ist. Wir danken allen, die mit größtem Engagement und Identifikation IFS zu einem Great Place to Work gemacht haben, und freuen uns auf alle, die neugierig auf die IFS sind!“

Wilfried Gschneidinger, CEO Europe Central

Herausragende Initiativen

Kooperativer Führungsstil

„You have a voice.“ Damit meint CEO Europe Central Gschneidinger: Jeder ist ein wichtiger Bestandteil von IFS. Der kooperative Führungsstil setzt auf eine aktive Beteiligung der Mitarbeiter, u. a. um Verbesserungen zu identifizieren und umzusetzen – einer der Gründe für die sehr langen Betriebszugehörigkeiten.

Kulturbuch mit IFS Familie

Das gemeinsam erarbeitete Kulturbuch ist eine Sammlung grafisch aufbereiteter Kärtchen, deren Basis die „IFS Familie“ ist. Humorvoll illustriert transportiert es die Werte und Grundsätze und erlaubt den Beschäftigten, sich bei nicht vorbildlichem Verhalten „die Karte zu zeigen“.

Viel Raum für Individualität

Die Angestellten können ihre Arbeitsaufgaben und -zeiten entsprechend ihren Lebensphasen gestalten. Auch in persönlich schwierigen Zeiten können sie auf IFS zählen, sei es durch organisatorische oder finanzielle Hilfen.



95

Prozent sagen: „Wir haben hier eine freundliche Arbeitsatmosphäre.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ganz eindeutig der Teamgeist. Diesen habe ich in der Art und Weise noch in keinem anderen Unternehmen so erlebt. Einer für alle, alle für einen. Dieses Prinzip wird hier tatsächlich gelebt.“



Platz **17**

101-500
Mitarbeiter

ITGAIN

112 Mitarbeiter • Hannover, Hamburg, Köln, Frankfurt, München

Die ITGAIN GmbH berät namhafte Unternehmen aus Handel, Banken und Versicherungen im In- und Ausland. ITGAIN unterstützt dabei Kunden von der Zielformulierung über die Konzepterstellung und Projektrealisierung bis zum Betrieb mit Managed Services. Anforderungen zur Governance, regulatorische Anforderungen oder Ziele der Digitalisierung sind Triebfedern aktueller Projekte.

Kontakt für Bewerber: jobs@itgain.de

87

**Prozent sagen: „Mir wird
Weiterbildung und Unterstützung
für meine berufliche Entwicklung
angeboten.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es ist eine sehr selbständige Arbeit möglich, die auf hohem Vertrauen der Vorgesetzten beruht. Sie sind immer ansprechbar, sowohl für fachliche als auch für persönliche Probleme. Es herrscht eine sehr gute Atmosphäre unter den Mitarbeitern!“

Herausragende Initiativen

Feedback für Führungskräfte

Bei ITGAIN herrscht eine Open-Door-Policy. Fragen und Feedback können in Feedbackgesprächen oder in monatlichen Mitarbeitertreffen angebracht werden. Führungskräfte werden anonym beurteilt, und die individuell aufgearbeiteten Resultate werden mit den Mitarbeitern des Bereichs diskutiert. Wichtige Themen der Befragung sind fachliche Kompetenzen, Zielorientierung, Verlässlichkeit und Informationsverhalten.

Mitarbeiter-Budget

In den Unternehmensgrundsätzen sind Förderung der Individualität und Verzicht auf Statussymbole fest verankert. Alle haben denselben Anspruch und verfügen frei über ihr „Mitarbeiter-Budget“ für Zusatz- oder Sozialleistungen.

15 Jahr ITGAIN

Zum 15-jährigen Bestehen 2016 wurden alle Mitarbeiter mit ihren Partnern eingeladen und ein Boot für den Event „Rhein in Flammen“ in Bonn gechartert. Der Teamzusammenhalt wird durch zahlreiche Feste und unterschiedliche Teamevents gefördert.



Gemeinsame Fortbildung auf der ITGAIN Akademie und gemeinsame Kanu-tour zum Sommerfest.



„Great Place to Work ist die Messlatte für unsere Mitarbeiterzufriedenheit und gibt uns immer wieder Anregungen, unser unternehmerisches Handeln im Sinne unserer Mitarbeiter zu verbessern.“

Norbert Wilkening, Geschäftsführer



Platz **18**

101–500
Mitarbeiter

Acando

356 Mitarbeiter • Hamburg, Braunschweig, Düsseldorf, Stuttgart, Frankfurt, München und Koblenz

Die Acando GmbH als Teil der schwedischen Unternehmensgruppe Acando AB ist eine IT- und Unternehmensberatung mit Fokus auf Digitale Transformation. Acando berät Firmenkunden bei der Umsetzung digitaler Geschäftsmodelle und entwickelt individuelle IT-Lösungen für die Kunden.

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

92

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Regelmäßig finden Präsenzinformationen mit anschließendem informellem Austausch statt. Das ist toll und führt zu vielen interessanten Gesprächen und Ideen. Es gibt Lobkärtchen, die man seinen Kollegen auf den Tisch legen kann, um sich für die tolle Arbeit zu bedanken.“

„Erstklassige Beratung, Ideen und Innovation brauchen ein motiviertes Team. Egal ob Modern Pioneer, Passionate Transformer oder Grounded Achiever, wir fördern das Miteinander und eine Kultur, in der sich alle einfinden. So wachsen wir von Jahr zu Jahr. Unsere Ziele können wir nur erreichen, indem wir täglich etwas besser werden. Die Ergebnisse der GPTW-Umfrage freuen uns riesig und motivieren uns, weiter daran zu arbeiten.“

Guido Ahle, Geschäftsführer von Acando Deutschland



Herausragende Initiativen

Laufbahnentwicklungsprogramm

Damit können sich Kandidaten zum Senior Consultant, Principal Consultant, Team Manager oder Client Relationship Manager entwickeln. Erfüllt der Mitarbeiter die Voraussetzungen, schlägt der Vorgesetzte ihn vor, das Management berät dann über die Teilnehmer. Das Programm besteht aus Trainings und einer Themenarbeit, begleitet von einem Mentoring.



Unternehmenswerte im Wandel

Alle können über eine Onlinebefragung die Werte konkretisieren. Eine Wortwolke zeigt die Ausprägung der Kultur und wie sie verstanden wird. So entwickeln sich Prinzipien und Werte weiter. Jeder kann im dafür geschaffenen Projektteam seine Ideen zur Kultur einbringen.



Ob Betriebsausflug oder Fußballturnier – Acando fördert das Miteinander auf vielfältige Weise.

Sabbatical-Programm

Seit 2016 gibt es bei Acando ein strukturiertes Sabbatical-Programm. Mit dem können sich die Mitarbeiter eine Auszeit von einem bis sechs Monaten nehmen.



Platz **19**

101–500
Mitarbeiter

The unbelievable Machine Company

120 Mitarbeiter • Berlin, Frankfurt am Main, Wien

The unbelievable Machine Company ist ein Full-Service-Dienstleister für Big Data, Cloud Services und Managed Hosting. Von der Idee bis zum Kabel deckt der Managed Service Provider die gesamte Bandbreite ab: Beratung, Planung, technische Integration, Betrieb und 24/7-Service. 120 Experten lösen für große Konzerne und aufstrebende Start Ups der digitalen Wirtschaft komplexe Problemstellungen mit neuen Denk- und Handlungsansätzen sowie schlagkräftigen Technologien.

**Kontakt für Bewerber: Caroline Hahn, Leitung Personal,
hr@unbelievable-machine.com**

93

**Prozent sagen: „Die
Führungskräfte stellen
Mitarbeiter ein, die gut
hierher passen.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es ist schön, sich morgens auf das Arbeiten mit den Kollegen zu freuen, weil man sich einfach wohlfühlt. Toll sind auch die Partys, bei denen man Kollegen besser kennenlernen kann. Man bekommt die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und die Vorgesetzten haben immer ein offenes Ohr.“

Herausragende Initiativen

Kennenlerntermin mit dem Gründer

Jeder neue Mitarbeiter trifft sich mit dem Gründer, um mehr über die Geschichte des Unternehmens zu erfahren. Die Einsteiger werden direkt in die offene Unternehmenskultur eingeführt. Gleichzeitig kann der Gründer ihnen vermitteln, was dem Unternehmen wichtig ist, welche Strategie verfolgt wird und worauf er stolz ist. Dies fördert Transparenz und Kommunikation und trägt zur schnellen Identifikation bei.



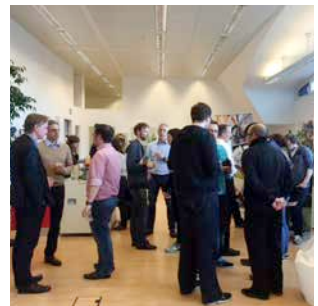
Einstandsfeier mit Werte-Challenge

Für Neuzugänge wird eine Einstandsfeier ausgerichtet. Zuvor erwartet sie die Aufgabe, sich mit den Unternehmenswerten auseinanderzusetzen und diese kreativ zu interpretieren. Das gemeinsam Erarbeitete stellen sie dann bei der Einstandsfeier ihren Kollegen vor.



