



DIE BESTEN ARBEITGEBER IN DER ITK 2019





Arbeiten bei den Besten!

Great
Place
To
Work®

2019

Beste Arbeitgeber™
ITK

Die besten Arbeitgeber in der ITK 2019 haben ihre Qualität in einer unabhängigen Mitarbeiterbefragung unter Beweis gestellt und wurden für ihre attraktive Unternehmenskultur ausgezeichnet.

Ist Ihr Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber? Finden Sie es heraus!

Befragen Sie Ihre Mitarbeitenden anonym und repräsentativ. Werden Sie ein «Great Place to Work» – glaubhaft und nachhaltig. Profitieren Sie vom Austausch mit exzellenten Unternehmen Ihrer Branche und den Best-Practices zur Sicherstellung einer besonderen Mitarbeitermotivation und Bindung.

greatplacetowork.de

Warum Chefs für den Marathon trainieren sollten

IT-affine Bewerber gesucht? Der Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke galt schon vor fünf Jahren als Königsweg, um begehrte Kandidaten auf sich aufmerksam zu machen. Nach Analyse des eigenen Unternehmens und seines Umfelds muss die Marke definiert und ein einheitliches Konzept umgesetzt werden – auf der Website, in sozialen Medien und Netzwerken, in Stellenanzeigen und bei Messeauftritten. So weit, so bekannt.

Doch viele Betriebe negieren bis heute, dass Employer Branding kein 100-Meter-Sprint, sondern Langstrecke ist und Recruiting-Probleme nicht kurzfristig löst. Dasselbe gilt für die Arbeitskultur, die im Great-Place-to-Work-Wettbewerb untersucht wird. Führungskräfte sollten sich immer wieder überlegen, wie sie zum guten Miteinander beitragen können. Da können kleine Gesten große Wertschätzung ausdrücken, etwa wie bei ITENOS, wo die beiden Chefs mit Weihnachtsmützen auf dem Kopf sich zum Jahresende persönlich bei jedem Mitarbeiter für dessen Einsatz bedankten.

Die besten ITK-Arbeitgeber, die sich in diesem Heft vorstellen, haben das erkannt und probieren vielfältige Übungen, um ein Great Place to Work zu werden und zu bleiben. Viel Spaß beim Trainieren und beim Lesen!

Alexandra Mesmer
Redakteurin COMPUTERWOCHE,
verantwortlich





Inhalt

8 Das Ranking: Die 82 besten Arbeitgeber in der ITK

10 Der Wettbewerb in Zahlen

Größenklasse über 1000 Mitarbeiter

12 Beste Arbeitgeber bauen auf Vertrauen

16 Vector Informatik: Ein Gesundheitszentrum für die Mitarbeiter

Größenklasse 501–1000 Mitarbeiter

18 Adobe Deutschland: Chefs helfen, das Potenzial des Teams auszuschöpfen



20 Advantest: Beratungsangebot für Mitarbeiter bei Problemen

22 metafinanz: Teams organisieren sich eigenständig

24 Wie Systemhäuser Mitarbeiter an sich binden

Größenklasse 101–500 Mitarbeiter

30 Gute Arbeitsplätze bieten Spielraum zum Gestalten

34 MaibornWolff: Neues Lernen mit Coachings und Hands-on-Training

36 QAware: Mitarbeiter präsentieren ihre Projekte auf interner Messe



48



58

38 noventum consulting: Wochen-
ausklang mit Grillseminar

40 Micromata: Workshops und
Dialogrunden zum Unterneh-
menswachstum

42 iteratec: Industrielle Software-
entwicklung nahebringen

44 it-economics: Feedback statt
Bewertung im Jahresgespräch

46 shopware: Junge Väter mit
Kursen unterstützen

48 Zühlke Engineering:
Selbstorganisierte Abteilung
ohne Chef

50 doubleSlash Net-Business:
Mitarbeiter werden am Erfolg
des Unternehmens beteiligt

52 Workday: Boot Camp für
Softwareentwickler

54 baramundi software: Jeder kann
sich im AllStaffCafé einbringen

56 Windhoff Software Services
Flexibles Arbeiten in der Nähe
des Wohnorts

58 PENTASYS: Expertengruppen
gestalten Unternehmen aktiv mit

60 SALT AND PEPPER Software:
Chefs reservieren Tag für ihre
Mitarbeiter



62 ITGAIN: Ideenfabrik und Workshops mit den Chefs

64 PROCON IT: Jedes Team erhält ein Event-Budget

66 Brockhaus: Ziele und Ergebnisse transparent machen

68 ConVista Consulting: Tipps für jeden Schritt der Bewerbung

70 ITENOS: Chefs bedanken sich bei jedem Mitarbeiter persönlich

72 Acando: Netzwerken und Wissenstransfer auf der Hausmesse

74 Gameforge: Der Tag beginnt mit einem kostenlosen Frühstück

Größenklasse 50–100 Mitarbeiter

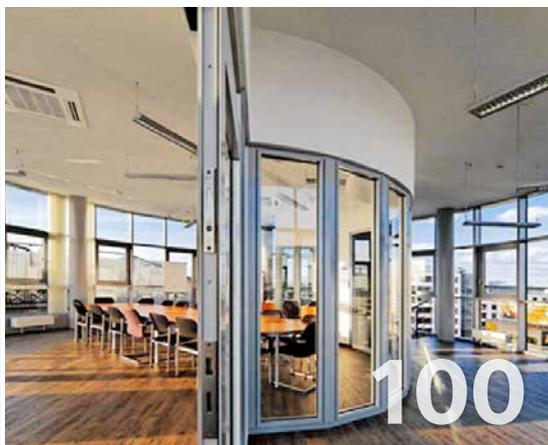
76 So schaffen Arbeitgeber eine Wohlfühlatmosphäre

80 orderbase consulting: Eltern können Kinder auch ins Büro mitbringen

82 ORAYLIS: Gemeinsames Lernen und der Büro-Opi steigern das Wir-Gefühl

84 Hoffrogge: Dialog-Checklisten für Meetings

86 eXXcellent solutions: Ranking für faire Entlohnung



88 Inway Systems: Willkommenskultur für neue Mitarbeiter

90 Projektron: Familienbeauftragte informiert über Teilzeitmodelle

92 SYNGENIO: 180-Grad-Feedback zum Führungsverhalten

94 ESET Deutschland: Gesundheitstag mit medizinischen Tests

Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

96 So fördern kleine Firmen die Kommunikation

98 Xenium: Gemeinsames Frühstück vor dem monatlichen Meeting

100 evodion: Delegation Poker: Management übergibt Verantwortung

102 ATIX: Bei Bio-Obst und Snacks den Code gemeinsam verbessern

104 BRANDMAUER IT: 60 Stunden Fortbildungsbudget pro Jahr

106 Die Generation Z tickt anders

109 Bewerbung: So findest du den Job, der zu dir passt

112 Gehalt: Wer verdient am besten in der ITK-Branche?

114 Impressum

Ranking: Die 82 besten Arbeitgeber in der ITK 2019

Über 1000 Mitarbeiter

1. Cisco Systems
2. Vector Informatik

501–1000 Mitarbeiter

1. Salesforce.com Germany
2. Adobe Deutschland
3. Advantest Europe
4. metafinanz Informationssysteme

101–500 Mitarbeiter

1. MaibornWolff
2. QAware
3. noventum consulting
4. Micromata
5. jambit
6. iteratec
7. it-economics
8. shopware
9. Zühlke Engineering
10. doubleSlash Net-Business
11. Workday
12. QuinScape
13. diva-e Digital Value Excellence
14. PayPal Germany

15. baramundi software
16. Windhoff Software Services
17. PENTASYS
18. SALT AND PEPPER Software
19. GuideCom
20. congstar
21. ITGAIN
22. Cadence
23. SAS Institute
24. PROCON IT
25. TOMTEC Imaging Systems
26. Brockhaus
27. ConVista Consulting
28. ITENOS
29. Lecos
30. Acando
31. absolut
32. abat
33. Babtec Informationssysteme
34. Gameforge
35. Quentic

50–100 Mitarbeiter

1. orderbase consulting
2. ORAYLIS Business Intelligence
3. BUCS IT

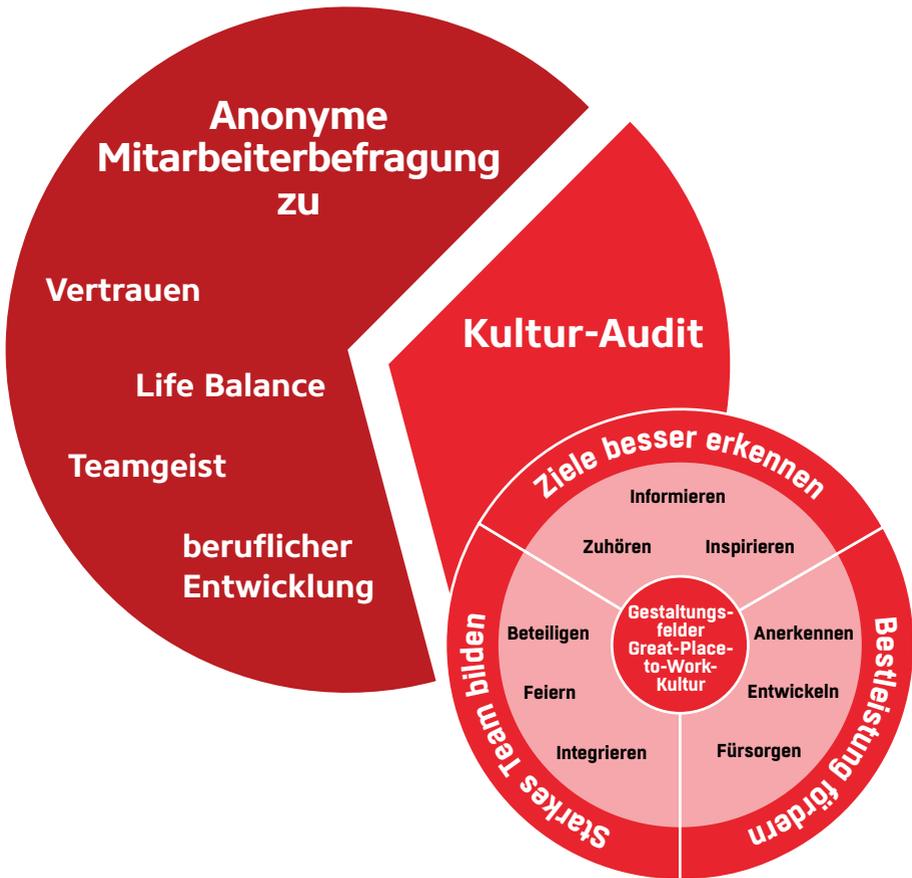
4. sitegeist media solutions
5. Hoffrogge
6. eXXcellent solutions consulting & software
7. FORTIS IT-Services
8. Inway Systems
9. Projektron
10. ModuleWorks
11. SYNGENIO
12. Axsos
13. ESET Deutschland
14. GAMBIT Consulting

Unter 50 Mitarbeiter

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Quality First Software 2. Pentland Firth Software 3. Xenium 4. FAST-DETECT 5. Profihost 6. infologistix 7. BRICKMAKERS 8. Sinfonie 9. BASELABS 10. Modelyzzr 11. datac Kommunikationssysteme 12. FIVE1 13. unique projects 14. Xtentio 15. LeanIX 16. Softwareforen Leipzig | <ol style="list-style-type: none"> 17. evodion Information Technologies 18. Pressmind 19. Axis Communications 20. ATIX Informationstechnologie und Consulting 21. Bösch 22. CALEO Consulting 23. CTO Balzuweit 24. BRANDMAUER IT 25. TSO-DATA Nürnberg 26. OneTwoSocial eine Marke der shobbits 27. MEGLA |
|---|--|



Great Place to Work – der Wettbewerb



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

Seit 18 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.

36.902

Mitarbeiter haben die 167 Unternehmen, die sich dem Great-Place-to-Work-Wettbewerb gestellt haben.

82

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

87

Prozent der besten Arbeitgeber in der ITK sind überdurchschnittlich innovativ.

82

Prozent der Mitarbeiter haben sich an der anonymen Mitarbeiterbefragung beteiligt.



Die besten ITK-Arbeitgeber bauen auf Vertrauen

Cisco, Salesforce, MaibornWolff, orderbase und QFS Quality First Software sind die besten ITK-Arbeitgeber 2019. Great Place to Work prämierte 82 Firmen, so viele wie noch nie.

Auf einer Deutschland-Karte verteilen sich die als beste ITK-Arbeitgeber ausgezeichneten Firmen wie eine Banane mit einer Kirsche für Berlin, scherzt Sebastian Diefenbach, Projektleiter des unabhängigen Great Place to Work Institute in Köln. Auffallend ist, dass viele Siegerunternehmen in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Berlin ange-

siedelt sind. Am Wettbewerb beteiligten sich rund 170 ITK-Firmen, 82 von ihnen wurden im März in München als ausgezeichnete Arbeitgeber prämiert, so viele wie noch nie zuvor.