Brainfood

Alle zwei Monate hält ein Kollege in einer Mittagspause einen Vortrag, davor gibt es ein Buffet, das vom Unternehmen gesponsert wird. Das fördert den Austausch über Teamgrenzen hinweg, und die Mitarbeiter lernen so die unterschiedlichen Abteilungen kennen.



„In erster Linie freut uns die Auszeichnung als Great Place to Work für unsere Mitarbeiter. Sie sind die Basis für unseren Erfolg. Daher möchten wir ihnen eine Umgebung bieten, in der sie sich langfristig wohlfühlen und ihr Potenzial entfalten können. Die Auszeichnung ist ein starkes Signal nach außen, das im War for Talents sehr hilfreich sein kann.“

Caroline Hahn, Personalleiterin



Platz **21**

101–500
Mitarbeiter

ITENOS

185 Mitarbeiter • Bonn, Frankfurt am Main

ITENOS (International Telecom Network Operation Services) ist seit über 20 Jahren ein erfahrener Spezialist für sichere IT- und Telekommunikationslösungen. ITENOS plant, realisiert und betreibt Lösungen in den Schwerpunkten Datacenter, Networks und Cloud in eigenen Rechenzentren und eigenen Netzinfrastrukturen. Kernbranchen sind Telekommunikation, Handel und Logistik sowie Dienstleistungsunternehmen mit besonderen Sicherheitsanforderungen. Der Fokus liegt dabei auf mittelständischen Kunden. ITENOS gehört als eigenständiges Unternehmen zum Konzernverbund der Deutschen Telekom AG.

Kontakt für Bewerber: Rüdiger von Ledebur, Tel. 0228-7293-4632, ruediger.von.ledebur@itenos.de

85

**Prozent loben die
hilfreichen
Gesundheitsangebote.**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Jeder kann sich konstruktiv einbringen. Engagement und Mitdenken sind ausdrücklich erwünscht und werden auch honoriert.“

Herausragende Initiativen

Markenrad und Leitbild-Puzzle

2015 und 2016 erarbeitete ITENOS Im Rahmen von Teamworkshops sowie unternehmensweiten Veranstaltungen ein neues Leitbild, das alle Führungskräfte auf der Kickoffveranstaltung symbolisch in Form eines Großformat-Puzzles zusammensetzten.



Vorstellung der eigenen Projekte

Um die Führungskräfte über große Projekte ausreichend zu informieren, stellt der Projektleiter seine Arbeit in den Führungskreisen vor. Dies dient als Informationsplattform, ist auch Zeichen der Anerkennung und macht die Präsentatoren im Führungskreis sichtbar.



Samy Award

Der Samy ist ein Award in Form eines Plüschtieres, den die Geschäftsführung mit einer Urkunde auf der Weihnachtsfeier an Mitarbeiter überreicht. Das Ganze ist im Wesentlichen Spaß, aber auch Anerkennung für besondere Leistungen im abgelaufenen Jahr.



„Wir sind ITENOS, verlässlich einfallreich. Das Motto haben wir gemeinsam entwickelt. Es drückt aus, WER wir sind, WIE wir sind und WOFÜR wir stehen. Wir leben es und bekommen es von Kunden und Mitarbeitern nachhaltig bestätigt. 2016 haben wir es aus dem Stand heraus unter die besten ITK-Arbeitgeber geschafft. Das ist für uns Anerkennung und Anspruch für die Zukunft.“

Siegfried Pleiner (links) und Bernd Mitternacht, Geschäftsführer



Die Entwickler von QAware können auch in größeren Gruppen arbeiten, Platz dafür bietet der neue Aufenthaltsraum Area 42.

Wie die besten Arbeitgeber den Teamgeist beleben

Die ausgezeichneten Unternehmen investieren viel in die Entwicklung eines starken Teamgeists. Diese kann man als Arbeitgeber zwar nicht unmittelbar beeinflussen, aber doch unterstützen.

In „Per Anhalter durch die Galaxis“ ist die 42 die Antwort auf alle Fragen. Als Reminiszenz an Douglas Adams' Kultroman hat die QAware (Seite 50), erneut Sieger in der Größenklasse der Unternehmen mit 50 bis 100 Mitarbeitern, ihren neuen Aufenthaltsraum Area 42 getauft. Ausgestattet mit Küche, Kicker, Besprechungszonen und einem Spielbereich mit VR-Brillen sollen die 500 Quadratmeter vieles ermöglichen:

Platz für neue Arbeitsmodelle, gemeinsames Arbeiten auch für größere Gruppen, Kunden neue Technologien spielerisch nahebringen, Treffpunkt für das monatliche Firmenmeeting und Ort, in dem Meetups über Firmengrenzen hinweg organisiert werden. Zum letzten Austausch über Cloud Native, der über die gleichnamige Internet-Plattform organisiert wurde, fanden sich 100 Interessierte in der Area 42 zusammen.

Nicht nur QAware hat erkannt, dass ein enger Zusammenhalt der Mitarbeiter Raum für Begegnung braucht. Auch ESET, Anbieter für Security-Software aus Jena, hat beim Umzug in neue Büros Gemeinschaftsräume mit Küchen, Kicker und Dartscheiben, aber auch einen Ruheraum eingerichtet (Seite 62).

Essen fördert den Austausch

Orderbase aus Münster (Seite 58) fördert den Austausch jeden zweiten Montag mit einem Mittagsimbiss für die ganze Mannschaft. Die Geschäftsführung stellt bei der Gelegenheit Projekte, Produkte oder Erfolge vor. Dann gibt es eine Feedback- oder Fragerunde.

Auch doubleSlash aus Friedrichshafen (Seite 56) organisiert Formate wie Meet&Eat sowie zahlreiche Team- und Firmenevents: Jedes Team kann Teamevents veranstalten, ob Rafting, Schneeschuhwandern oder Freizeitparkbesuch. Über die Teamgrenzen hinaus gibt es Events wie Grillen, das doubleSlash-Oktoberfest oder eine Weihnachtsfeier mit den Familien. Auf gemeinsame sportliche Aktivitäten setzt die Berliner Projektron (Seite 54): Zu Gesundheitstrainings im Büro kommen Volleyball-, Fußball- und Tischtennisturniere. Bei Firmenläufen geht Projektron als Team an den Start.

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Größenklasse
50–100 Mitarbeiter

1. QAware → S. 50
2. perbit Software → S. 52
3. Projektron → S. 54
4. doubleSlash
Net-Business → S. 56
5. Shopware
6. GAMBIT Consulting
7. orderbase consulting → S. 58
8. Lynx-Consulting
9. FORTIS IT-Services
10. ModuleWorks
11. Eurofins Information
Systems → S. 60
12. EcoIntense
13. ESET Deutschland → S. 62

Mittagsimbiss auf dem orderbase campus in Münster.





Platz **1**

50-100
Mitarbeiter

QAware

87 Mitarbeiter • München, Mainz

Die QAware GmbH analysiert, saniert, erfindet und baut große Softwaresysteme im direkten Kundenauftrag. Das Unternehmen hat sich auf technische Problemlösung in Krisenfällen und auf Cloud-Native-Architekturen für innovative Anwendungen fokussiert. Es dreht sich alles um Software-Engineering und anspruchsvolle IT-Projekte. Kunden sind Unternehmen, deren Erfolg maßgeblich von IT abhängt, unter anderem die BMW Group, die Deutsche Telekom, die Allianz oder der FC Bayern.

**Kontakt für Bewerber: Christine Kantsperger,
Tel. 089-23 23 15-0, christine.kantsperger@qaware.de**

97

**Prozent sagen: „Die
Führungskräfte suchen und
beantworten ernsthaft unsere
Vorschläge und Ideen.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Sehr ehrlicher und fairer Umgang mit den Mitarbeitern. Die Geschäftsführung kommuniziert viel und lädt durchaus auch zur Diskussion ein. Skill trifft Fun.“

Herausragende Initiativen

Einarbeitung der Quereinsteiger

Einzelnen Quereinsteigern bietet QAware eine spezielle Einarbeitung an. Diese wird mit einem Cheftechnologen geplant und besteht aus Lesen empfohlener Literatur, wöchentlichen Gesprächen mit dem Cheftechnologen, betreutem Lernen im Projekt mit einem Mentor und Wochenaufgaben. In den ersten sechs Monaten können Quereinsteiger 20 Prozent ihrer Zeit dafür verwenden.

WLAN für Flüchtlinge

Um das benachbarte Flüchtlingsheim per Richtfunk mit WLAN zu versorgen, wurden im Unternehmen zusätzliche Leitungen, eine Antenne und mehrere Router eingerichtet sowie Personal freigestellt. Das verfügbare Internet dient als Informationsquelle für die Neuankömmlinge und erleichtert somit auch die Integration.

Stickeralbum

Um Austausch und Kennenlernen kreativ zu fördern, bekamen alle Mitarbeiter ein Stickeralbum und Fotoaufkleber einiger Kollegen. Um ein vollständiges Album zu erhalten, musste fleißig getauscht und gesammelt werden.



Bei QAware ziehen alle an einem Strang.