Votum der Mitarbeiter

Nicht Hochglanzbroschüren, sondern das Votum der Mitarbeiter entscheidet maßgeblich darüber, wie ein Ar-



Einblick geben in das Arbeitsumfeld: Bei Vector Informatik kann jeder Mitarbeiter Freunde und Bekannte einladen und beim Mittagessen erzählen, was die Firma ausmacht. Die Interessenten können in die Abteilung geführt werden und dadurch einen authentischen Einblick in die Gestaltung der Arbeitsplätze und in die Arbeitsweisen erhalten. (Seite 16)

beitgeber im Wettbewerb abschneidet. Die Arbeitnehmer beantworten online einen Fragenkatalog, der die Themen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist umfasst. Das Votum fließt anonymisiert in die Bewertung ein und trägt zwei Drittel zum Ergebnis bei. Ein weiterer Baustein der Bewertung ist ein Kultur-Audit. Geschäftsführer und Personalverantwortliche stellen ihre Konzepte vor und beantworten Fragen.

In der Kategorie über 1000 Mitarbeiter gewann Cisco, in der Rubrik bis 1000 Mitarbeiter setzte sich Salesforce.com Germany durch, dem es im vergangenen Jahr für den zweiten Platz gereicht hatte.

Gemeinsames Funktionstraining gehört bei Adobe zur Arbeitskultur. Das Unternehmen zahlt auch einen Wellness- und Sportzuschuss. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, Ausgleich für auf Samstag und Sonntag fallende Feiertage sowie Erstattung der Kinderbetreuungskosten ist das ein wichtiger Baustein, der zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter beitragen soll. (Seite 18)



Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse über 1000 Mitarbeiter

1. Cisco Systems
2. Vector Informatik → S. 16

Sieger in der Größenklasse 501–1000 Mitarbeiter

1. Salesforce.com Germany
2. Adobe Deutschland → S. 18
3. Advantest → S. 20
4. metafinanz Informationssysteme → S. 22



Wellenreiten beim Vorreiter. Advantest, Hersteller automatischer Testsysteme für die Halbleiterindustrie, überträgt sein Selbstverständnis, technologisch ein Vorreiter zu sein, auch auf andere Bereiche und lässt sich in Sachen Mitarbeiter-Events einiges einfallen. (Seite 20)

Das IT-Beratungs- und Softwarehaus MaibornWolff (Seite 34) verteidigte in der Klasse bis 500 Mitarbeiter den ersten Platz erneut erfolgreich, obwohl hier die Konkurrenz mit 34 weiteren prämierten Arbeitgebern so groß war wie nie zuvor. In der Kategorie 50 bis 100 Mitarbeiter hat orderbase aus Münster (Seite 80) die Nase vorn. Das Unternehmen bietet seinen Angestellten einen eigenen Campus in Stadtnähe. Bei den Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitern entschied QFS Quality First Software aus Geretsried bei München das Rennen für sich.

Wohlfühlfaktor als Kernaufgabe

Was machen die ausgezeichneten ITK-Unternehmen besser als die Mit-

bewerber? Ein attraktives Gehalt und ein Kickertisch reichen sicher nicht.

„Die ITK-Branche ist Vorreiter für eine vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur und allen anderen Branchen diesbezüglich voraus“, sagt Diefenbach und fügt hinzu: „Die von uns ausgezeichneten Unternehmen begreifen die Frage, ob sich Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, als strategische Kernaufgabe und als Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg.“

Dieser Erfolg zeigt sich für Diefenbach auch darin, dass die besten Arbeitgeber eine dreimal höhere Bewerberquote und eine um 50 Prozent geringere Fluktuation haben. Die Fluktuationsquote beläuft sich auf sieben Prozent

Die IT-Beratung metafinanz hat nicht nur die Räume für anderes Arbeiten geschaffen, sondern setzt auf Teams, die sich eigenständig organisieren und unternehmerisch agieren. Durch die dezentrale Struktur werden Entscheidungen agil und schnell getroffen und viel Verantwortung in die Hände der Mitarbeiter gelegt. (Seite 22)



bei den besten Arbeitgebern. Auch die Zahl der Krankentage beträgt nur ein Viertel des Bundesdurchschnitts, den die AOK auf 19 Tage im Jahr beziffert.

Arbeiten in Wohnortnähe

In Regionen wie München oder Berlin, wo viele ITK-Unternehmen um die Gunst der Bewerber buhlen, punkten Firmen mit besonderem Engagement und einem vielfältigen Angebot. Die Geschäftsleitung von MaibornWolff beispielsweise hörte genau zu, als ihre Mitarbeiter aus Augsburg über das lästige Pendeln nach München ins Büro klagten.

Daraus entstand die Idee, dass sich die Angestellten dort nach verfüg-

baren Büroräumen umsehen und Kontakte zu weiteren Kunden vor Ort knüpfen sollten. Mittlerweile entwickelte sich aus der kleinen Außenstelle in Augsburg ein Standort mit rund 40 MaibornWolff-Mitarbeitern.

Zuhören, Respekt, Vertrauen und Glaubwürdigkeit sind Aspekte, auf die erfolgreiche Unternehmen setzen. In den ausgezeichneten Firmen gehen die meisten Beschäftigten gerne ins Büro. Die Befragten schätzen das faire Klima, etwa dass Führungskräfte niemanden bevorzugen, dass die befördert werden, die es verdient haben, und dass es keine Intrigen gibt.

Ingrid Weidner,
freie Journalistin in München



Vector Informatik

1810 Mitarbeiter

Stuttgart und weitere 5 Standorte in Deutschland

Platz **2**

Über 1000
Mitarbeiter

Vector ist der Partner für die Entwicklung von Embedded Electronics – und das seit 30 Jahren. An 26 Standorten weltweit unterstützen Softwareentwickler, -architekten, Produktmanager und Projektleiter 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: jobs.vector.com, karriere@vector.com

www.vector.com

92

**Prozent der Mitarbeiter
loben die hilfreichen
Maßnahmen zur Förderung
der Gesundheit.**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Man fühlt sich bei Vector zu Hause durch Wertschätzung und das Gefühl, einen wichtigen Beitrag leisten zu können. Das Arbeitsverhältnis ist ein Geben und Nehmen – ich handle im Interesse von Vector und Vector in meinem.“

„Unsere Motivation ist es, einen Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter zu gestalten und weiterzuentwickeln, an dem jeder Vectorianer gerne arbeiten möchte. Wir denken, dass diese ‚Kulturarbeit‘ eine Voraussetzung ist, um weiter die besten Lösungen für und mit unseren Kunden zu entwickeln.“

Dr. Thomas Beck, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Zeig dein Vector

Jeder Vectorianer kann Interessierte, etwa Freunde, zu Vector einladen und beim Mittagessen erzählen, was die Firma ausmacht. Die Interessenten können in die Abteilung geführt werden und so einen authentischen Einblick in die Gestaltung der Arbeitsplätze und in die Arbeitsweisen erhalten.



vMove – Vector Gesundheitszentrum

Im neuen Gesundheitszentrum können Mitarbeiter auf 500 Quadratmetern etwas Gutes für Körper und Geist tun. Dort finden sie eine hochwertige Ausrüstung, vielfältige Trainings sowie Betreuung und Einweisung durch eine Physiotherapeutin und einen Sporttherapeuten.



Rückensprechstunde

Eine Rückenschullehrerin untersucht mit dem Mitarbeiter, warum er Rückenbeschwerden hat und wie er ihnen vorbeugen kann: etwa wie er seine Haltung am Arbeitsplatz optimieren kann, welche Dehn- und Kräftigungsübungen sinnvoll sind und wie sie sich in den Joballtag integrieren lassen.



Adobe Deutschland

545 Mitarbeiter

München, Hamburg, Berlin

Platz **2**

501–1000
Mitarbeiter

Bei Adobe Deutschland arbeiten Vertriebsmitarbeiter, Consultants, Marketing-Profis und Entwickler. Das Unternehmen ist der weltweit führende Anbieter von Software und Online-Services für digitale Medien und digitales Marketing. Drei Cloud-Lösungen ermöglichen es Kunden, digitale Inhalte zu erstellen, um diese zielgenau auf wichtigen Kanälen zu veröffentlichen, den Erfolg zu messen und kontinuierlich zu optimieren.

Wir suchen: Enterprise Sales Professionals, Inside Sales Executives, Technical Consultants (JAVA), Business Consultants für Digital Marketing, Pre Sales Consultants, Developer (JAVA).

Karrieremöglichkeiten bei Adobe unter: www.adobe.com/careers



„Der Mitarbeiter ist und bleibt das höchste Gut eines jeden Unternehmens, welches sich erfolgreich für die Zukunft aufstellen möchte. Im Zusammenspiel mit optimalen Arbeitsbedingungen und modernster Technik entsteht echte Innovation. Ich bin stolz darauf, dass es uns bei Adobe seit vielen Jahren gelingt, auch in diesem Bereich Maßstäbe setzen zu können.“

Christoph Kull, Managing Director Central Europe

Herausragende Initiativen

Work-Life-Balance bei Adobe

Durch ein vielfältiges Angebot für Weiterbildung, Wellness- und Sportzuschuss, flexible Arbeitszeitmodelle, Ausgleich für auf Samstag und Sonntag fallende Feiertage sowie Erstattung der Kinderbetreuungskosten (Kita und Kindergarten) bietet Adobe eine ideale Atmosphäre und vertrauensvolle Umgebung für den Arbeitsplatz der Zukunft.

Kompetenzen fördern

Das Kompetenzzeitmodell „Leadership Capabilities“ fußt auf den Adobe-Leadership-Kriterien sowie auf den Adobe-Werten. Das fünfteilige Programm zielt darauf ab, Mitarbeiter zu ermutigen, neue Kompetenzen zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen.

Spezielle Weiterbildung für Führungskräfte

Gemeinsamer Erfolg macht Spaß: Führungskräfte, die ein neues Team übernehmen oder deren Teams sich inhaltlich neu ausrichten, können in Zusammenarbeit mit dem Talent Development Partner ein spezielles Training aufsetzen, um das Potenzial des Teams voll auszuschöpfen, gemeinsam neue Ziel zu definieren und das Teamwork zu stärken.



96

Prozent der Mitarbeiter
sagen, dass sie viel
Verantwortung erhalten.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Hilfsbereitschaft gegenüber Kollegen und Kunden ist ein alle verbindendes Merkmal und führt zu einem außergewöhnlichen Miteinander, da alle wissen, dass ihnen ihr Rücken freigehalten wird.“



Advantest

745 Mitarbeiter

München und weitere 3 Standorte in Deutschland

Platz **3**

501–1000
Mitarbeiter

Advantest – Vorreiter zu sein ist Teil unseres Selbstverständnisses. Als Hersteller automatischer Testsysteme für die Halbleiterindustrie entwickeln, produzieren und vertreiben wir weltweit Testlösungen. Rund um den Globus arbeiten unsere Ingenieure und Techniker im Bereich R&D, Applikation, Service und Support gemeinsam mit und an den neuesten Technologien. Jeder – ob Einsteiger oder Experte – hat dabei die gleiche Chance, sich einzubringen, und kann so mit seinem Wissen maßgeblich zu unserem Erfolg beitragen. Erfahren Sie mehr über unsere interessanten Stellenangebote auf unserer Careers-Seite unter www.advantest.com/en/Careers.

Kontakt für Bewerber: Stefan Goetz, Tel. 070 31-4357-560, stefan.goetz@advantest.com

90

Prozent der Mitarbeiter sagen:

„Wir haben besondere und attraktive Sozialleistungen.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Multikultureller und eigenverantwortlicher Arbeitsplatz mit respektvollen und kreativen Kollegen. Hier steht der Spaß an der Arbeit trotz erhöhtem Arbeitsvolumen im Vordergrund. Dies wird durch flexible Arbeitszeiten unterstrichen.“

Herausragende Initiativen

Knowledge Sessions

Alle zwei bis drei Wochen finden im firmeneigenen Konferenzzentrum R&D-Sessions statt, in denen Mitarbeiter ihren Kollegen Ideen, Themen oder Projekte präsentieren. Die Themen können auch cross-funktional sein.

Mitarbeiterberatungsprogramm

Jeder Mitarbeiter kann sich unbürokratisch und kurzfristig mit Anliegen oder Problemen jeglicher Art (beruflich oder privat und ganz besonders in Notsituationen) an interne oder externe Berater wenden. Das Netzwerk besteht aus internen, psychologisch vorgeschulten Kollegen und externen Psychologen.

Advantest Benefit Card

Teilnehmende Mitarbeitende erhalten eine Debit-Mastercard, die monatlich mit 44 Euro netto beladen wird. Für alle Auszubildenden und dualen Studenten ist dieses Programm noch attraktiver, da sie diese 44 Euro monatlich on top erhalten.



„Wir helfen einander, begegnen uns mit Respekt, schätzen den offenen Dialog und vertrauen auf das Know-how unseres Gegenübers. Innovationsgeist, Pionierdenken und Freude an moderner Technik treiben uns an und machen uns aus. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit seinen individuellen Fähigkeiten und dem gemeinsamen Anspruch, nicht die erste, sondern die beste Lösung zu finden, bilden die Basis unseres Erfolgs.“

Peter Wewerka,
Managing Director





metafinanz

700 Mitarbeiter

München, Stuttgart, Frankfurt am Main

Platz **4**

501–1000
Mitarbeiter

Die metafinanz Informationssysteme GmbH beschäftigt Spezialisten für Softwareentwicklung, Business Intelligence, Cloud und Security sowie Projektleiter oder Business-Analysten. Das Unternehmen steht für Business- & IT-Consulting mit den vier Geschäftsfeldern Systems & Software Engineering, Business Intelligence, IT Processes und Business. Wir suchen: Cloud- und DevOps-Experten, Data Scientists oder Java-Entwickler (m/w/d).

**Kontakt für Bewerber: Max Weichselgärtner, Tel. 089-36 05 31-5524,
Maximilian.Weichselgaertner@metafinanz.de**

www.metafinanz.de



„Eine positive Arbeitsplatzkultur ist ein wesentlicher Bestandteil unserer DNA, dafür stehen wir. Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter bei uns wohlfühlen, Werte und Kultur des Unternehmens verinnerlichen und weitertragen. Besonders wichtig ist uns, dass alle Kollegen unsere Firma und ihre Zukunft mitgestalten.“

Thorsten Kolwe, Staff Development Manager

Herausragende Initiativen

Mehr Verantwortung für die Mitarbeiter

Das „integrated Business Target Model“ setzt auf weitgehend unternehmerisch agierende Teams. Diese organisieren sich eigenständig und konzentrieren sich als flexible Einheiten auf Lösungen für unsere Kunden. Durch die dezentrale Struktur werden Entscheidungen agil und schnell getroffen und viel Verantwortung in die Hände der Mitarbeiter gelegt.

Firmeneigener Hackathon

Beim „metaHackathon“ entwickeln die Mitarbeiter in selbstorganisierten Gruppen über zwei Tage ihre Ideen. Diese müssen keinen direkten Produktbezug haben, sie können auch die Arbeit innerhalb der Firma verbessern. Zwei intensive Tage, kreativ und erfolgreich – und der Spaß kommt nicht zu kurz.

Integration vom ersten Tag an

Das „metalInside“ ist ein wichtiger Bestandteil bei der Integration neuer Kollegen. Jeder neue Mitarbeiter besucht nach rund sechs Wochen eine 1,5-tägige Veranstaltung mit gemeinsamem Abendessen. Im Mittelpunkt stehen Themen rund um unsere Organisation, unser Business und unsere Kunden sowie der Austausch und die Vernetzung mit Kollegen.



96

Prozent der Mitarbeiter sagen:
**„Wir haben eine freundliche
 Arbeitsatmosphäre.“**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Unsere agile Struktur bietet allen die Möglichkeit, sich entsprechend ihren Interessen zu positionieren. Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Wie Systemhäuser Mitarbeiter an sich binden

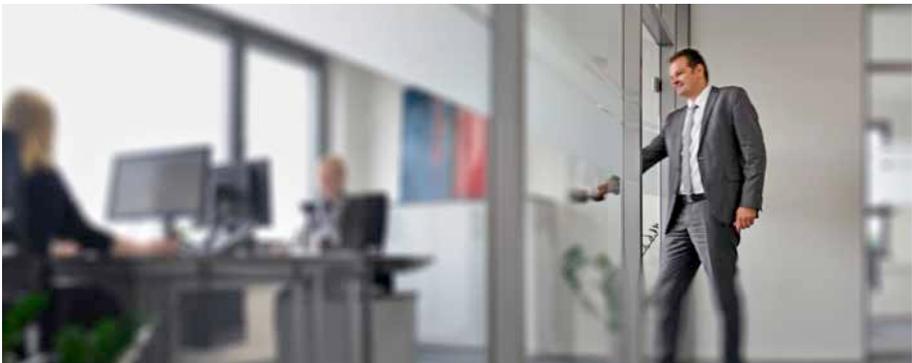
Bereits zum zweiten Mal hat Great Place to Work im Rahmen des Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber in der ITK“ die arbeitnehmerfreundlichsten Systemhäuser in einer Sonderkategorie erfasst. Immerhin elf Systemhäuser haben sich das Prädikat verdient.

Der Druck, neue Mitarbeiter einzustellen und bestehende Fachkräfte stärker an sich zu binden, steigt bei den Systemhäusern in Deutschland weiter an. Das ergab die jüngste Befragung deutscher Systemhäuser durch ChannelPartner. Benannten vor 2016 noch knapp zwei Drittel der Systemhäuser den Fachkräftemangel als ihre größte Sorge, sind es inzwi-

schen 85 Prozent. Da die Auftragslage der Systemhäuser sehr gut ist, könnten die IT-Dienstleister bis zu zehn Prozent mehr Erlöse erzielen, wenn sie das benötigte Personal an Bord hätten, so die Schätzungen.

Es sind nicht nur die IT-Gurus, die den Systemhäusern fehlen, sondern auch betriebswirtschaftlich ausgebil-

Systemhäuser brauchen nicht nur IT-Experten, sondern auch betriebswirtschaftlich ausgebildete Fachkräfte, die ihr Geschäftsmodell auf eine neue Basis stellen.



dete Fachleute: Diese könnten den Systemhausbetreibern helfen, ihr Geschäftsmodell auf eine neue Basis zu stellen, etwa durch den Umbau vom Konzept der „Feuerwehr-IT“ („Ich bin nur beim Kunden, wenn es dort brennt“) hin zum Modell des sogenannten Managed-Services-Anbieters. Dieser erhält monatlich einen festen Betrag, mit dem alle notwendigen Leistungen abgegolten sind.

Datenprofis gesucht

Ähnlich wie andere IT-Dienstleister und große Anwenderunternehmen suchen auch Systemhäuser dringend nach Data Scientists, Security-, Artificial-Intelligence- und Augmented-Reality-Experten. Diese raren Fachkräfte heuern aber eher in Konzernen an, die entsprechend hohe Gehälter zahlen. In der Automobilindustrie kann ein Security-Experte schon nach drei Jahren mit einem Jahresgehalt von durchschnittlich 72.200 Euro rechnen, ab neunjähriger Berufserfahrung sind im Mittel 89.000 Euro drin, so eine Auswertung der Gehaltsprofis von Compensation Partner. Solche Summen sind in mittelständischen Unternehmen für Fachkräfte ohne Personalverantwortung nicht realisierbar.



Sieger in der Größenklasse über 50 Mitarbeiter

1. BUCS IT
2. Inway Systems → S. 88
3. Windhoff Software Services → S. 56
4. Axsos
5. Lecos
6. Babtec Informationssysteme

Sieger in der Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

1. datac Kommunikationssysteme
2. unique projects
3. ATIX → S. 102
4. BRANDMAUER IT → S. 104
5. TSO-DATA Nürnberg

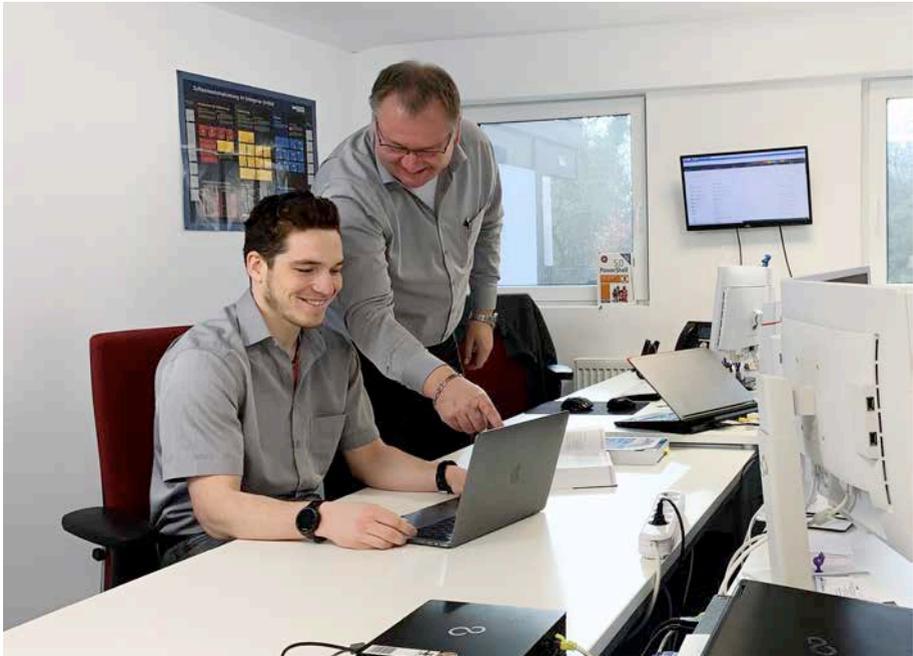
Diese elf Unternehmen konnten sich doppelt platzieren, einmal in der Sonderkategorie „Systemhäuser“ und einmal im Rahmenwettbewerb „Beste Arbeitgeber in der ITK“ (Ranking auf Seite 8).

Die Lösungsansätze für die Systemhäuser sind überschaubar: die Abwerbung von Fachleuten von den Wettbewerbern, eine projektbezogene Zusammenarbeit mit anderen Systemhäusern und Beratungsunternehmen oder die eigene Ausbildung und Qualifizierung von Spezialisten. Angesichts der exzellenten Auftragslage wollen 78 Prozent der befragten Systemhäuser neue Stellen schaffen und so ihre Mitarbeiterzahl erhöhen.

Die Übernahme anderer Firmen ist nur für 14 Prozent eine Option. Bei der Suche nach Young Professionals lassen sich die Systemhäuser einiges einfallen, wie der diesjährige Great-Place-to-Work-Wettbewerb zeigte.

Wo fühlt sich der Bewerber wohl?

Die zum ersten Mal ausgezeichnete BRANDMAUER IT (Seite 104) aus der Südpfalz versucht zum Beispiel schon während des Bewerbungsgesprächs



Bei BRANDMAUER IT in der Südpfalz sollen Mitarbeiter dort eingesetzt werden, wo sie sich wohlfühlen – kommunikative Fachkräfte im Support und zurückhaltende Kollegen im Backend.



Gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit fördern den Teamgeist: Mitarbeiter von ATIX bei einer Bergtour.

herauszufinden, in welcher Abteilung sich der Kandidat am wohlsten fühlen könnte: „Einem offenen und kommunikativen Bewerber, der gerne andere für eine Sache begeistert und Erfüllung darin findet, anderen zu helfen, wird beispielsweise ein Platz im Support mit viel Kundenkontakt gut gefallen. Einen zurückhaltenden Bewerber mit einem Hang zu Zahlen, Daten und Fakten setzen wir hingegen eher im Backend ein“, schildert BRANDMAUER-Geschäftsführer Volker Bentz.

Im Vorjahr war BUCS IT bereits das arbeitnehmerfreundlichste Systemhaus mit einer Mitarbeiterzahl unter 50. Nachdem es dem IT-Dienstleister aus Wuppertal gelang, seine Belegschaft netto um 32 Prozent zu erhöhen, belegt er nun im Ranking der Systemhäuser mit über 50 Mitarbeitern auch wieder den ersten Platz. Für BUCS spielt die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter eine sehr wichtige Rolle. Dabei gibt die Firmenleitung ihren Mitarbeitern kein bestimmtes

Training vor, sondern die Mitarbeiter entscheiden sich selbständig für eine Fortbildung, die für sie sinnvoll erscheint. Nach Prüfung und Zusage der Team- und Personalleitung kann der Mitarbeiter auch seine Kollegen für die ausgewählte Schulung begeistern. Team-Spirit wird bei BUCS also großgeschrieben.



Bei Inway in Neu-Ulm können Mitarbeiter eine Bienenpatenschaft übernehmen.

ATIX (Seite 102) aus Garching bei München legt großen Wert auf Nachhaltigkeit: kostenlose Bio-Getränke, Kaffee aus fairem Ökoanbau, Milch und Obst aus Biobetrieben der Region. Das Wasser wird im Unternehmen direkt aufbereitet, um Plastikflaschen zu vermeiden.