„Mit Erfindergeist und Handwerkstolz 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.“

Christian Kamm (links) und Bernd Schlüter, Geschäftsführer



Platz 2

50–100
Mitarbeiter

perbit Software GmbH

80 Mitarbeiter • Altenberge, Münster, Trossingen

1983 gegründet, bietet das Software- und Beratungshaus praxisgerechte IT-Unterstützung für effiziente, wertschöpfungsorientierte Personalarbeit. Die innovative Software unterstützt alle Anforderungen des administrativen, qualitativen und strategischen Personalmanagements. Namhafte Unternehmen aller Branchen vertrauen auf die Expertise von perbit. Für seine familienfreundliche Unternehmenskultur erhielt perbit mehrmals das Zertifikat „audit beruf und familie“ und das „Great-Place-to-Work“-Siegel.

**Kontakt für Bewerber: Lisa Krüger, Leiterin Personal,
Tel. 025 05-9300-93, lkrueger@perbit.de**

98

Prozent sagen, dass
sie einen sehr guten
Arbeitsplatz haben.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Vertrauensarbeitszeit, gutes Gesundheitsmanagement und Förderung sportlicher Aktionen. Viele Benefits für Mitarbeiter, die nicht selbstverständlich sind: Betriebsausflug nach Griechenland, Netto-lohnoptimierung, Kinderbetreuungszuschuss uvm.“

„Die Teilnahme an der Great-Place-to-Work-Initiative ist ein wichtiger Bestandteil unserer mitarbeiterzentrierten Personalpolitik. Unsere gute Arbeitsplatzkultur ist Garant für Mitarbeitermotivation und Arbeitszufriedenheit. Sie beflügelt unsere Mitarbeiter zu überdurchschnittlichen Leistungen.“

Jörg Klausch, Geschäftsführer perbit Software GmbH



Herausragende Initiativen

Kompetenzmodell/Potentialhaus

Perbit entwickelte ein eigenes Kompetenzmodell mit der Zielsetzung, qualifizierten Mitarbeitern eine Perspektive aufzuzeigen, neue passende Mitarbeiter zu finden sowie beide Mitarbeitergruppen langfristig ans Unternehmen zu binden. Im Ergebnis entstand das perbit Potenzialhaus.



Wunschzettelaktion

Mitarbeiter können anonym Wünsche und Verbesserungsvorschläge nennen, die geprüft werden. Im Anschluss wird über die Ergebnisse informiert und Beschlossenes zeitnah umgesetzt. Ziel ist es, den eingeschlagenen Weg zu überprüfen, einen engen Draht zu den Mitarbeitern zu haben und eine offene Kultur zu leben.



Einen Grill haben sich die perbit-Mitarbeiter gewünscht, und der wurde dann gleich eingeweiht.

Pflegelotsen

Zwei Mitarbeiterinnen wurden als Ansprechpartnerinnen für pflegende Angehörige zu „Betrieblichen Pflegelotsen“ ausgebildet. Sie stehen als Kontaktperson zur Verfügung und bündeln wichtige Infos zum Thema Beruf und Pflege.



Platz **3**

50–100
Mitarbeiter

Projektron

92 Mitarbeiter • Berlin, München, Stuttgart, Dresden, Hamburg

Projekte effizient planen, steuern und auswerten – dabei hilft Projektron BCS, die webbasierte Projektmanagement-Software der Projektron GmbH. Sie hilft bei der Projektarbeit, unterstützt die Arbeit nach Scrum und Kanban und ermöglicht die Abbildung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

**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 freue ich mich, im Rahmen dieses Wettbewerbs eine Bestätigung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhalten. Durch den Wettbewerb erhalten wir neue Anregungen für Maßnahmen, die auch in Zukunft dafür sorgen, dass die Arbeit bei Projektron Spaß macht.“

Maik Dorl, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Eine Familienbeauftragte...

... unterstützt Eltern bei behördlichen Angelegenheiten wie der Beantragung von Elterngeld oder einem Kitaplatz. Auch Mitarbeiter, die in Altersteilzeit oder Ruhestand gehen, werden beraten.



Gesunder Geist in gesundem Körper

Es gibt regelmäßige Gesundheitstrainings, Volleyball-, Fußball- und Tischtennisturniere. Bei Firmenläufen geht Projektron als Team an den Start. Bio-Frühstück und frisches Obst sorgen für den Vitaminschub, dank Steh-Sitz-Tischen, Balance-Pads und Massagen werden müde Schultern wieder munter.



Offene Kommunikation und Feedback

Bei uns erfahren Mitarbeiter übers Intranet sowie den internen Newsletter, was sich im Unternehmen tut. Mitarbeiter geben auf dieser Basis Anregungen, durch die wir zum Beispiel unsere Veranstaltungs- und Sportangebote erweitern.



97

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Jeder wird hier individuell wahrgenommen. Trotzdem sind wir eine Gemeinschaft, die gemeinsam daran arbeitet, die Besten zu sein, ohne dabei den Spaß an der Arbeit zu verlieren. Auf meine Kollegen kann ich mich verlassen und sie sich auf mich.“



Platz 4

50-100
Mitarbeiter

doubleSlash Net-Business

98 Mitarbeiter • Friedrichshafen, München

Die doubleSlash Net-Business GmbH steht seit 1999 für innovative Softwarelösungen und Best Practices zur Digitalisierung von Geschäftsprozessen in Vertrieb, Marketing und Service. Das Beratungs- und Softwarehaus unterstützt Konzerne und Mittelständler dabei, die digitale Transformation erfolgreich umzusetzen und damit die gesamte Nachfragekette zu optimieren. Mit einfach nutzbaren, smarten Technologien vernetzt der IT-Dienstleister Menschen und Maschinen und ermöglicht so neue Geschäftsmodelle.

Kontakt für Bewerber: Leonie Hlawatsch, Tel. 07541-70078-0, karriere@doubleSlash.de

97

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Jeder kann hier Aufmerksamkeit und Anerkennung bekommen.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Eine sehr gute Balance zwischen Fördern und Fordern. Man kann sich ohne Druck gut weiterentwickeln. Jeder kann sich entsprechend seinen Fähigkeiten einbringen. Es gibt viele gute und interessante Workshops. Ich gehe jeden Tag gern zur Arbeit.“

Herausragende Initiativen

Innovationsmanagement

2015 führte doubleSlash einen Innovationsprozess ein. Von der Generierung einer Idee bis zur Verwirklichung sind alle Schritte in einem Tool transparent abgebildet. Entscheidungen können so jederzeit nachvollzogen werden. Mitarbeiter können für die Ideen voten, für verwirklichte Ideen gibt es Prämien.



Wissensaustausch – Technology Days

Auf den jährlichen Technology Days finden zwei Tage lang Workshops von Kollegen für Kollegen zu Business- und IT-Themen statt. Abends steht Teambuilding bei gutem Essen und in geselliger Runde auf dem Plan. Für internen Wissensaustausch sorgen auch Workshops, Mentoring, das Meet & Eat, Themen-Stammtische oder regelmäßige Retrospektiven in den Teams.



Ob Technology Days oder Grillen auf der Dachterrasse, gemeinsame Events finden regelmäßig statt.

Team- und Firmenevents

Jedes Team kann Teamevents veranstalten, ob Rafting, Schneeschuhwandern oder Freizeitparkbesuch. Über die Teamgrenzen hinaus gibt es Events wie Grillen, das doubleSlash-Oktoberfest oder eine große Weihnachtsfeier mit den Familien.



„Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Eine gute Arbeitsplatzkultur unterstützt den Mitarbeiter bei der Denkarbeit. Außerdem muss es genügend Raum für Kommunikation geben, da jedes Projekt eine Teamleistung ist. Mit der Begeisterung, die wir für unsere Themen haben, sind wir effizient und produktiv – und haben dabei noch Spaß an der Arbeit.“

Konrad Krafft, Geschäftsführer



Platz **7**

50–100
Mitarbeiter

orderbase consulting

57 Mitarbeiter • Münster

orderbase consulting ist ein Kompetenzpartner für datenbank-gestützte Auftragsabwicklung und Produktionssteuerung. Orderbase entwickelt und liefert ERP-Systeme und Add-ons zur Auftragssteuerung und Rückmeldung, lokal und in der Cloud. Die Kunden sind für ERP-Systeme direkte Endanwender und für Add-ons Partnerunternehmen, die ihren Kunden zusätzliche Funktionsmodelle bereitstellen. Neben Lieferung und Einführung von ERP-Systemen unterstützt das Unternehmen seine Kunden durch Konzeption, Training, Anpassung und Inbetriebnahme.

Kontakt für Bewerber: Anne-Kathrin Scharlau,
karriere@orderbase.de

100

**Prozent sagen: „Die
Führungskräfte erkennen an,
dass bei der Arbeit auch
Fehler passieren.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich kann ich sein! Meine Gefühle – egal ob Freude, Trauer, Aufregung, Sorgen, Angst oder Glück – kann und darf ich zeigen. Ich werde als Mensch, wie ich bin, angenommen!“

„Great Place to Work ist für uns Kompass und wiederkehrender Spiegel unserer Unternehmenskultur. Die hinterfragten Werte und Prinzipien decken sich ideal mit unseren Grundsätzen eines respektvollen und vertrauensvollen Zusammenwirkens.“

Robert Holtstiege, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Happy Monday

Alle 14 Tage treffen sich die Mitarbeiter im Foyer zum Mittagsimbiss. Die Geschäftsführung stellt besondere Projekte, Produkte oder Erfolge vor. Dann gibt es eine Feedback- oder Fragerunde. Das Essen fördert den Austausch und bietet für neue Teammitglieder die Möglichkeit, sich vorzustellen.