Sich beim Grillfest näherkommen

Neu in der Rangliste der arbeitnehmerfreundlichsten Systemhäuser ist Inway Systems (Seite 88). Der Microsoft-Gold-Partner bindet die Neuzugänge von Anfang an eng an das Bestandsteam an. Im Rahmen eines Persönlichkeitstests findet die Personalabteilung rasch heraus, welcher Mitarbeiter zu welchem Team am besten passt, so dass sich 92 Prozent der Inway-Mitarbeiter als „Familie“ bezeichnen. Und es gibt noch eine weitere Maßnahme, um neue Mitarbeiter rasch zu integrieren. Es ist nämlich deren Aufgabe, ein Grillfest zu organisieren. So werden etwaige Vorbehalte rasch überwunden. „Das eingeschweißte Team der ‚Neuen‘ bietet uns allen jedes Jahr aufs Neue ein abwechslungsreiches Programm“, berichten die Firmenlenker Matthias Schuster und Michael Maier übereinstimmend.



Per Segway die Natur zu erkunden bereitete den Mitarbeitern der Windhoff Software Services beim Sommerfest viel Spaß.

Ebenfalls in Eigenregie wird die Weihnachtsfeier bei Windhoff Software Services (Seite 56) organisiert. Ein fester Bestandteil ist dort die sogenannte Talentshow. Einzelne Mitarbeiter oder Teams treten mit einer kurzen Showeinlage auf der Bühne auf und können dabei einen attraktiven Preis gewinnen. Für die Vorbereitung dieser Show acts stellt die Firmenleitung ein Budget zur Verfügung. Mitglieder der Geschäftsführung müssen auf jeden Fall auf die Bühne, das schafft laut Windhoff-

Leitung eine zusätzliche Nähe zu den Mitarbeitern.

Nähe zu den Mitarbeitern kann man auch ganz profan herstellen, indem man den Firmensitz dahin verlegt, wo viele der begehrten Fachkräfte wohnen – diesen mutigen Schritt ging ein Unternehmen aus dem Landkreis Trier. Kurze Arbeitswege verringern den Stress der Mitarbeiter, und das führt dann schon fast automatisch zu glücklicheren Kunden.

Ronald Wiltscheck, ChannelPartner

Gute Arbeitsplätze bieten Spielraum zum Gestalten

35 ausgezeichnete Arbeitgeber in der Größenklasse von 101 bis 500 Mitarbeitern: Das sind mehr Sieger als je zuvor in einer Kategorie des Great-Place-to-Work-Wettbewerbs. Alle Gewinner zeichnet das große Engagement für eine bessere Arbeitskultur aus.

Büros in fünf Städten, weitere Standorte in Planung und flexible Modelle für Arbeitszeit und -ort: All das zählt zum Erfolgsrezept der Münchner IT-Beratung MaibornWolff (Seite 34), die binnen wenigen Jahren auf fast 500 Mitarbeiter angewachsen ist und die sich erneut den ersten Platz als bester ITK-Arbeitgeber der Größenklasse zwischen 101 und 500 Mitarbeitern geholt hat.

Damit das Gemeinsame auch bei der Unternehmensgröße erhalten bleibt, gibt es bei MaibornWolff seit Kurzem die redaktionell betreute News-App Flurfunk. Hier erscheint täglich ein Beitrag über neue Kollegen, Kunden oder Projekte, Standort-News und Kulturinitiativen.

Wie man eine Niederlassung besser einbinden kann, darüber haben



Im ehemaligen Heizkraftwerk eröffnete MaibornWolff ein neues Büro in München.



Die Mitarbeiter von QAware bei der Resilienz-Olympiade im vergangenen Jahr.



Team-Events sind für die Berater von noventum so wichtig wie agile Arbeitsweisen.



Einsatz für die Natur – Micromata-Mitarbeiter engagieren sich für das Gemeinwohl.

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse 101 bis 500 Mitarbeiter

- | | | | |
|--|---------|--|---------|
| 1. MaibornWolff | → S. 34 | 18. SALT AND PEPPER
Software | → S. 60 |
| 2. QAware | → S. 36 | 19. GuideCom | |
| 3. noventum consulting | → S. 38 | 20. congstar | |
| 4. Micromata | → S. 40 | 21. ITGAIN | → S. 62 |
| 5. jambit | | 22. Cadence | |
| 6. iteratec | → S. 42 | 23. SAS Institute | |
| 7. it-economics | → S. 44 | 24. PROCON IT | → S. 64 |
| 8. shopware | → S. 46 | 25. TOMTEC Imaging Systems | |
| 9. Zühlke Engineering | → S. 48 | 26. Brockhaus | → S. 66 |
| 10. doubleSlash
Net-Business | → S. 50 | 27. ConVista Consulting | → S. 68 |
| 11. Workday | → S. 52 | 28. ITENOS | → S. 70 |
| 12. QuinScape | | 29. Lecos | |
| 13. diva-e Digital Value Excellence | | 30. Acando | → S. 72 |
| 14. PayPal Germany | | 31. absolut | |
| 15. baramundi software | → S. 54 | 32. abat | |
| 16. Windhoff
Software Services | → S. 56 | 33. Babtec Informationssysteme | |
| 17. PENTASY | → S. 58 | 34. Gameforge | → S. 74 |
| | | 35. Quentic | |

sich auch die Softwareingenieure von QAware (Seite 36) Gedanken gemacht und nun eine gute Lösung gefunden: Durch den Einsatz eines Jamboards und eines Telepräsenzroboters wachsen die Mainzer Mitarbeiter näher an die Münchner Kollegen heran. „Standortübergreifende Workshops sind ganz natürlich geworden, die Zusammenarbeit empfinden wir als wesentlich nahtloser. Nicht zuletzt minimieren die neuen Möglichkeiten Stress und Komplexität, die sonst durch Reisen und unzureichende Abstimmung entstünden“, erläutert HR-Chefin Christine Böttcher.

Um die besondere Arbeitskultur zu erhalten, geht das Software- und Beratungshaus iteratec (Seite 42) noch einen Schritt weiter. Um auch

künftig frei vom Einfluss Dritter zu sein, entschieden sich die Gründer, eine Genossenschaft – #nurdemteam eG – zu gründen, die alle Anteile der iteratec übernimmt. Mitglieder können ausschließlich die Kollegen von iteratec werden. Auch doubleSlash (Seite 50) aus Friedrichshafen hat 2018 eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft gegründet, wodurch die Unternehmenswerte noch tiefer verankert werden. Seitdem können die Mitarbeiter Aktien erwerben und sich so am Erfolg des Unternehmens beteiligen.

Flexibles Arbeiten

Ein Home Office der anderen Art bietet der Softwarehersteller shopware (Seite 46) aus Schöppingen: Mitarbeiter, die weit weg von Deutschland



Bei iteratec können die Mitarbeiter Mit-eigentümer werden und mitbestimmen.



Im Value & Knowledge Space stellen Mitarbeiter von it-economics ihre Themen vor.



So offen wie die Sonnenterrasse ist bei shopware auch die Firmenphilosophie, die für die Mitarbeiter ein wichtiger Pluspunkt ist.

ihre Wurzeln und Familie haben, können bis zu dreimal im Jahr für je zwei Wochen von ihrem Heimatland aus arbeiten. Dies trägt zum Wohlbefinden bei, steigert die Motivation und die Leistungsfähigkeit.

Auch die Zühlke Engineering GmbH (Seite 48), die 285 Mitarbeiter in Eschborn, Hamburg, Hannover, München und Stuttgart beschäftigt, probiert ungewöhnliche Arbeitsformen aus, und zwar im organisatorischen Sinn: Aufgrund des Firmenwachstums wollte Zühlke ursprünglich eine zusätzliche Führungsposition besetzen. Auf Vorschlag von Mitarbeitern, den die Leitung begeistert aufgriff, teilen sich nun zwölf Kollegen eigenverantwortlich alle Aufgaben einer disziplinarischen Führungskraft.



Grillen für die Mitarbeiter: SALT-AND-PEPPER-Chef Timo Seggelmann und Division Manager Ludger Ahlers.

Für Organisation, Austausch, Fortbildung und Weiterentwicklung des Unternehmens können die Softwareentwickler von SALT AND PEPPER (Seite 60) ein Fünftel ihrer Arbeitszeit verwenden. Dadurch hat jeder die Möglichkeit, das Unternehmen aktiv mitzugestalten – Ideen werden zur Diskussion gestellt und in Arbeitsgruppen weiterentwickelt.

Netzwerken auf der Hausmesse

Ein neues Format, um Transparenz zu schaffen und den unternehmensinternen Austausch zu beleben, hat Acando aus Hamburg (Seite 72) gefunden: Auf einer Hausmesse können Mitarbeiter seit Kurzem sich und ihre Projekte präsentieren.

**Alexandra Mesmer,
COMPUTERWOCHE**



MaibornWolff

485 Mitarbeiter

Augsburg, Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München

Platz **1**
101–500
Mitarbeiter

Der Mensch steht im Fokus bei IT-Beratung, Engineering für Software, Web und Mobile und beim Testmanagement. 485 Mitarbeiter inspirieren namhafte Kunden in frühen Phasen, bei Blockchain- und DevOps-Vorhaben, agiler Transformation, Salesforce-, IT-Sanierungs- und IoT-Projekten. Renommierete Unternehmen aus allen Branchen setzen auf die zügig einsetzbaren Lösungen der Berater und Softwareingenieure. Dazu zählen BMW, CreditPlus, Daimler, Deutsche Bahn, Miele, ProSiebenSat.1, SMA Solar und Sonax. 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 www.maibornwolff.de

96

Prozent der Mitarbeiter sagen:
„Ich werde in meinem
beruflichen Weiterkommen
unterstützt.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich finde die Arbeitskultur fantastisch. Wir haben hier eine Kultur, die aus jedem das Beste herausholt. Man kann sich vollkommen entfalten und hat die Möglichkeit, Stärken voll auszuspielen. Das ist wirklich einzigartig, und ich schätze das sehr.“

„Wir sind ein bunt gemischtes Team – Individualität fördern wir gezielt. Wir schaffen Raum für eigenständige Entscheidungen, wissend, dass nicht jede Entscheidung richtig sein kann.

Fehler sind erlaubt; aus ihnen lernen wir. Unser gesamtes Team will diesen anspruchsvollen Weg weitergehen. Durch die Befragung aller MitarbeiterInnen bei Great Place to Work können wir uns strukturiert hinterfragen: Was machen wir gut? Wo können wir besser werden? So leiten wir Handlungsempfehlungen für das nächste Jahr ab.“

Volker Maiborn, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Flurfunk willkommen

Büros in fünf Städten, weitere Standorte in Planung und flexible Modelle für Arbeitszeit und -ort. Für das Gemeinsame gibt es die redaktionell betreute News-App Flurfunk. Hier erscheint täglich ein Beitrag über neue Kollegen, Kunden oder Projekte, Standort-News und Kulturinitiativen.



Mehrstimmiges Feedback

Jährlich wird die Entwicklungsstufe der Mitarbeitenden an die persönliche Entwicklung angepasst. Dafür bitten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Peers, andere Führungskräfte oder einen Geschäftsführer um Feedback. Die Antworten gehen an Mitarbeiter und Führungskraft. So bekommen Menschen Feedback von den Personen, die sie im Projekt erlebt haben.



Weiterentwicklung durch neues Lernen

Die persönliche Weiterentwicklung ist für uns eine Schlüsseldisziplin. Wir helfen Menschen, sich kontinuierlich und wirkungsvoll weiterzuqualifizieren, ob durch Peer-to-Peer-Learning, fachliches Coaching oder Hands-on-Training.



QAware

117 Mitarbeiter
München, Mainz

Platz **2**
101-500
Mitarbeiter

Bei der QAware GmbH arbeiten Softwareingenieure, IT-Berater und Softwarearchitekten. Das Projekthaus für Softwaretechnik analysiert, saniert, erfindet und realisiert Softwaresysteme für Kunden, deren Unternehmenserfolg maßgeblich von IT abhängt. Dazu zählen vor allem große Konzerne wie die BMW Group, die Deutsche Telekom und die Allianz.

Wir suchen Informatikabsolventen genauso wie Senior Softwareingenieure und erfahrene IT-Projektleiter.

**Kontakt für Bewerber: Christine Kantsperger, Tel. 089-232315-0,
christine.kantsperger@qaware.de**

www.qaware.de



„Mit Erfindergeist und Handwerksstolz machen wir Informatik. Dies treibt uns auch bei der Entwicklung der Arbeitskultur. Die jährliche Teilnahme an Great Place to Work gibt uns dafür Maßstab, Spiegel und Plattform – den Maßstab zum Messen und Vergleichen, den Spiegel zur Reflexion und die Plattform zum Austausch im Team und mit anderen Great Places to Work.“

Bernd Schlüter, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

QAware-Messe

Einmal im Jahr kann jeder auf der internen Messe einen Stand gestalten, zu seinem Projekt oder einem Thema, das ihn bewegt. Der begeisterte Austausch an den Ständen ist schwer zu bremsen, auch wenn es danach Zeit wird für die Prämierung des besten Auftritts und die anschließende Messeparty.



Bottom-up-Plattform

Hierarchieübergreifend und interdisziplinär hat sich ein Team zusammengefunden, das die interne Kommunikation gestaltet und so unsere Kultur weiterentwickelt. Von diesem Team stammt auch die Idee für die QAware-Messe.



Jamboard und Telepräsenzroboter

Durch den Einsatz eines Jamboards und eines Telepräsenzroboters wachsen die Mainzer Kollegen näher an uns heran. Standortübergreifende Workshops sind ganz natürlich geworden, die Zusammenarbeit empfinden wir als wesentlich nahtloser. Nicht zuletzt minimieren die neuen Möglichkeiten Stress und Komplexität, die sonst durch Reisen und unzureichende Abstimmung entstünden.



99

Prozent der Mitarbeiter sind stolz, dass sie sich aufeinander verlassen können.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Wertschätzung untereinander ist außergewöhnlich, was sich durch die gegenseitige Unterstützung bei der täglichen Arbeit und den Dank auf allen Ebenen zeigt. Die Führungsmannschaft bringt uns ein hohes Maß an Verbindlichkeit, Transparenz und Menschlichkeit entgegen.“

MENSCHEN PROJEKTE QUALITÄT



noventum consulting

105 Mitarbeiter

Münster, Düsseldorf, Luxemburg

Platz **3**

101-500
Mitarbeiter

noventum consulting ist eine international tätige IT-Management-Beratung. Die noventum-IT-Berater unterstützen ihre Kunden, zu denen viele Dax-Konzerne und bedeutende mittelständische Unternehmen gehören, bei ihren strategischen IT-Herausforderungen. Mehrfach als bester Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet, berät noventum als Great-Place-to-Work®-Botschafter seine Kunden in ihrem Bemühen um eine moderne Unternehmenskultur.

Wir suchen: Wirtschaftsinformatiker, Betriebswirte.

Kontakt für Bewerber: Petra Gruhn, Tel. 025 06-93 02 39,

jobs@noventum.de

www.noventum.de

92

Prozent der Mitarbeiter sagen:

„Ich bin stolz, anderen
erzählen zu können, dass ich
hier arbeite.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Einführung agiler Arbeitsmethoden hat ein Prinzip gestärkt, das für uns schon immer wichtig war: Selbstorganisation vor Hierarchie. Das tragen wir auch mit Erfolg in unsere Projekte und die Kunden freut es.“

Herausragende Initiativen

Culture Day

Am Culture Day können neue Kollegen einen Überblick über die Unternehmensstrategie, das Führungsverständnis und die Vision von noventum bekommen. Der Geschäftsführer nimmt sich persönlich die Zeit, sein Unternehmen vorzustellen, und sucht den persönlichen Austausch mit den „Neuen“. Auch diese erzählen „ihre“ Geschichten und kommen so gut im neuen Unternehmen an.

novi Freitag

Der „novi Freitag“ steht allen Mitarbeitern offen und hat einen fachlichen (Knowledge-Transfer-Sessions, Projektberichte, Schulungen von Kollegen für Kollegen ...) und einen informellen Teil, in dem Spezialkenntnisse für z. B. ein Grillseminar, eine Yogastunde oder einen Spinningkurs genutzt werden – jeder darf seine Skills einbringen und mit den anderen teilen.

Film zur Firmenkultur

Zur Wertevermittlung im Unternehmen wurde ein Film gedreht, dessen Kernbotschaft lautet: „Es ist etwas ganz Besonderes, bei noventum zu arbeiten, und es macht viel Spaß!“ Hier geht es zum Film:



„Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass intrinsisch motivierte Mitarbeiter, die dem Unternehmen und seinem Wertesystem verbunden sind, sowohl für die Firma einen signifikanten Beitrag leisten. Damit dies geschehen kann, muss ein System der Vertrauens- und Leistungskultur auf allen Ebenen des Unternehmens gefördert werden.“

Uwe Rotermund,
Geschäftsführer





Micromata

150 Mitarbeiter
Kassel, Bonn

Platz **4**

101-500
Mitarbeiter

Die Micromata GmbH ist ein Softwarehaus mit Hauptsitz in Kassel. Seit 1997 entwickeln wir passgenaue IT-Lösungen für große Unternehmen aus den Bereichen Logistik, Automotive, Medizintechnik, Energie und Rohstoffgewinnung. Unsere Kernkompetenzen sind Softwareentwicklung, IT-Security, DevOps und User Experience Design. Derzeit suchen wir besonders: Softwareentwickler (Java) und Frontend-Entwickler.

Kontakt für Bewerber: Natalie Strahl, Tel. 0561-316793-0, jobs@micromata.de

www.micromata.de

99

Prozent der Mitarbeiter loben
die gesundheitsfördernden
Maßnahmen des
Unternehmens.

Das sagen die Mitarbeiter

„Alle einzubinden braucht Zeit und Energie, gibt aber viel mehr zurück: Gänsehaut, Teamgeist, Identität, Jobheimat und zu guter Letzt: ein Ergebnis, das auf breiten Schultern steht und von der Belegschaft akzeptiert, respektiert und integriert wird.“

„Immer mehr Arbeitgeber erkennen, wie wichtig die Arbeitskultur in ihrem Unternehmen ist. Sie investieren in gute Ausstattung, bieten flexible Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Work-Life-Balance und zur Weiterbildung. Das ist eine tolle Entwicklung, als deren Pionier und Verfechter auch wir uns verstehen. Denn wir folgen damit weder einem Trend noch der Einsicht in die Notwendigkeit, sondern verleihen einer Überzeugung Ausdruck, die uns schon seit unserer Gründung eint. Was uns allerdings noch viel stolzer macht, ist unser einzigartiges Miteinander, das von großer Zugewandtheit und Vertrauen geprägt ist.“

Kai Reinhard, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Engagement

Wir möchten von unserem Erfolg etwas zurückgeben. Deshalb engagieren wir uns für das Gemeinwohl – durch das Sponsoring sozialer und kultureller Projekte an unserem Heimatstandort Kassel, aber auch durch eigenen, tatkräftigen Einsatz für den guten Zweck.



Mentales Wohlbefinden

Jeder Mitarbeiter kann ein qualifiziertes psychologisches Coaching in Anspruch nehmen, ob zur persönlichen Entwicklung, Burnout-Prävention oder Förderung des allgemeinen seelischen Wohlbefindens. Coachings können Mitarbeitern in schwierigen beruflichen oder privaten Situationen helfen.



Workshops & Dialogrunden

Wir sind auf Wachstumskurs und wollen jeden von uns auf dieser Reise mitnehmen. Dazu führen wir regelmäßig Workshops und Dialogrunden durch. Hier ist jeder eingeladen, sich konstruktiv einzubringen.



iteratec

345 Mitarbeiter
München und weitere 6 Standorte

Platz **6**

101-500
Mitarbeiter

Das 1996 gegründete Unternehmen iteratec beschäftigt unter anderem Softwareentwickler sowie Lead Developer und Product Owner, entwickelt individuelle Softwaresysteme und gestaltet große Systemlandschaften. Zudem übernimmt es technologische Führung, um von sieben Standorten aus Kunden aus Mittelstand und Großunternehmen zu entlasten. Wir suchen geschlechtsunabhängig: Softwareentwickler, Lead Developer, DevOps Engineers, Product Owner, Scrum Master, IT Security Engineers, Webentwickler, Werkstudenten und Praktikanten im Bereich Softwareentwicklung.

**Kontakt für Bewerber: Madeleine Mertig, bewerbung@iteratec.de,
Tel. 089-614551-0**

karriere.iteratec.de



„Wir praktizieren das Prinzip der dienenden Führung. Führen heißt, den Kollegen zu helfen, einen guten Job zu machen. Unsere gesamte Arbeitgeberkultur definieren wir als Augenhöhe@iteratec. Dies bezieht sich auf alle Bereiche der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Kollegen.“

Klaus Eberhardt, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

#nurdemteam

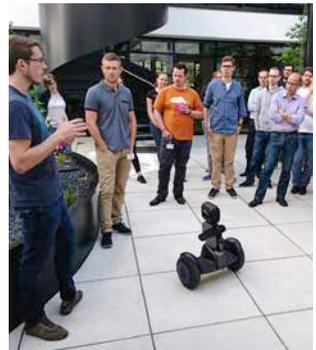
In Zeiten, in denen jeder jeden kauft, gehen wir einen ungewöhnlichen Weg und definieren Unternehmertum neu: Wir wollen auch künftig frei vom Einfluss Dritter sein und unsere besondere Kultur erhalten. Deshalb entschieden sich die Gründer von iteratec, eine Genossenschaft – #nurdemteam eG – zu gründen, die alle Anteile der iteratec übernimmt. Mitglieder können ausschließlich die Kollegen von iteratec werden.

Einarbeiten von Berufseinsteigern

Fresher's Class ist ein Einarbeitungsprogramm in Kleingruppen für Einsteiger. Ziel ist das Vermitteln von Grundlagen der industriellen Softwareentwicklung und Techniken unabhängig vom Projektumfeld. So müssen die Entwickler nicht in den Projekten ausgebildet werden, was die Projektteams entlastet.

Roboter als neuer Empfangsmitarbeiter

Der Roboter von Segway (Loomo) kann eigenständig im Büro navigieren. Dank einer Gesichtserkennung erkennt er Mitarbeiter. Später soll er im Empfangsbereich arbeiten, Besucher empfangen, sie zum Sitzungsraum bringen oder einen Mitarbeiter rufen.



97

Prozent der Mitarbeiter sagen:

„Man kann sich darauf verlassen, dass die Mitarbeiter zusammenarbeiten.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Zusammenarbeit mit jedem Kollegen von jedem Standort funktioniert in sehr kurzer Zeit. Es gibt ein ‚Wir‘ über die Standorte hinweg.“



it-economics

163 Mitarbeiter

München und weitere 8 Standorte (inkl. CH, BG)

Platz **7**

101-500
Mitarbeiter

it-economics beschäftigt IT-Consultants, Softwareentwickler und Projektmanager. Die IT-Beratung entwickelt Digitalisierungskonzepte und begleitet Unternehmen auf dem Weg zur Agilität. Das Leistungsportfolio umfasst Lösungen und Services entlang der Wertschöpfungskette des klassischen und agilen IT-Managements: Trainings und Coachings, Cloud-Architektur, Softwareentwicklung und Implementierung. Das entwickelte IT³-Konzept garantiert den Einsatz passender Managementmethoden, aktueller Technologie und spezifischen Fachwissens.

Derzeit suchen wir: Servant Leader (m/w/d) & Software Crafts(wo)man.

Kontakt für Bewerber: begreat@it-economics.de

www.it-economics.de

Das sagen die Mitarbeiter:

„Man darf früh Verantwortung in Projekten übernehmen, wodurch der Mehrwert für das Projekt und Unternehmen deutlich wird – worauf man wiederum stolz sein kann und Anerkennung erfährt. Durch das entgegengebrachte Vertrauen fühlt man sich stets integriert und wohl.“

97

Prozent der Mitarbeiter
haben Spaß bei
der Arbeit.

Herausragende Initiativen

One Team Day

Einmal im Monat arbeiten alle Mitarbeiter an den jeweiligen Standorten zusammen an Projekten und Research-Themen. Nach dem Briefing zu aktuellen Unternehmensentwicklungen und einer Q&A-Session beginnen die Teams etwa eine App zu programmieren, Ideen für unsere Diversity-Initiative zu sammeln oder Services auszugestalten. Begleitet wird der Tag von einem gemeinsamen Lunch, Networking und dem Austausch der Ergebnisse.

Feedback statt Bewertung

Wir haben den variablen Bonusanteil in den Gehältern abgeschafft. Durch die Entkopplung von Feedback, Bewertung und monetärer Belohnung geht es in den Jahresendgesprächen nur um konstruktives Feedback und darum, wie man sich verbessern kann.

Wissen aktiv vermitteln

Monatlich bieten wir einen „Value & Knowledge Space“ an, wo Mitarbeiter ihre Themen vorstellen können. Dieses Format ist offen für alle – von den Studenten bis zum Topmanagement – als Referent oder Teilnehmer.



„Ein Beratungsunternehmen hat genau ein Asset: motivierte und engagierte Mitarbeiter. Wir fördern das durch eine aktive Feedback- und Mitmach-Kultur sowie ein Management, das das Servant-Leadership-Prinzip lebt. So bekommen alle unsere Mitarbeiter Freiräume ihre Talente zu entfalten, und unsere Kunden beste Ergebnisse. Eine Win-Win-Situation.“

**Torsten Klein,
CEO und Co-Founder**





shopware

167 Mitarbeiter
Schöppingen

Platz **8**
101–500
Mitarbeiter

Die shopware AG beschäftigt als einer der führenden Shopsystem-Hersteller Deutschlands hauptsächlich Entwickler, Designer, Supporter und Kaufleute. Als unabhängiges und eigenkapitalfinanziertes Unternehmen entwickelt Shopware mit seinen 167 Mitarbeitern E-Commerce-Software, auf die über 80.000 Kunden setzen. Das Unternehmen zeichnet sich durch eine hohe Wachstumsdynamik bei mitarbeiterorientierter Unternehmenskultur aus und gilt als einer der größten Innovationstreiber im deutschen Online-Handel. Shopware sucht derzeit vor allem: Entwickler, Javascript-Entwickler, Frontend-Entwickler (m/w/d).