TeamPlayer-Projekt

Alle erhalten pro Jahr 500 Euro für das Engagement als Projektpate für eine soziale Einrichtung oder hilfsbedürftige Gruppe. So erhofft sich das Unternehmen viele neue Ideen, über welche die Mitarbeiter auf der Homepage berichten.



Bewegung und ausgewogene Ernährung im „Halt-dich-fit-Programm“ auf dem orderbase campus.

BarCamp

Jeden zweiten Freitag findet ein BarCamp statt, dessen Themen die Mitarbeiter vorschlagen und per Abstimmung auswählen. Sie referieren über Themen oder schlagen externe Trainer für neue Inhalte vor. So werden wertvolle Ideen entwickelt oder Infos ausgetauscht, die normalerweise nicht auf der Tagesordnung stehen.



Platz **11**
50-100
Mitarbeiter

Eurofins Information Systems GmbH

69 Mitarbeiter • Hamburg

Die Eurofins Information Systems GmbH ist ein Softwareentwicklungsunternehmen und gehört zum Eurofins-Konzern. Der Konzern ist ein internationales Life-Science-Unternehmen, das für seine Kunden in verschiedenen Bereichen umfangreiche Analysedienstleistungen erbringt. Die Eurofins Information Systems GmbH bietet deutschen Lebensmittellaboren aus der Eurofins-Gruppe Projektmanagement- und Softwaredienstleistungen an.

Kontakt für Bewerber: Bettina Radziej, Tel. 040-492 94 82 00, bewerbung-euris@eurofins.de



„Die erfolgreiche Teilnahme mit einer Auszeichnung hat uns sehr gefreut und zeigt uns, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden und sich der Einsatz zur Förderung einer tollen Arbeitskultur schon gelohnt hat. Die Auszeichnung motiviert uns, dort anzuknüpfen. Unsere Mitarbeiter sind stolz darauf, in einem Unternehmen zu arbeiten, das eine solche Auszeichnung erhalten hat.“

Christian Bieschke, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Experimentkultur

Eine Idee wird im kleinen Rahmen ausprobiert und ihr Erfolg bewertet, bevor sie umgesetzt wird. So probierte eine Abteilung vier Monate ein Arbeitszeitmodell aus. Überstunden, Gleittage und Veränderungen im Arbeitsverhalten wurden monatlich am Experimentboard gezeigt. Am Ende wurden die Erkenntnisse in eine Betriebsvereinbarung übernommen.

24-Stunden-Programmiermarathon

Am ShipIT Day können alle Mitarbeiter Projekte umsetzen, die dem Kunden oder dem Unternehmen Nutzen bringen. Die Projekte müssen binnen 24 Stunden abgeschlossen werden. Morgens werden die Ideen präsentiert, abends bei Pizza die Zwischenergebnisse verkündet und am nächsten Morgen die Gewinner gekürt.

Wall of Fame

Die User-Stories der fertigen Projekte werden auf Karten gedruckt und im Flur aufgehängt. Die Wand erfüllt das Team mit Stolz, da die Menge der erfolgreich erledigten Aufgaben für alle sichtbar ist.



Wall of Fame: Mehrere Hundert Karten dokumentieren die abgeschlossenen Projekte.

94

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Vorgesetztenverhalten ist offen, ehrlich und vorbildlich. Der Kollegenzusammenhalt ist wunderbar. Die Sozialleistungen wie Urlaubsgeld, Obstlieferungen oder die Gesundheitskurse sind außergewöhnlich. Weiterbildungen werden aktiv gefördert.“



Platz **13**

50–100
Mitarbeiter

ESET Deutschland GmbH

78 Mitarbeiter • Jena, München

ESET ist ein weltweiter Anbieter von IT-Sicherheitslösungen und zählt mit seiner preisgekrönten NOD32-Technologie seit über 25 Jahren zu den Vorreitern in der Antiviren-Industrie. Inzwischen nutzen mehr als 100 Millionen Anwender ESET-Produkte. Für optimalen Schutz entwickeln wir leistungsstarke Sicherheitslösungen, die bekannte und neue Malware erkennen. Die hohe Malwareerkennung und Geschwindigkeit sowie die minimale Systembelastung unserer Lösungen werden auch von branchenführenden Vergleichstests wie VB100 und AV-Comparatives ausgezeichnet.

**Kontakt für Bewerber: Nadine Wenzel, HR Manager,
nadine.wenzel@eset.de**

94

**Prozent sagen: „Unsere
Dienstleistungen und Produkte
kann ich nur empfehlen.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Tolles Büro in einer tollen Stadt, viele sehr freundliche Kollegen, großer Freiraum für die Gestaltung meiner täglichen Arbeit.“

„Als Global Player für IT-Security-Software teilen wir über Kontinente hinweg die Erkenntnis: Die Mitarbeiter sind unsere Erfolgsgaranten. So entwickeln wir die Arbeitskultur fort, um ein hochattraktives Umfeld zu bieten. Vertrauen, Stolz und Freude zu fördern ist nie abgeschlossen und verlangt von uns noch mehr Einsatz, Dialog, Offenheit und konstruktives Handeln.“

Stefan Thiel, Country Manager DACH



Herausragende Initiativen

Loyalty Awards

2016 führte ESET einen Loyalty Award ein, um Mitarbeitern für ihre Treue zu danken. Darin enthalten sind – abhängig von der Firmenzugehörigkeit – zusätzliche Urlaubsansprüche und Boni. Ab 10 Jahren Zugehörigkeit erhält der Mitarbeiter einen Glas-Award, den das Management in einer Veranstaltung überreicht.



Gemeinschaftsräume

Nach dem Umzug entstanden ein Ruheraum, Gemeinschaftsküchen und ein Aufenthaltsraum inklusive Tischkicker, Dartscheiben und PlayStation. Bepflanzte Außenterrassen mit Tischtennisplatte laden zum Erholen oder Arbeiten ein.



Personalentwicklung

ESET fördert Mitarbeiter, die sich weiterentwickeln möchten. Neben Sprachkursen bieten wir Trainings in Selbstmanagement und Kommunikation an und unterstützen nebenberufliche Weiterbildungen. Mitarbeiter können nach Bedarf an individuellen Seminaren teilnehmen.



INDICO SOLUTIONS setzt auch auf innovative Softskill-Trainings (Seite 74).

Weiterbildungsstunden

Stunden pro Mitarbeiter und Jahr

41
Stunden

Beste Arbeitgeber
in Information und
Kommunikation

30
Stunden

Durchschnitt
in Deutschland*

*Quelle: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, S. 304

Trotz Projektdruck: Raum für Weiterbildung schaffen

Ein wichtiger Maßstab, an dem sich die besten Arbeitgeber messen lassen müssen, ist die Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Viele der ausgezeichneten IT-Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitern investieren hier viel.

Im IT-Beratungs- und Projektgeschäft bleibt oft wenig Zeit für Weiterbildung der Mitarbeiter. Im Zweifel geht immer der Kunde vor, der Projektdruck ist hoch. Dass jeder Mitarbeiter in den ausgezeichneten ITK-Unternehmen auf 41 Weiterbildungsstunden im Jahr kommt, ist vor diesem Hintergrund eine beeindruckende Zahl. Schließlich haben sich diesmal vor allem IT-Dienstleister dem Benchmark-Wettbewerb „Great Place to Work“ gestellt.

Gerade die Unternehmen, die weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigen, investieren besonders viel in das Know-how ihrer Mitarbeiter.

In zwölf Wochen zum BI-Berater
Das beginnt schon mit dem Einstieg. Mit „Business Intelligence Kompakt“ hat die BI-Beratung infologistix ein intensives zwölfwöchiges Ausbildungsprogramm konzipiert, um Einsteiger, aber auch Umsteiger auf den Job des

IT-Consultants vorzubereiten (Seite 68). Auch die IT-Beratung eXXcellent solutions, die in den vergangenen Monaten ihre Mitarbeiterzahl mehr als verdoppelt hat, unterstützt mit einem ganzen Paket an Maßnahmen die Integration der Einsteiger. Diese erhalten einen Einarbeitungsplan, der das Basiswissen für die Beratung und Softwareentwicklung mit 16 Modulen umfasst, Soft Skills werden ebenso behandelt. Die Unternehmenskultur wird den neuen Mitarbeitern in einem eigenen Workshop nahegebracht (Seite 72).

Vier Stunden Führungskräfte-Training

Auch DEMIRTAG Consulting beschäftigt mittlerweile doppelt so viele Mitarbeiter als noch vor sechs Monaten und bildet gezielt seine Führungskräfte weiter. Für die stehen wöchentlich vierstündige Workshops zu verschiedenen Themen von Führung, Kommunikation oder Teamentwicklung auf dem Programm (Seite 82).