Kontakt für Bewerber: Talent Scout Mareike Szymanski,
bewerbung@shopware.com

jobs.shopware.com

98

Prozent der Mitarbeiter
schätzen die Weiterbildungs-
möglichkeiten, die das
Unternehmen bietet.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Shopware hat eine familiäre und offene Firmenphilosophie, welche bis in das kleinste Detail von allen Mitarbeitern und Vorgesetzten gelebt wird. Das habe ich so bei noch keinem anderen Arbeitgeber erlebt. Man begegnet sich hier tatsächlich auf Augenhöhe.“

„Die Mitarbeiter sind DER entscheidende Faktor für unseren Unternehmenserfolg. Wir unternehmen daher größtmögliche Anstrengungen, intelligente und motivierte neue Mitarbeiter und Auszubildende zu gewinnen und die bereits vorhandenen Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Vertrauen gehört ebenso dazu wie ein möglichst angenehmes Arbeitsumfeld.“

Anne Göpel, HR & Culture Manager



Herausragende Initiativen

Soulbottles

Aus Gründen der Nachhaltigkeit haben wir in den Teeküchen Brita-Wasserspender installiert und sind von Mineralwasser aus PET-Flaschen auf aufbereitetes Trinkwasser umgestiegen. Alle Mitarbeiter haben eine personalisierte Soulbottle (Glasflasche) erhalten.



Heimaturlaub

Mitarbeiter, die weit weg von Deutschland ihre Wurzeln und Familie haben, können bis zu dreimal im Jahr für je zwei Wochen von ihrem Heimatland aus arbeiten. Dies trägt zum Wohlbefinden bei, steigert die Motivation und die Leistungsfähigkeit.

„Papa Aktiv“

Aufgrund unserer Männerquote von etwa 70 Prozent sehen wir uns als familienfreundliches Unternehmen in der Pflicht, junge Väter zu unterstützen. Daher unterstützen wir aktiv die Teilnahme an dem Netzwerk „Papa Aktiv“ der Wirtschaftsförderung Borken. In dessen Rahmen fanden verschiedene Vorträge und Kurse statt, etwa zu den Themen „Erste Hilfe am Kind“ oder „Zeit-Management“.





Zühlke Engineering

285 Mitarbeiter

Eschborn, Hamburg, Hannover, München, Stuttgart

Platz **9**
101-500
Mitarbeiter

Die Zühlke Engineering GmbH ist ein international tätiger Innovationsdienstleister. Das Unternehmen entwickelt wirtschaftlich erfolgreiche Produkte, Services und Geschäftsmodelle der digitalen Zukunft – von der Idee über die Realisierung bis zum Betrieb.

Das Erfolgsrezept von Zühlke: eine ganzheitliche Herangehensweise, die Technologie und Business mit echtem Mehrwert für den Endkunden verbindet.

Kontakt für Bewerber: Frau Elnaz Camuffo-Mashhadi,
elnaz.camuffo-mashhadi@zuehlke-careers.com,

Tel. 061 96-777 54 0

www.zuehlke.com

97

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die fachlich und persönlich tollen Kollegen wie auch die Kultur und der angenehme Umgang miteinander sind aus meiner Sicht etwas sehr Besonderes und Außergewöhnliches. Zudem wird großen Wert auf die Gestaltung der Arbeitsumgebung gelegt.“

Herausragende Initiativen

Selbstorganisierte Abteilung ohne Chef

Aufgrund des Firmenwachstums wollte Zühlke eine zusätzliche Führungsposition besetzen. Auf Vorschlag von Mitarbeitern und mit enthusiastischem Einverständnis des Managements teilen sich nun zwölf Kollegen eigenverantwortlich alle Aufgaben einer disziplinarischen Führungskraft.

Berufsbild des Capability Owners

Ein Capability Owner verantwortet die fachliche Entwicklung der Mitarbeiter einer Disziplin. Er analysiert Markt- und Kundenanforderungen sowie technologische Entwicklungen seiner Disziplin und formuliert daraus Richtlinien. Er berät Mitarbeiter und ihre Chefs zur fachlichen Weiterentwicklung, nimmt an Mitarbeitergesprächen teil und ist in Rekrutierung und Auswahl neuer Mitarbeiter eingebunden.

20 Tage Training

Jährlich steht jedem Mitarbeiter für die Weiterentwicklung ein Zeitkontingent von bis zu 20 Tagen zur Verfügung, etwa auf innovativen Kundenprojekten, dem jährlichen Camp sowie in Trainings, was 13 Prozent der Arbeitszeit entspricht.



„Alle Anteilseigner sind im Unternehmen selbst in Management-Positionen aktiv. Daher haben wir alle gemeinsam ein Interesse, Langfristigkeit über kurzfristiges Profitstreben zu setzen.“

Fabrizio Ferrandina,
Geschäftsführer





doubleSlash Net-Business

131 Mitarbeiter
Friedrichshafen, München, Stuttgart

Platz **10**
101-500
Mitarbeiter

Die doubleSlash Net-Business GmbH beschäftigt vor allem Softwareentwickler (m/w/d) und IT-Consultants (m/w/d). Wir sind ein Softwareunternehmen, das auf Projektgeschäft und Produktentwicklung im Umfeld von Unternehmenssoftware spezialisiert ist. Seit der Gründung 1999 wurden weitere Niederlassungen in München und in Stuttgart eröffnet.

Wir suchen derzeit besonders: Softwareentwickler und Softwarearchitekten (m/w/d), IT-Consultants (m/w/d).

Kontakt für Bewerber: Leonie Hlawatsch, Tel. 075 41-70078-728, karriere@doubleSlash.de

www.doubleslash.de



„Wir bei doubleSlash haben Spaß daran, im Team Projekte zu machen. Ich nehme mir auch bewusst die Zeit, selbst in den Projekten mitzuarbeiten, weil ich Freude daran habe, gemeinsam mit den Kollegen Softwaresysteme zu bauen. Neben dem Projektgeschäft erhalten wir uns auch die Spielräume, um uns weiterzubilden und neue Technologien auszuprobieren.“

Konrad Krafft, Gründer und Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Erfolgsbeteiligung für Mitarbeiter

Seit der Gründung steht bei doubleSlash der Teamgedanke im Vordergrund – und damit demokratische Prinzipien und flache Hierarchien. Diese Werte werden durch die 2018 gegründete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft weiter vertieft. Die AG ermöglicht es Mitarbeitern, doubleSlash-Aktien zu erwerben und sich so am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen.

TechDays

Jährlich organisieren wir mit den „TechDays“ eine eineinhalbtägige Weiterentwicklungsveranstaltung mit Workshops und Rahmenprogramm in einem Hotel. Das Format dient der Weiterbildung und ist ein großartiges Integrationsinstrument. Alle, die bereits ihren Arbeitsvertrag unterschrieben haben, jedoch noch vor Arbeitsantritt stehen, sind eingeladen.

Vitaminspritze

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements gab es eine besondere Winteraktion: Wir haben in der kalten Jahreszeit eine „Erkältungsbar“ für alle Mitarbeiter aufgebaut. Diese war mit diversen natürlichen Hilfsmitteln zur Vorbeugung und Behandlung von Erkältungen ausgestattet.



99

Prozent der Mitarbeiter
fühlen sich hier wie eine
Familie und schätzen den
guten Teamegeist.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Alle Mitarbeiter sind per du und alle behandeln sich respektvoll. Probleme werden sofort angesprochen, um eine gute Atmosphäre beizubehalten. Die Freude und das Vertrauen bei der Arbeit bleiben immer erhalten.“



Workday

München, Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg

Platz **11**
101–500
Mitarbeiter

Workday ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Lösungen für das Finanz- und Personalwesen und beschäftigt unter anderem Consultants für die Implementierung unserer Lösungen, Account Executives, Presales Consultants und Softwareentwickler. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Kalifornien wurde 2005 gegründet und bietet weltweit Anwendungen in den Bereichen Finanzmanagement, Human-Capital-Management und Analyse, die für globale Konzerne, Bildungseinrichtungen und Regierungsbehörden konzipiert sind. Von mittelständischen bis hin zu Fortune-50-Unternehmen haben sich Organisationen bereits für Workday entschieden.

Wir suchen: Mitarbeiter/Innen für Vertrieb und Softwareentwicklung.

Kontakt für Bewerber: Katrin Weidner,

katrin.weidner@workday.com

www.workday.com

95

Prozent der Mitarbeiter sagen:
„Workday schafft ein
freundliches Arbeitsumfeld.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Unternehmen ist wie eine Familie und die Führung weitsichtig und einfach anders. Die Art und Weise, wie man miteinander umgeht, ist sehr positiv und bemerkenswert.“

„Bei Workday arbeiten alle gemeinsam am Unternehmenserfolg mit Engagement, Teamgeist und Respekt füreinander. Unsere Kultur, die wir nach außen und innen leben, ist einzigartig. Das Resultat sind motivierte, erfolgreiche Mitarbeiter und eine hohe Kundenzufriedenheit. Ein fantastisches Team, das weltweit zusammenarbeitet und sich wertschätzt.“

Silvia Dornieden,
Senior Director Sales Strategy and Operations



Herausragende Initiativen

Wöchentliche Mitarbeiterbefragung

Jeder kann wöchentlich und anonym an einer Mitarbeiterbefragung teilnehmen. Diese ‚Best Workday Survey‘ basiert auf der Great-Place-to-Work-Methodik und stellt jene Verhaltensweisen in den Fokus, die am ehesten zu einem vertrauensvollen Arbeitsumfeld beitragen.



Open Forum Initiative

Alle sechs Monate bietet Workday allen Mitarbeitern an, sich auszutauschen und in einem zweitägigen Workshop an der Gestaltung der wesentlichen Geschäftspraktiken zu beteiligen. Diese Gruppen befassen sich z. B. mit den Themen Onboarding, Karriereentwicklung und Kommunikation zwischen verschiedenen Teams und entwickeln diese weiter.



Auch Entwickler werden geschult

Softwareentwickler und Informatiker kommen bei Workday in den Genuss von Weiterbildung. So besuchen sie unter anderem ein mehrwöchiges Technology Boot Camp, um fundiert über die firmeneigene Technologieplattform geschult zu werden.



baramundi software

192 Mitarbeiter
Augsburg

Platz **15**
101–500
Mitarbeiter

Die baramundi software AG beschäftigt vor allem Mitarbeitende, die ihren Job lieben. Wir ermöglichen Unternehmen und Organisationen das effiziente, sichere und plattformübergreifende Management von Arbeitsplatzumgebungen durch unsere Management Suite, eine Softwarelösung für die automatisierte Verwaltung, Konfiguration und Absicherung von PCs, Servern, mobilen Geräten, Macs und virtuellen Umgebungen.

Derzeit suchen wir besonders: IT Support Specialist (m/w/d), Software Engineer (m/w/d), Consultant (m/w/d).

Kontakt für Bewerber: jobs@baramundi.de,

Ramona Petrasch, Tel. 0821-56708-633

www.baramundi.de

96

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Stimmung und Zusammenhalt sind wirklich einmalig, auch dank meiner Führungskraft. Arbeitsplatzausstattung ist top, man hat alles, was man benötigt. Tolle Team- und Firmen-Events. Tolle Sozialleistungen wie freie Getränke, Kaffee, Obst.“

Herausragende Initiativen

Im AllStaffCafé ...

... tauschen sich alle über Veränderungen im Unternehmen aus. Jeder kann Ideen und Fragen einbringen, um so die Zukunft von baramundi zu gestalten. Besonders positiv bewerteten die Mitarbeitenden den offenen Umgang vom Vorstand bis zum Azubi, die Möglichkeit, sich zu beteiligen, die Teambuilding-Maßnahmen und dass wir jede Menge Spaß hatten.

baramundi bringt Bewegung

Unsere Mitarbeiter sind bei sportlichen Events aktiv: Firmenlauf, Bootcamps, Rats Run oder sie schwingen das Tanzbein. Unsere Gesundheitstage bieten „Inbody“-Körperanalysen mittels bioelektrischer Impedanz-Analyse, Augentraining oder Entspannungs-Workshops. Zudem bieten wir für alle zweimal im Jahr HRV-Messungen an.

Change Manager

Wir wollen mehr Transparenz und Einbindung der Mitarbeitenden in unsere Veränderungsprozesse. Unsere Change Manager haben genau dafür eine spezielle Weiterbildung durchlaufen und unterstützen uns schon erfolgreich in den ersten Projekten.