Einen Tag im Monat verbindet Pentland Firth Software Weiterbildung mit Austausch und Teambuilding. Zu den Local-Office-Trainings finden sich alle Mitarbeiter ein, stellen Ideen und aktuelle Themen vor und gehen auch schon mal zum Bubblesoccer (Seite 66).

Great Place zu Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse
unter 50 Mitarbeiter

1. Pentland Firth Software → S. 66
2. Speicherwerke
3. infologistix → S. 68
4. BASELABS
5. AGOLUTION → S. 70
6. eXXcellent solutions consulting & software → S. 72
7. INDICO SOLUTIONS → S. 74
8. kasasi
9. Xenium → S. 76
10. BDE Software Services → S. 78
11. PlaceWorkers → S. 80
12. FAST-DETECT
13. ObjectCode
14. Natuvion
15. TSO-DATA Nürnberg
16. wirDesign communication
17. Orbium
18. TEAMFACT
19. utilitas
20. Bösch
21. DEMIRTAG Consulting → S. 82
22. secova
23. Holisticon → S. 84
24. Axis Communications → S. 86



Pentland Firth Software

44 Mitarbeiter • München

Pentland Firth Software GmbH ist eine internationale Business- und IT-Beratung mit Standorten in München, Singapur und Bangkok. Wir entwickeln und implementieren Lösungen, um unsere Kunden bei der Optimierung und Automation von Geschäftsprozessen zu unterstützen. Mit modernen Technologien und kreativen Ideen lösen wir die Probleme unserer Kunden und schaffen so messbare Mehrwerte und langhaltige Kundenbeziehungen.

**Kontakt für Bewerber: Sanna Pohjalainen-Krall,
Tel. 089-59 08 37-0, jobs@pentlandfirth.com**

96

**Prozent sagen: „Mir wird
Weiterbildung und Unterstützung
für meine berufliche Entwicklung
angeboten.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Man kann sich als Einzelner nur aus dem Fenster lehnen, wenn man darauf vertraut, dass man immer durch sein Team gehalten wird. Dieses Gefühl hat man bei Pentland Firth.“

Herausragende Initiativen

Pixie Booklet der Unternehmenswerte

Das Booklet wird jedes Jahr gestaltet und an alle Mitarbeiter verteilt (öfter auch an Kunden und Gäste). Es beinhaltet persönliche Statements und Eindrücke und stellt so die Unternehmenskultur anschaulich dar.



Local Office Training & Friday's Bar

Beim monatlichen Local Office Training gibt die Geschäftsführung ein Update, stellen sich neue Mitarbeiter vor und können Mitarbeiter ihre Ideen und Themen präsentieren. Eine solche war die Einführung eines Chief Happiness Officer, der seinen Kollegen etwas Gutes tut und monatlich neu bestimmt wird.



Movie- und Game-Nights

Die Film- und Spielabende werden im regelmäßigen Rhythmus im United-Nations-Raum und in Playrooms organisiert. Fingerfood und Getränke stellt die Firma. Die Mitarbeiter treffen sich zu vielen Events außerhalb der Arbeitszeit: ob Skiwochenende, Halloweenparty im Büro, Winter- und Sommer-Barbecue oder After-Work-Treffen.



„Bei uns ist das Wohl der Mitarbeiter fester Bestandteil der Unternehmenskultur; unsere Mitarbeiter müssen individuell gefördert werden, Freiraum für neue Ideen bekommen und Teamgeist verspüren. Nur wenn unsere Mitarbeiter ein großartiges Arbeitsumfeld vorfinden, werden sie auch in der Lage sein, maximale Leistungen abzurufen, um so wesentlich zum Unternehmenserfolg beizutragen. Die Auszeichnung beweist uns, dass wir mit unserer Philosophie auf dem richtigen Weg sind.“

Sanna Pohjalainen-Krall, Director Human Resources



Platz **3**

10–49
Mitarbeiter

infologistix

22 Mitarbeiter • Oberschleißheim bei München

Die 2013 gegründete infologistix GmbH ist eine mittelständische IT- und Unternehmensberatung mit dem Ansatz, den heutigen und künftigen Daten- und Informationsbedarf ihrer Kunden in praktikable und dauerhafte Lösungen umzusetzen. Business Intelligence, Big-Data-Ansätze, Data Governance und Data Warehouse bilden die inhaltlichen Schwerpunkte. Der Kunde mit seinen Anforderungen steht dabei stets im Vordergrund der Beratung.

Kontakt für Bewerber: jobs@infologistix.de



„Die Nutzung einer externen Benchmark-Methode wie Great Place to Work ermöglicht es uns, eine erfolgreiche Fortführung unserer Personalmaßnahmen zu überprüfen und sicherzustellen. Zudem spornt sie uns nach dem herausragenden Erfolg im letzten Jahr an, die Personalarbeit weiter zu optimieren.“

Wolfgang Perzl, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Ausbildung für Einsteiger

Um Ein- und Umsteiger auf den anspruchsvollen Job des IT-Consultants vorzubereiten, wurde ein intensives zwölfwöchiges Ausbildungsprogramm konzipiert. Dort lernen sie mit umfassender Unterstützung durch ihre Kollegen die Welt eines IT-Beraters kennen.



Firmenlauf

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter läuft jedes Jahr am Firmenlauf B2RUN mit. Für das Zusammengehörigkeitsgefühl werden T-Shirts mit Firmenaufdruck verteilt. Bereits zur Vorbereitung finden sich in mehreren Städten hierzu Laufgruppen. Dieses Event klingt beim Abendessen aus.



Absolventenmessen

Um qualifizierte Bewerber zu finden, nimmt die infologistix an Absolventenmessen teil und informiert die Interessenten durch Vorträge. Sie erhalten dabei auch Informationen über das Ausbildungsprogramm für Einsteiger.



100

Prozent sagen: „Wir fühlen uns hier wie eine Familie und haben einen guten Teamgeist.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die infologistix versucht, individuell auf jeden einzugehen und seine Stärken zu fördern. Sie bietet einen offenen Umgang und super Teamarbeit – gepaart mit viel Professionalität. Jeder wird gleich behandelt – egal ob Absolvent oder langjähriger Mitarbeiter.“



Platz **5**

10–49
Mitarbeiter

AGOLUTION GmbH

18 Mitarbeiter • Münster

Die inhabergeführte AGOLUTION implementiert und betreut im Mittelstand die ERP-Lösung Microsoft Dynamics NAV, berät bei der Optimierung von IT- und Geschäftsprozessen und führt Prozesse und IT-Systeme zusammen. Wer das Übliche sucht – unverständliches Geschwafel, endlose Meetings, aufgeblasene Verkäufer, lange Leitungen und teure Beratungsleistungen –, wird bei der AGOLUTION nicht fündig. Stattdessen konzentrieren sich die ERP-Experten auf das Wesentliche, sprechen mögliche Knackpunkte ohne Umschweife an, und dank umfangreicher Projekt- und Branchenerfahrungen im Mittelstand sprechen sie eine wichtige Sprache: die ihrer Kunden!

**Kontakt für Bewerber: Mandy Rodriguez, Tel. 0251-924329-32,
mandy.rodriguez@agolution.com**

100 %

der Mitarbeiter kommen
gerne zur Arbeit.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Vertrauen, das uns die Geschäftsführung bei den Projekten entgegenbringt, verbunden mit der totalen Flexibilität zur Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsalltags, trägt maßgeblich zum sowieso schon sehr guten Betriebsklima bei.“

Herausragende Initiativen

„Fit-for-Work“-Programm

In einem nahegelegenen Fitnessstudio können die Mitarbeiter regelmäßig trainieren. Den monatlichen Beitrag übernimmt zum großen Teil AGOLUTION. Um die sportliche Aktivität noch mehr zu fördern, können die Mitarbeiter auch während der Arbeitszeit trainieren.

Leistung und Engagement anerkennen

Lob und Dank werden auf vielfältige Art ausgesprochen. Besondere Leistungen werden mit kleinen Geschenken und Gutscheinen, aber auch mit Gehaltserhöhungen, Boni oder Sonderurlauben honoriert.

Flexible Arbeitszeit und Home Office

Gleitzeit ohne Kernarbeitszeiten ermöglicht den Mitarbeitern hohe Flexibilität und Selbstbestimmung. So kann dem Biorhythmus gefolgt sowie ein Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben geschaffen werden. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, kommt vor allem Beschäftigten mit Kindern entgegen. Sie können auch nach wenigen Stunden nach Hause gehen und erst später die Arbeit fortsetzen.



AGOLUTION | | | | |
ERP MIT KOPF & HERZ



„Die hohe Fluktuation in der ITK ist ein Grund, warum ERP-Projekte so schlecht funktionieren. Wir haben viel für unsere Arbeitskultur getan. Eine bessere Arbeitskultur bedeutet auch bessere ERP-Projekte und zufriedeneren Kunden. Ausgezeichnet als einer der besten Arbeitgeber in NRW, im Münsterland und in der ITK beweisen wir, dass wir eine sehr gute Arbeitskultur leben, und wollen uns damit klar von anderen ERP-Anbietern abgrenzen.“

Marc Teuber, Geschäftsführer der AGOLUTION GmbH



Platz **6**

10-49
Mitarbeiter

eXXcellent solutions

**49 Mitarbeiter (Stand 2016) • München, Stuttgart,
Ulm und Darmstadt**

Wir bei eXXcellent solutions gestalten gemeinsam mit unseren Kunden ideale Lösungen für ihr Geschäft. Das leisten wir als mittlerweile 130 IT-Berater und Entwickler von individuellen Softwarelösungen. Dem hohen Qualitätsanspruch unserer Kunden werden wir dabei nur mit dem richtigen Team gerecht. Unsere Kunden sind große und mittelständische Unternehmen vorwiegend aus den Branchen Automotive, Finanzen, Gesundheit, Transport & Verkehr sowie Maschinen- & Anlagenbau.