„Wir wissen: Nur, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohlfühlen, können sie ihre Stärken voll nutzen. Dieses Wissen leben wir, indem wir ein offenes Ohr für die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter haben.“

Dr. Lars Lippert,
Vorstand





Windhoff Software Services

196 Mitarbeiter
Gescher und weitere 8 Standorte

Platz **16**
101-500
Mitarbeiter

Die Windhoff Software Services GmbH beschäftigt hauptsächlich Berater im SAP-BI-Umfeld und Entwickler für hardwarenahe Software. Das Unternehmen mit Hauptsitz im nordrhein-westfälischen Gescher entwickelt innovative Lösungen in den Bereichen SAP Business Intelligence und Software-Engineering. Dabei bietet das Unternehmen Beratung, Analysen und Konzeptionen sowie die technische Umsetzung an. Wir suchen derzeit vor allem: SAP BI Consultants, Softwareentwickler Embedded Systems, Software-Projektleiter (m/w/d).

Kontakt für Bewerber: Benedikt Benninghaus,
Tel. 025 42-95 59 15, b.benninghaus@windhoff-group.de
www.wind-soft.de



„Alle Mitarbeiter haben ihren Anteil am Erfolg und stellen daher den Kern und die Basis des Unternehmens dar. Für die Geschäftsführung steht fest, dass nur zufriedene Mitarbeiter uns langfristig und erfolgreich helfen können. Somit stellt die Arbeitsplatzkultur einen extrem wichtigen Aspekt innerhalb der Windhoff dar. Die Arbeitsplatzkultur ist eine Frage des gegenseitigen Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung jedes Einzelnen. Dies wird im Unternehmen (vor-)gelebt.“

Carsten Reinecke, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Familiäres Miteinander

Trotz des starken Wachstums haben wir uns den kollegialen und fairen Umgang bewahrt. Offene Türen und erreichbare Führungskräfte gehören ebenso dazu wie regelmäßige Feedback-Gespräche. Bei Mitarbeiter-Events und Stammtischen wird Gemeinsames erlebt, gefeiert und gelacht.



Flexibles Arbeiten in der Nähe des Wohnorts

Durch unsere zahlreichen Niederlassungen können die Mitarbeiter heimatnah arbeiten entweder vor Ort bei Kunden, im Tagespendelbereich ihres Wohnorts, im Home Office oder in einem unserer Büros. Unsere Consultants können sich aussuchen, ob sie zum Kunden mit Flugzeug, Bahn oder Auto reisen.



Individuelle Karriereplanung

Jeder Mensch hat andere Fähigkeiten, und daher ist es uns wichtig, jedem Mitarbeiter eine persönliche und an den eigenen Wünschen orientierte Entwicklung zu ermöglichen. Egal, ob jemand Spezialist in einem Themengebiet oder lieber Branchen-Generalist werden möchte. Wir begleiten unsere Mitarbeiter auf ihrem individuellen Karriereweg innerhalb unseres Unternehmens.



98

Prozent der Mitarbeiter
fühlen sich hier wie in einer
Familie und loben den
Teamegeist.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Mitarbeiter werden als Menschen und Individuen und als das höchste Gut des Unternehmens gesehen. Die Führungskräfte haben immer ein offenes Ohr für die persönlichen Belange der Mitarbeitenden, sind nicht zu weit weg von der Basis.“



PENTASYS

284 Mitarbeiter
München und weitere 5 Standorte

Platz **17**
101-500
Mitarbeiter

Die PENTASYS AG beschäftigt als IT-Projektdienstleister Softwareentwickler, Scrum Master, Softwaretester, DevOps Engineers und IT-Administratoren. Das Unternehmen steigert die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit von Kunden durch individuelle Softwareentwicklung und IT-Beratung. Der Hauptsitz ist in München mit weiteren Standorten in Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Nürnberg und Stuttgart.

Wir suchen: Software Engineers Cloud, Softwareentwickler Java/EE, Mobile Developer.

**Kontakt für Bewerber: Claudia Pentenrieder, Tel. 089-57952-553,
E-Mail: claudia.pentenrieder@pentasys.de,
<https://karrierewelt.pentasys.de>**

93

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Den sehr persönlichen Umgang aller Führungsebenen mit den Mitarbeitern und die jederzeitige Bereitschaft zum persönlichen Gespräch finde ich besonders angenehm. Der Teamzusammenhalt stimmt hier einfach.“

Herausragende Initiativen

Expertengruppen

Besonders engagierte Mitarbeiter arbeiten in Expertengruppen zusammen und gestalten das Unternehmen aktiv mit, indem sie Themen ausarbeiten, Workshops durchführen, Fachartikel schreiben und Vorträge halten. Formate wie der Softwarearchitektur-Stammtisch fördern den fachlichen Austausch.

AgileGameNight

Diese monatliche Experimentierplattform für Business-Spiele steht immer unter einem Motto, etwa „Abenteuer der Gruppendynamik“. Sie wird im Wechsel an verschiedenen Standorten angeboten. Die Übungen und Spiele können in Trainings, Workshops, Retrospektiven oder agilen Meetings genutzt werden.

Coding Dojos

Dojo kommt aus dem japanischen Kampfsport. Genau wie Kampfsportler müssen Softwareentwickler ihre Fähigkeiten trainieren, um schnell und adäquat reagieren zu können. In dem Training werden bei Pizza und Getränken diverse Probleme bearbeitet.



„Sich am Arbeitsplatz respektiert und geschätzt zu fühlen, gerne dort zu arbeiten ist die wesentliche Basis für ein zufriedenes Leben, Mitarbeitermotivation und Leistungsbereitschaft. Daher möchten wir eine Atmosphäre von Vertrauen, Fairness und Teamgeist schaffen.“

Martin Lehnert, Head of HR-Department





SALT AND PEPPER Software

146 Mitarbeiter

Osnabrück, Hamburg und Stuttgart

Platz **18**
101–500
Mitarbeiter

Bei SALT AND PEPPER Software GmbH & Co. KG arbeiten vor allem Software Developer. Das Unternehmen setzt auf fachliches Know-how, agile Strukturen, enge Kooperation mit Kunden und innovative Produkte auf Basis neuester Technologien. Im Fokus steht dabei die individuelle Softwareentwicklung für Kunden im Kontext der Digitalisierung und Vernetzung der Industrie sowie die Produktentwicklung – insbesondere im Bereich Virtual Reality. Derzeit sucht das Unternehmen besonders: Web Developer, Mobile Developer und Full Stack Developer.

Kontakt für Bewerber: Kathleen Fraedrich, Tel. 040-3018722-0

<https://saltandpepper.softgarden.io/de/vacancies>

www.salt-and-pepper.eu/de/software-solutions



„Spaß ist immer ein zentraler Bestandteil der Arbeit. Mir ist sehr wichtig, dass unsere Mitarbeiter zufrieden bei der Arbeit sind, da die Leistung eines Unternehmens dadurch immens steigt und man so erfolgreich am Markt agieren kann. Basis für die Zufriedenheit der Mitarbeiter sind insbesondere die Kultur und die Werte eines Unternehmens. Wir setzen daher auf agile Strukturen: flache Hierarchien, ein großes Maß an Eigenverantwortung und Vertrauen sowie persönlichen und fachlichen Gestaltungsspielraum.“

Timo Segelmann, Gründer und Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Tea(m) Time

Teil der offenen Kommunikationspolitik ist die Tea(m) Time. Regelmäßig reservieren die Geschäftsführung sowie Division und Business Manager einen Tag in ihren Kalendern, der den Kollegen vorbehalten ist. Wer ein gemeinsames Thema besprechen möchte, kann sich einen Timeslot buchen, ohne lange nach freien Terminen suchen zu müssen.

80/20-Regelung

Jeder Kollege hat die Möglichkeit, das Unternehmen aktiv mitzugestalten – Ideen werden zur Diskussion gestellt und in Arbeitsgruppen weiterentwickelt. Ermöglicht wird dies durch die 80/20-Regelung: 20 Prozent der Arbeitszeit sind für Organisation, Austausch, Fortbildung und Weiterentwicklung des Unternehmens reserviert.

Strategie- und Teambuilding-Tage

Einmal im Jahr kommen alle Kollegen zusammen, um Ziele zu überprüfen, neue Strategien auf den Weg zu bringen und die Zusammenarbeit zu fördern. Der Strategietag endet mit einem Essen, darauf folgt ein Teambuidling-Tag mit Freiwilligenarbeit, Kreativangeboten und großer Party.



Grillen für die Mitarbeiter: Geschäftsführer Timo Seggellmann und Division Manager Ludger Ahlers.

99

Prozent der Mitarbeiter sagen:
„Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeiter, ohne sie ständig zu kontrollieren.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich verstehe meine Kollegen als Freunde und Familie, denen ich jederzeit alles anvertrauen kann. Wir haben Spaß an dem, was wir machen, und unternehmen auch neben der Arbeit sehr viel zusammen.“



ITGAIN

129 Mitarbeiter
Hannover und vier weitere Standorte

Platz **21**
101-500
Mitarbeiter

Bei der ITGAIN GmbH arbeiten IT- und Fachexperten mit den Schwerpunkten Design, Architektur, Entwicklung und Qualitätssicherung. Das Unternehmen sorgt von der Zieldefinition über die Projektplanung und -steuerung bis hin zur Einführung für die optimale Umsetzung von Geschäftsprozessen in Informationssysteme. So werden Anwendungen und Infrastruktur von Unternehmen zukunftsfähig und qualitätssicher gemacht. Mit Kompetenz, Konstanz und Kreativität – und immer mit Herz und Verstand.

Derzeit suchen wir vor allem Software Engineers, Fachexperten für Versicherung und Banking und AI-Spezialisten.

www.itgain-consulting.de/karriere

91

Prozent der Mitarbeiter
sagen, dass ihnen bei ITGAIN
viel Verantwortung
übertragen wird.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich habe kompletten Handlungsspielraum bei der Erschließung neuer Kunden: Selbständiges Arbeiten, Vertrauen und der Arbeitsbereich liegt in der eigenen Verantwortung. Das habe ich so bisher in keinem Unternehmen gehabt.“

„Die Arbeit nimmt im Leben einen so großen Teil ein, dass sie unbedingt positiv gestaltet sein sollte. Wir halten es daher mit dem chinesischen Sprichwort: ‚Wenn du eine Stunde lang glücklich sein willst, schlafe. Wenn du einen Tag lang glücklich sein willst, geh fischen. Wenn du ein Jahr lang glücklich sein willst, habe ein Vermögen. Wenn du ein Leben lang glücklich sein willst, liebe deine Arbeit.‘“

Per Stricker, Geschäftsführender Gesellschafter



Herausragende Initiativen

Ideenfabrik

In regelmäßigen Abständen werden die Mitarbeiter aufgefordert, sich in einem kreativen Workshop zu treffen, um Geschäftsideen zu entwickeln. Sie präsentieren die Ergebnisse der Ideenfabrik im Business-Development-Gremium, welches über die weitere Ausarbeitung der Geschäftsidee entscheidet.



Mitarbeiterstipende

Wir fördern die ehrenamtlichen Tätigkeiten der Mitarbeiter mit einer jährlichen Stipende von 250 Euro. Jeder Kollege, der sich für eine gemeinnützige Organisation einbringt, kann sie beantragen und damit ein Projekt fördern, das ihm am Herzen liegt.



Arbeitsgruppen

Wir bieten eine Vielzahl von Arbeitsgruppen an. Die Geschäftsführung nimmt in der Regel persönlich an diesen Arbeitskreisen teil, um Mitarbeiteraktivitäten durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen und zu fördern. Hier können Mitarbeiter Ideen und Vorschläge in Richtung Unternehmensleitung direkt kommunizieren und begründen.



PROCON IT AG

Über 200 Mitarbeitende
Garching bei München

Platz **24**
101-500
Mitarbeiter

Die PROCON IT beschäftigt Consultants und Developer im IT-Umfeld. Das Unternehmen wurde 1998 gegründet und sitzt in Garching bei München. Es ist spezialisiert auf SAP Business Intelligence, Big Data & Visual Analytics, Web- & Cloud Engineering, Mainframe sowie Business Consulting. Die PROCON IT ist auf der Suche nach Mitarbeitenden mit IT-Begeisterung, die Lust haben einzusteigen und mitzuwachsen.

Gesucht werden: Java Developer (w/m/d), SAP Consultant (w/m/d), IT-Support-Mitarbeiter (w/m/d), Big Data Engineer (w/m/d).

Die aktuellen Stellenausschreibungen sind hier zu finden:

www.procon-it.de/karriere/stellenanzeigen

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ich finde toll, dass die PROCON IT keinen Unterschied macht, welche Stellung du im Unternehmen hast. Jeder Mitarbeiter wird gleich behandelt.“ Und: „Es ist ein tolles Miteinander hier. Das Wohlergehen des Mitarbeiters steht im Mittelpunkt.“

96
Prozent der Mitarbeiter
schätzen die Willkommens-
kultur im Unternehmen.

Herausragende Initiativen

Onboarding-Prozess

Am ersten Arbeitstag findet ein „Meet and Greet“ mit der Geschäftsleitung und den Paten/Patinnen statt. Der Pate/die Patin steht dem Mitarbeitenden für sechs Monate zur Seite und führt regelmäßig Feedback-Gespräche mit der Teamleitung und dem neuen Kollegen/der neuen Kollegin. Beim „Newcomer Breakfast“ berichtet der CEO über Entstehung, Werte, Strategie und Leitbild der PROCON IT.