Kontakt für Bewerber: Hubertus Heuer-Nause,

Tel. 089-856 33 33-36, hubertus.heuer-nause@excellent.de

93

**Prozent sagen: „Die
Führungskräfte halten
mich auf dem Laufenden.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Schon im Bewerbungsgespräch habe ich gemerkt, dass bei der eXXcellent eine Kultur der Offenheit und Transparenz gepflegt wird. Das hat sich bestätigt, und ich fühle mich damit sehr wohl.“

Lisa Baumann, Senior Software Engineer

„Unser Ziel ist, die bestmögliche Unternehmenskultur mit allen Mitarbeitern zu schaffen. Der Great-Place-to-Work-Wettbewerb ist für uns eine gute Möglichkeit, unseren Standort als einen der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu bestimmen und unsere einzigartige Unternehmenskultur kontinuierlich zu verbessern.“

Hubertus Heuer-Nause, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

eXXcellent Oskar

Alle Mitarbeiter werden aufgefordert, Verbesserungsvorschläge einzubringen und die Firma mitzugestalten. Die besten umgesetzten Ideen werden einmal jährlich auf einer Feier mit einem vierstellig dotierten „eXXcellent Oskar“ geehrt.



Kaminabende mit Geschäftsführern

Um die Hürde zwischen Geschäftsführung und neuen Mitarbeitern zu minimieren, gibt es zweimal im Jahr Kaminabende. Zwei Geschäftsführer setzen sich mit sechs Einsteigern in gemütlicher Runde zusammen und diskutieren aktuelle Themen und Fragen der Mitarbeiter.



Ob Programmer-School oder Bogenschießen, eXXcellent pflegt das Miteinander auf verschiedene Art und Weise.

Integration neuer Mitarbeiter

Ein ganzes Paket an Maßnahmen sorgt für den optimalen Einstieg neuer Mitarbeiter: Sie lernen Unternehmenskultur und -credo in einem Credo-Workshop kennen. Jedem steht ein Pate zur Seite, der alle Anfangsfragen beantwortet. Der Einarbeitungsplan umfasst das Basiswissen für die Beratung und Softwareentwicklung mit 16 Modulen, Soft Skills werden ebenso behandelt.



Platz **7**

10-49
Mitarbeiter

INDICO SOLUTIONS

18 Mitarbeiter • Weyhe/Bremen

Die INDICO SOLUTIONS GmbH ist Spezialist für SAP-Basis und SAP Net-Weaver. Das Angebot umfasst alle Phasen eines Projektes von Planung und Architekturdesign über Implementierung und Betrieb bis zum Support. Dies bezieht sich auf Installations- oder Upgradeprojekte und auf Migrationen. Zusätzlich bietet INDICO SOLUTIONS Remotesupport, Konzepterstellung, Betriebsunterstützung und regelmäßige Wartungstätigkeiten für SAP-Systeme an.

Kontakt für Bewerber: Sven Sundermann, Geschäftsführender Gesellschafter, Tel. 0421-830 04 899, sven.sundermann@indico-solutions.com



„Vertrauen, Ehrlichkeit und ausgeprägter Teamgedanke sind Eckpfeiler unserer Kultur und fest in unserer Philosophie verankert. Die Auszeichnung zum besten Arbeitgeber bestätigt uns und gibt uns Antrieb, diesen Weg weiterzuverfolgen, um Mitarbeiter zu begeistern und Bewerber von uns zu überzeugen.“

Andreas Restle, Geschäftsführender Gesellschafter

Herausragende Initiativen

Events, Workshops, Weiterbildung

Regelmäßig organisieren wir für unsere Mitarbeiter sehr unterschiedliche Highlights. Im Mittelpunkt steht die fachbezogene, aber auch individuelle Weiterentwicklung, etwa durch innovative Softskill-Trainings. Mit außergewöhnlichen Events, die teilweise mit Familie stattfinden, sorgen wir für begeisternde und erinnerungswürdige Erlebnisse.

Anerkennung von Leistungen

Besondere Leistungen werden auf vielfältige Weise honoriert und als Best Practices bei den internen Strategieworkshops präsentiert. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg prozentual beteiligt.

Firmenfitness

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns sehr am Herzen. So bieten wir mit einem renommierten Gesundheitspartner ein Firmenfitnessprogramm mit vielfältigen Möglichkeiten an, um einen körperlichen Ausgleich zu schaffen und sich fit zu halten.



Ob beim Kochen, Skifahren oder Workshop, der Teamgedanke spielt bei INDICO eine zentrale Rolle.

100

Prozent sagen: „Mir wird Weiterbildung regelmäßig angeboten.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Besondere ist die sehr fundierte Aus- und Weiterbildung sowie die familiäre Atmosphäre. Bei uns kann sich der eine auf den anderen verlassen. Gibt es ein Problem, bekommt man sofort Hilfe. Neue Mitarbeiter werden sofort integriert.“



Platz **9**

10–49
Mitarbeiter

Xenium AG

36 Mitarbeiter • München, Projektstandorte in den DACH-Ländern

Als IT-Beratung sind wir spezialisiert auf Business-Architektur, IT-Architektur und IT-Projektmanagement und unterstützen unsere Kunden bei der Führung komplexer und kritischer IT-Projekte. Xenium ist unabhängig von Herstellern, Technologien und Produkten. Wir suchen die Lösung allein auf Basis der konkreten Anforderungen und Probleme beim Kunden. Wir haben Kunden in unterschiedlichsten Branchen, von Automotive, Touristik, Transport und Logistik, Banken und Versicherungen bis hin zu öffentlichen Auftraggebern.

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

96

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Ich erhalte eine direkte und offene Antwort auf meine Fragen an Führungskräfte.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„So muss IT-Beratung sein: Interessante Projekte, äußerst kompetente und nette Kollegen und angenehme Arbeitsbedingungen. Es besteht ein hoher Anspruch an die Mitarbeiter, aber ohne die oft übliche „Up-or-out“-Mentalität. Eigenverantwortliches Arbeiten wird gefördert und gefordert. Die zeitliche und räumliche Flexibilität ist ein großes Plus!“

Herausragende Initiativen

Ranking-Runde

Im Herbst beurteilt die Geschäftsleitung jeden Mitarbeiter nach Leistung, Entwicklung und Potenzial und vergleicht ihn mit Kollegen. Als Ergebnis wird der Kreis der Mitarbeiter bestimmt, die befördert werden. Zudem werden die Gehälter für das neue Jahr festgelegt.

Arbeitsgruppen

Hier können Mitarbeiter Ideen einbringen, ihre Meinung äußern, mitentscheiden und der Geschäftsleitung ihr Engagement außerhalb der Projektarbeit zeigen. Eine solche Arbeitsgruppe analysierte die Mitarbeiterbefragung, identifizierte fünf Handlungsfelder und empfahl sechs Maßnahmen an die Geschäftsleitung.

Internes Wissensmanagement

Die schlanke Organisation und die offene Kommunikation helfen, wertvolles Wissen Einzelner für alle zugänglich zu machen. Den Austausch fördern auch drei je zweitägige Workshops im Jahr, wo sich die Teilnehmer mit technischen oder methodischen Entwicklungen auseinandersetzen und ihre Projekterfahrungen miteinander teilen.



„Wir freuen uns, zum dritten 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



Platz **10**

10–49
Mitarbeiter

BDE Software Services

15 Mitarbeiter • Hamburg

Das Softwareberatungshaus hat sich auf individuelle Softwareentwicklung und den Entwurf von Software-Architekturen spezialisiert. Wir begleiten unsere meist norddeutschen Kunden in innovativen und technisch anspruchsvollen Projekten von der Planung bis zur Realisierung. Zu den Kunden pflegen wir einen intensiven und sehr persönlichen Kontakt, der sich meist aus vielen erfolgreichen Projekten entwickelt hat. Die hohe Kompetenz und vielseitige Projekterfahrung unserer Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Vertrauen unserer Kunden. Agiles Vorgehen ist genauso selbstverständlich wie State of The Art Frameworks.

Kontakt für Bewerber: Thorsten Büchner, Tel. 040-4677 5450, bewerbung@bdess.de

100

Prozent sagen: „Wir werden zu einem guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben ermutigt.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Da wir ein sehr familiäres Unternehmen quasi ohne Hierarchien sind, sehen wir berufliche und private Bedürfnisse untereinander sehr klar und können uns gegenseitig optimal unterstützen. So helfen wir uns gerne auch bei der Umsetzung beruflicher Aufgaben.“

„Wir sind stolz auf das, was wir gemeinsam leisten. Das Statement der Mitarbeiter bestätigt uns, das Richtige richtig zu tun! Für uns ist die Auszeichnung ‚Bester Arbeitgeber‘ wichtig, um die Sichtbarkeit unseres kleinen, aber feinen Unternehmens zu erhöhen.“

Frank Dankert (links), Thorsten Büchner, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Erfolgsabhängige Entlohnung

Die Vergütung besteht aus einem sehr guten Grundgehalt und zeitnahen Sonderzahlungen. So kann ein hoher Prozentsatz des Grundgehalts als Boni hinzukommen. Diese beziehen sich auf den Projekterfolg des Teams oder des Mitarbeiters. Am Jahresende wird ein Großteil des Gewinns an die Mitarbeiter ausgezahlt.



Soziales Engagement

In den vergangenen Jahren unterstützte BDE zahlreiche Institutionen und Menschen: So förderte das Unternehmen den Walddörfer Sportverein, die Hockey- und Fußballabteilung des HSV, die Feuerwehr Hamburg, die Hamburger Tafel und die Deutsche Krebshilfe finanziell.



Zufriedene und engagierte Mitarbeiter sind das höchste Gut von BDE.

Agiles Arbeiten

Bereits die offenen Räumlichkeiten machen eine agile Arbeitsweise leicht. In der Entwicklung ist durch Scrum die Beteiligung aller gewährleistet und wird aktiv gefördert. Die Geschäftsführung befragt die Mitarbeiter, wie sie Projekte angehen würden, um deren Expertise zu nutzen und sie an der Unternehmensentwicklung teilhaben zu lassen.



Platz **11**
10-49
Mitarbeiter

PlaceWorkers

28 Mitarbeiter • Wetzlar

Die PlaceWorkers GmbH entwickelt, gemeinsam mit ihren Kunden, SAP-basierte Lösungen für mobile Geräte im PM-Bereich. Die Schwerpunkte des SAP-Beratungshauses liegen vor allem in mobilen Prozessen und Cloud-Anwendungen, die dem Anwender eine effizientere Gestaltung von Arbeitsprozessen sowie eine höhere Datenqualität ermöglichen.

Kontakt für Bewerber: info@placeworkers.com

100

**Prozent sagen:
„Die Führungskräfte
beziehen mich in ihre
Entscheidungen mit ein.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es macht Spaß, bei PlaceWorkers zu arbeiten, weil jeden Tag eine neue Herausforderung auf einen wartet und das Team einfach gut zusammenpasst. Man hat immer das Gefühl, dass jeder für einen da ist.“

Herausragende Initiativen

Herzliches Willkommen

Fängt ein neuer Mitarbeiter an, wird ein Steckbrief ausgehängt. Am ersten Tag werden Einsteiger mit Willkommenskarte und Nervennahrung empfangen. Beim wöchentlichen Frühstück stellen sie sich persönlich vor. Ein Coach steht ihnen anfangs zur Seite.

Kickoff-Meeting

Am Jahresanfang findet ein zwei- bis dreitägiges Kickoff-Meeting statt, um die Entwicklung der Firma zu besprechen und um besonders engagierten Mitarbeitern Anerkennung entgegenzubringen. Verbunden wird dies mit einem Trip nach Berlin.

Mitarbeiter empfehlen Mitarbeiter

PlaceWorkers ermutigt Mitarbeiter, Freunde und Bekannte zu empfehlen, die auf der Suche nach einem Praktikum oder einer neuen Herausforderung sind. Wird ein neuer Kollege eingestellt, erhält der empfehlende Kollege eine Prämie von 500 Euro für eine Praktikantenstelle und von 1000 Euro für eine Entwicklerstelle.



„Die Führung der Mitarbeiter beruht auf einem einfachen Prinzip: Führe, wie du selbst geführt werden möchtest. Vertrauen und Verantwortung sind hierbei wichtige Säulen der täglichen Zusammenarbeit.“

Oliver Kaluscha,
Geschäftsführer

Zum jährlichen Kickoff-Meeting reist die ganze Mannschaft von PlaceWorkers nach Berlin.





Platz **21**

10-49
Mitarbeiter

DEMIRTAG Consulting GmbH

41 Mitarbeiter • Augsburg

DEMIRTAG Consulting GmbH berät und unterstützt ihre 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: Maik Obenhaus,
Tel. 0821-907852-30, jobs@demirtag.de**

100

Prozent der Mitarbeiter sagen: „Die Führungskräfte machen ihre Erwartungen klar und deutlich.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Es herrscht eine lockere Atmosphäre, wo auch Zeit für den gegenseitigen Austausch zur Verfügung steht und ein wertschätzendes Miteinander gestaltet wird. Junges Team, verschiedene Nationalitäten und lockere Stimmung!“

Herausragende Initiativen

Offene Kommunikation

Gemeinsam kochen, frühstücken oder „Meetings“ im Pausenraum sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Es gilt das Motto, dass die Interaktion, der Austausch zu allen möglichen Themen wichtig ist und erfolgreich verhindert, dass aus kleinen Herausforderungen in der Mannschaft große Probleme werden.



Neustrukturierung des Unternehmens

Durch das Wachstum kam es 2016 zur Neustrukturierung der Abläufe. Die Planung war das Ergebnis gemeinsamer Gespräche. Es wurden neue Positionen mit Führungsaufgaben geschaffen, die intern besetzt werden konnten. Das Ergebnis ist eine hohe Akzeptanz der neuen Führungskräfte und der gelebte Beweis für Karrierechancen.



Führungskräfteausbildung

DEMIRTAG Consulting arbeitet fokussiert und mit Hochdruck an der Weiterentwicklung der Führungsmannschaft. Jede Woche gibt es vierstündige Workshops zu verschiedenen Themen von Führung, Kommunikation, Teamentwicklung, Leadership und Management.



„Die Herausforderung in der Zeit des raschen Wachstums ist, die DNA – also das, was uns im Kern ausmacht – nicht zu verlieren! Sich neuen Herausforderungen optimistisch zu stellen, Veränderungen gewollt zu vollziehen und dennoch authentisch DEMIRTAG zu bleiben, ist unser Weg – für Mannschaft und Kunde!“

Osman Demirtag, Founder und CEO



Platz **23**
10–49
Mitarbeiter

Holisticon

46 Mitarbeiter • Hamburg

Die Holisticon AG ist eine Management- und IT-Beratung aus Hamburg. Die Schwerpunkte liegen in der Entwicklung von Individual-Software, Webplattformen und Apps, Geschäftsprozessautomation, agilem Projektmanagement und Organisationsberatung. Kunden sind meist Konzerne mit eigenen IT-Abteilungen, für die und mit denen Projekte durchgeführt werden. Die Kunden kommen aus unterschiedlichen Branchen (Luftfahrt, Versicherung, Telko, Medien, Logistik, Banken, Automotive).

Kontakt für Bewerber: Janina Bromann, Tel. 040-6094 430-0, engagement@holisticon.de

100

Prozent sagen: „Die Führungskräfte beziehen uns in Entscheidungen ein.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Freiheit, sehr viel selbst zu entscheiden, macht unsere Arbeit ganz besonders. Wir genießen großes Vertrauen und alle wachsen daran. Selbst Besucher nehmen die spezielle Atmosphäre wahr.“

„Wir sind uns bewusst, dass wir ein einzigartiges Unternehmen sind. Daran arbeiten wir jeden Tag. Und wir reflektieren unser Vorgehen und unseren Zustand ständig. Die Teilnahme an diesem Wettbewerb war für uns eine ausgezeichnete Gelegenheit, unser Bild mit einem Bild von außen zu vergleichen. Und es freut uns, dass wir auch im Vergleich mit anderen außerordentlich gut dastehen.“

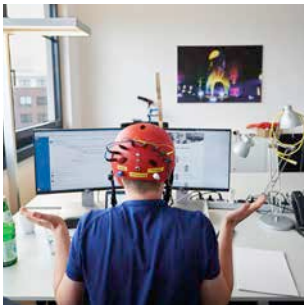
Dierk Harbeck, Vorstand



Herausragende Initiativen

Flache Hierarchien

Klassische Führungskräfte gibt es nicht. Wir verstehen uns als großes Team, in dem jeder Ideen, Meinungen und Vorschläge einbringen kann. Die Holistiköner tauschen sich ständig und begeistert aus. Kollegen, die von Entscheidungen direkt betroffen sind, werden einbezogen. Entscheidungen, die das Unternehmen angehen, können die Mitarbeiter mitgestalten.



Selbstorganisation

Selbstorganisation ist das grundlegende Element. Die daraus resultierende Freiheit schätzen die Mitarbeiter sehr. Urlaub? Trainings? Anschaffungen? So was braucht keine Genehmigungsprozesse. Wir alle haben das richtige Augenmaß und den nötigen Menschenverstand dazu.



Fürsorge für Mitarbeiter

Wir nehmen stets Rücksicht auf die persönliche Situation und beziehen Kollegen in die Entscheidungsfindung mit ein. An erster Stelle stehen immer die Mitarbeiter. 80 Prozent der Arbeitszeit gehören Kundenprojekten – 20 Prozent Kollegen und ihren Interessen.



Platz **24**

10-49
Mitarbeiter

Axis Communications

40 Mitarbeiter • Ismaning

Axis Communications bietet intelligente Lösungen für den Schutz und die Sicherheit von Menschen, Unternehmen und Institutionen. Ziel des Unternehmens ist es, zu einer sicheren und stabilen Welt beizutragen. Der Marktführer im Bereich IP-Video wurde 1984 in Schweden gegründet und ist weltweit tätig. Die Axis-Produkte basieren allesamt auf einer offenen Plattform.

**Kontakt für Bewerber: Pontus L. Nilsson,
Tel. 089-35 88 17-256, Pontus.L.Nilsson@axis.com**



„Der Mensch verbringt einen Großteil seiner Zeit in der Arbeit. Deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe, den Kollegen eine angenehme, freundliche und motivierende Atmosphäre zu bieten. Nur wer sich wohlfühlt, kann gute Leistung erbringen. Die erneute Great Place to Work®-Auszeichnung zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir bedanken uns bei allen Kollegen für ihre Ehrlichkeit und das in uns gesetzte Vertrauen.“

Pontus L. Nilsson, HR-Manager

Herausragende Initiativen

Werte sichtbar machen

Damit sich die Mitarbeiter täglich an die Werte erinnern können, sind die Core Values an die Bürowände geschrieben. So findet auch das schwedische Wort „Lyhörda“ – zuhören/zwischen den Zeilen lesen – hier seinen Platz.

IP@Axis

Mit dem internationalen Austauschprogramm können die Beschäftigten bis zu sechs Monate in einem anderen Land an einem Projekt mitarbeiten oder eine andere Aufgabe übernehmen. So übernehmen sie zusätzliche Verantwortung und erlangen internationale Arbeitserfahrung.

Intensive Bewerbungsgespräche

Um die Qualität im Recruiting sicherzustellen, investiert Axis viel Zeit und Mühe in die Auswahlverfahren. Ein typischer Bewerbungsprozess beinhaltet drei Interviewrunden. Hier sollen mit Fragen zu den Unternehmenswerten die passenden Kandidaten identifiziert werden.



„Nur wer sich wohlfühlt, kann auch einen guten Job machen“, so das Credo von Axis Communications.

100

Prozent sagen: „Als neuer Mitarbeiter fühlt man sich hier willkommen.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Axis sieht seine Mitarbeiter als wertvollstes Gut – und das merkt man von Anfang an. Egal ob es sich um den detaillierten Einführungsplan handelt, die Investitionen in hochwertige Büros oder die Teamtreffen, wo es auch um das gesellige Beisammensein geht.“



„Arbeiten in der IT“ heißt die Studie, für die die COMPUTERWOCHE 977 IT- und Personalverantwortliche, IT-Fachkräfte und Studenten befragt hat.
(<https://shop.computerwoche.de>)

Frauen sollen Mangel lindern

Der Wandel der IT erfährt durch die Digitalisierung neuen Schub. Die Nachfrage übersteigt an wichtigen Stellen das Angebot, Firmen setzen auf weibliche IT-Fachkräfte als Linderung. Eine Studie zeigt, dass Anspruch und Realität weit auseinanderliegen.

Von Alexander Jake Freimark

Eine Branche in permanentem Übergang – IT könnte auch für „In Transition“ stehen. Das gilt für die technische Entwicklung wie für die Rollen der IT-Mitarbeiter, deren Schwerpunkt sich von der technischen Problemlösung hin zur Vermittlung und Umsetzung von Dienstleistungen verschiebt. Die Anforderungen an die IT-Mitarbeiter sind vielfältig, der schnelle Spagat zwischen den Disziplinen – kombiniert mit hohem

Anpassungsdruck – macht die Aufgaben nicht leichter. Kein Wunder, dass hochqualifizierte IT-Experten für neue Organisationsprofile nur schwer zu finden sind.

In der Studie „Arbeiten in der IT“ untersuchte die COMPUTERWOCHE, wie sich die Dynamik auf Angebot und Nachfrage auswirkt und wie es dabei um die Menschen bestellt ist. „Der Arbeitsdruck wird weiter steigen“ war die These zum

IT-Arbeitsumfeld, die die meiste Zustimmung erhielt. Zudem zeigte sich ein Trend für die Zukunft: Statt traditioneller IT-Berufsbilder sind Qualifikationsprofile gefragt, die sich mit den angesagten Facetten der IT beschäftigen.

Gefragte Security-Experten

Die vielen Berichte über IT-Schwachstellen und erfolgreiche Angriffe machen den Security-Experten mit Abstand zum gefragtesten IT-Berufsbild der Zukunft. Angesichts der vollständigen Vernetzung steht die wirtschaftliche Existenz von Unternehmen auf dem Spiel. Die IT-Infrastruktur wird dagegen zur Commodity – vom Rechenzentrum über Netze bis zum Support. Dorthin bewegt sich auch die ERP-Welt, solange es nicht um Datenanalysen geht.

Das Problem ist, dass sich die Interessen der Menschen und die Nachfrage der Unternehmen nicht decken. So erwarten die Manager die größte Lücke zwischen Nachfrage und Angebot in der IT-Sicherheit und bei den Data-Experten. Die IT-Mitarbeiter und Studenten wollen sich lieber als Berater, IT-Architekt oder Projektleiter verwirklichen.

Und welche Rolle spielen Frauen in der IT heute und in Zukunft? In IT-Organisationen sind 90 Prozent der Mitarbeiter

männlich, disziplinarische Vorgesetzte sind nur zu knapp 14 Prozent weiblich.

Eigenen Angaben zufolge legen sich Unternehmen ins Zeug, um ein attraktiver Arbeitgeber für Frauen und Eltern zu sein. Mit je über 60 Prozent liegen Teilzeitstellen, flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office-Angebote weit vorn bei den Initiativen. Auch die Gleichstellung der Frauen bei Karriere, Lohn und Zugang zu Führungspositionen wird häufig als Instrument angegeben.

Konkrete Frauenförderung ist selten

Geht es um konkrete Maßnahmen wie die Frauenförderung in Zielvereinbarungen, einen weiblichen Talentpool oder Mentorenprogramme für Frauen in Führungspositionen, sinkt die Zahl der beteiligten Unternehmen in den einstelligen Bereich. Auch bei Teilzeitangeboten in Leitungsfunktionen dünnt sich das Feld aus.

Die Angaben der Mitarbeiter zu den umgesetzten Maßnahmen stimmen tendenziell mit den Werten der Arbeitgeber überein, auch wenn oft die Zustimmung etwas geringer ausfällt. Bei der Frage, wovon jemand tatsächlich profitiert hat, öffnet sich eine große Lücke. Werte unter fünf Prozent, etwa bei Mentoren- ▶

► programmen für Führungsfrauen oder bei der Frauenförderung als Zielvereinbarung für Führungskräfte zeigen deutlich, wo Handlungsbedarf besteht. Dies gilt auch angesichts der 80 Prozent, die angeben, dass sie selbst noch nicht von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit profitiert hätten.

Frauen wollen gleichen Lohn

Auch die Wünsche der Menschen lassen sich nicht über einen Kamm scheren. Eltern fordern flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. Teilzeitjobs sowie eine individuelle Karriereplanung je nach Lebensphase kommen ebenfalls gut an. Die Flexibilität im beruflichen Alltag ist für viele wichtiger als die Unterstützung der Firma bei Krippen oder Kindergärten. Frauen wollen vor allem Gleichbehandlung: gleicher Lohn, gleiche Chancen, gleicher Zugang nach oben.

Trotz aller Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Aussicht

auf finanziellen Zugewinn bringt die meisten männlichen IT-Experten dazu, eine Kündigung zu schreiben, während Frauen eher wegen des schlechten Betriebsklimas kündigen. Die Bereitschaft zum Wechsel steigt mit der Unternehmensgröße, und in Konzernen sind auch die finanziellen Gründe bei einer beruflichen Veränderung gewichtiger. Auch bei einer „freien Auswahl“ des Arbeitgebers durch den Kandidaten wiegt das finanzielle Angebot eines Unternehmens am schwersten. Fast genauso wichtig sind die ausgewogene Work-Life-Balance sowie der persönliche Eindruck in den Gesprächen.

Frauen können eine Chance sein, offene Stellen in der IT besser zu besetzen. Angesichts der kommenden geburtschwachen Jahrgänge, der Abbruchquote an den Hochschulen und der Tatsache, dass sich die Zahl der Studienanfänger nicht beliebig steigern lässt, wird es Zeit, die Angebote auf die weibliche „Zielgruppe“ zuzuschneiden.

IMPRESSUM

COMPUTERWOCHE Great Place to Work, IDG Business Media GmbH, Lyonel-Feiningger-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



In unserer Verlagsgruppe
erscheinen außerdem
folgende Medienmarken



17. Juni 2017 in Bonn



Treffen Sie das COMPUTERWOCHE-Team auf der Women & Work

- Wir informieren Sie über Chancen von Frauen in der ITK-Branche
- 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 in der IT-Branche behauptet haben

www.womenandwork.de

Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen



GREAT
PLACE
TO
WORK®

**Beste
Arbeitgeber™**

Information &
Telekommunikation

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 Information & Telekommunikation» können ITK-Unternehmen aller Größen 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

bitkom

COMPUTERWOCHE
VON IDG