Give-aways an Hochschulen

Von Oktober bis Dezember 2018 wurden im Rahmen der Campustour von Campus Career Network PROCON-IT-Umschläge, gefüllt mit Give-aways, Imageanzeige und einem Gewinnspiel, an verschiedenen Hochschulen in Bayern verteilt.

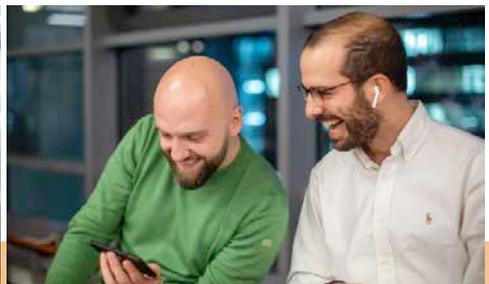
Unternehmensspirit

PROCON IT organisiert jedes Jahr nicht nur einen Betriebsausflug und eine Weihnachtsfeier. Zudem erhält jedes Team ein jährliches Event-Budget, über das es frei verfügen kann. So können die Mitarbeitenden untereinander, auch im privaten Umfeld, eine enge Bindung aufbauen.



„Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels trägt eine positive Arbeitsplatzkultur ganz erheblich zum Unternehmenserfolg bei. Fühlen sich die Mitarbeitenden im Unternehmen wohl, erhöht sich die Identifikation mit dem Unternehmen und Krankheitstage oder Fluktuationsrate sinken.“

Michaela Schnell,
Personalleitung



LEIDENSCHAFT TEILEN



Brockhaus

123 Mitarbeiter
Lünen und Dortmund

Platz **26**
101-500
Mitarbeiter

Als unabhängiges und inhabergeführtes IT-Consulting-Unternehmen mit über 30 Jahren Erfahrung beraten wir unsere Kunden bei der Digitalisierung von Geschäftsprozessen und entwickeln individuelle und leistungsstarke Software. Unsere Mitarbeiter mit langjähriger Erfahrung in Microsoft .NET, JAVA und Web-Technologien entwickeln, warten und modernisieren Web-Anwendungen aller Art und sind Experten für digitale Vertriebsprozesse und verbesserte Nutzerführung. Wir suchen: IT-Berater, Softwareentwickler, Business Analysts, Projekt- und Testmanager.

**Kontakt für Bewerber: Julia Fortuna, Tel. 0231-98 75-702,
bewerbung@brockhaus-ag.de**

www.brockhaus-ag.de



„Bezüglich der Weiterentwicklung unserer Kolleginnen und Kollegen setzen wir auf kein Standardprogramm, sondern versuchen vielfältige Möglichkeiten bereitzustellen, um die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen bestmöglich in Einklang mit den Zielen der Brockhaus AG abzustimmen und zu unterstützen.“

Matthias Besenfelder, Vorstand

Herausragende Initiativen

Fitness-Programm mit Preisverleihung

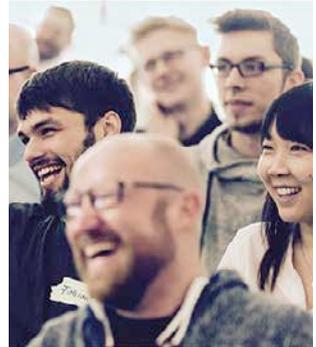
Bei der Fitness-Challenge sind sportliche und ernährungstechnische Wochenaufgaben zu bewältigen. Die Einträge werden täglich ausgewertet und sind im Intranet für alle ersichtlich. Auf die Gewinner warten eine Preisverleihung und ein kleiner Gewinn.

Transparente Ziele

Die Firmenausrichtung wird durch die Objectives-and-Key-Results-Methode geregelt, die Ziele für bestimmte Zyklen (bei uns Quartale) festlegt. Die Geschäftsführung gibt Jahres- und Quartalsziele für das Unternehmen vor. An einem Termin präsentiert jede Gruppe ihre Vorhaben für das nächste Quartal. Ziele und Ergebnisse sind im Intranet einsehbar.

Mosaikkarriere

Durch das Karrieremodell sollen sich die Mitarbeiter langfristig gemäß ihren Stärken, Wünschen und Talenten innerhalb der Brockhaus AG entwickeln, etwa als Fach- oder Führungskraft. Karrierepfade können gewechselt werden, verschiedenartige Bausteine fügen sich zu einer individuellen Karriere zusammen, dadurch werden Flexibilität, individuelle Wünsche und Stärken berücksichtigt.



98

Prozent der Mitarbeiter sagen:

„Ich glaube, dass die Führungskräfte Kündigungen nur als letzten Ausweg wählen.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Jeder Mitarbeiter, egal ob Führungskraft oder Praktikant, wird ernst genommen und gefördert. Jeder ist aufgefordert, Ideen ins Unternehmen zu bringen, und kann sie umsetzen. Dadurch entsteht ein viel höheres Commitment zur Firma.“



ConVista Consulting AG

367 Mitarbeiter

Köln und weitere 3 Standorte in Deutschland

Platz **27**

101–500
Mitarbeiter

Die ConVista Consulting AG ist eine internationale IT- und Prozessberatung. Das Beratungsunternehmen unterstützt weltweit Kunden bei der Neugestaltung und Optimierung ihrer Kern- und Support-Prozesse. Es berät die Kunden in fachlichen Themen, bei aktuellen Herausforderungen sowie bei der Implementierung, Optimierung und Wartung von unterstützenden IT-Lösungen. Neben der Architektur von IT-Lösungen begleitet es die Kunden auch bei der Transformation ihrer Informationstechnik. Das Unternehmen sucht derzeit Verstärkung auf jedem Skill-Level vom Junior bis zum Senior.

**Kontakt für Bewerber: Johanna Weber, Tel. 0221-888 26-181,
HumanResourcesGermany@ConVista.com www.convista.de**

91

Prozent der Mitarbeiter
schätzen besonders, dass sie
hier sie selbst sein können.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die gemeinsamen Veranstaltungen sind ein wichtiger Teil der Firmenkultur. Der familiäre Umgang mit allen Mitarbeitern wird hoch angesehen. Man hat das Gefühl, mit der Firma was zu bewegen.“

„Wir suchen Mitarbeiter, die gerne bei uns arbeiten und sowohl fachlich als auch sozial hohe Kompetenzen mitbringen. Unsere Personalmaßnahmen sind darauf ausgerichtet, dass wir die Kollegen dauerhaft im Unternehmen halten und eine angenehme Arbeitsplatzkultur ermöglichen. Dies geschieht durch viel Arbeits- und Entwicklungsfreiraum, durch spannende und innovative Themen sowie das freundschaftliche Miteinander.“

Thomas Möller, Personalvorstand



Herausragende Initiativen

Bewerbungsverfahren

Wir haben eine Kampagne gestartet, um potenziellen Kandidaten die Bewerbung zu erleichtern: Für jeden einzelnen Schritt im Bewerbungsprozess wurden ihnen Tipps und Tricks an die Hand gegeben. Diese wurden wöchentlich auf den Social-Media-Kanälen von ConVista gepostet und gebündelt auf der Karriereseite des Unternehmens veröffentlicht.

Conny lernt ConVista kennen

Das ConVista-Kinderbuch mit dem Titel „Conny lernt ConVista kennen“ erklärt in einer kindgerechten Geschichte, wie Berater arbeiten. Unsere Mitarbeiter nutzen das Buch gerne, um ihren Kindern zu erklären, was Mama oder Papa täglich tun. Auch bei den Großeltern kommt das Buch zum Einsatz.

ConVista Academy

Die ConVista Academy bietet umfangreiche Schulungen für alle Mitarbeitergruppen. Sie umfasst mehr als 130 qualitativ sehr hochwertige Schulungen zu Methoden/Soft Skills, Prozessen und Technologien.



ITENOS

223 Mitarbeiter
Bonn und weitere 4 Standorte

Platz **28**

101-500
Mitarbeiter

Bei der ITENOS GmbH arbeiten kreative technische Köpfe, die als System Engineer, Operation Manager, Produktmanager oder Servicemanager das Produktportfolio weiterentwickeln und den Betrieb sicherstellen. Als IT-Dienstleister plant, realisiert und betreibt ITENOS für mittelständische Firmen individuelle Lösungen für Data Center, Networks und IT in Rechenzentren und Netzinfrastrukturen. ITENOS gehört als eigenständiges Unternehmen zum Konzern der Deutschen Telekom AG. Derzeit suchen wir besonders: System Engineers, Incidentmanager und Operation Manager.

Kontakt für Bewerber: recruiting@itenos.de

www.itenos.de



„Bereits zu Beginn unserer Transformation war uns bewusst, dass dies permanente Veränderung bedeutet und nur zu schaffen ist, wenn alle gemeinsam die beste Lösung realisieren wollen. Was lag also näher, als die Kultur und den Umgang miteinander zum zentralen Thema zu machen? Indem wir uns regelmäßig dem Wettbewerb Great Place to Work stellen, sehen wir, ob wir nach wie vor auf dem richtigen Weg sind. Wir bekommen neue Anreize und motivieren uns gegenseitig, kreativ zu bleiben.“

Siegfried Pleiner und Bernd Mitternacht, Geschäftsführung

Herausragende Initiativen

FITENOS

Unser Gesundheitsprogramm „FITENOS“ ist lebensnah, humorvoll und verbindlich. Es zielt auf Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zum eigenen Gesundheitsverhalten in den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Gesundheitsrisiken und Stressmanagement ab. So können Mitarbeiter gesunde Gewohnheiten in den Alltag integrieren und ihr Gesundheitsverhalten langfristig verbessern.

StayInContact

Das Programm „StayInContact“ bietet Handlungsempfehlungen, wie Mitarbeiter bei Schwangerschaft oder Elternzeit unterstützt werden können und der reibungslose Wiedereinstieg nach einer Auszeit gelingt. Ein Eltern-Newsletter informiert während der Auszeit/Elternzeit über das, was bei ITENOS passiert.

Weihnachtsrundgang

Als eine besondere Art der Mitarbeiterwertschätzung besuchten die beiden Geschäftsführer im Dezember – als Weihnachtsmänner verkleidet – jeden Mitarbeiter und bedankten sich persönlich für den tollen Einsatz im vergangenen Jahr. Als Präsent gab es leckere Pralinen zum Naschen.



90

Prozent der Mitarbeiter
freuen sich über die gesund-
heitsfördernden Maßnahmen
des Unternehmens.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Besonders positiv sind der Umgang zwischen den Mitarbeitern, der Teamgeist, die Kundenorientierung und der Spirit, sich für den Kunden und eine qualitativ hochwertige Arbeit einzusetzen. Hier stimmt das Gesamtpaket.“



Acando

500 Mitarbeitende

HH, FFM, MUC, STR, DUS, BWE, Koblenz, Köln

Platz **30**

101-500
Mitarbeiter

Die skandinavisch geprägte Acando GmbH berät große Unternehmen von der Digitalstrategie über Projekt-Management, Portal- und App-Development bis zur Entwicklung komplexer IT-Lösungen. Unsere Consultants verschmelzen neueste Technologien und großes Nutzerverständnis zu nachhaltigen Wettbewerbsvorteilen für unsere Kunden. Wer sehr schnell sehr viel sehen, lernen und bewegen möchte, ist bei Acando richtig. Wir haben spannende Jobs für: (Young) Professionals und Studierende der Informatik, Wirtschafts-, Medizin-, Bio-, Medien-, Angewandten und Technischen Informatik, von IT-Management, Softwaretechnik, Navigation, Umweltrobotik, Wirtschaftswissenschaften usw.

**Kontakt: Stefan Büchel, Tel. 040-822259-208, jobs@acando.de
www.acando.de**

91

Prozent sagen: „Als neue(r) Mitarbeiter(in) fühlt man sich hier willkommen.“

Das sagen die Mitarbeitenden:

„Direkt ab dem ersten Tag habe ich mich wie in einer ganz großen Familie aufgenommen gefühlt. Beim Bewerbungsgespräch wünschten mir Mitarbeiter auf dem Flur viel Glück.“

„Noch einmal von den Mitarbeitenden als GPTW ausgezeichnet zu werden ist ein super Dankeschön. Wir freuen uns, eine tolle Arbeitsumgebung zu gestalten und jedes Jahr noch eine Schippe draufzulegen.“

Daniel Winkler, Chief Financial Officer



Herausragende Initiativen

Acando Academy

Acando befeuert die Talente jedes Einzelnen: mit transparentem Karriere-Konzept und ab 2019 auch mit der Acando Academy, dem Pool für individuelle und intensive Fortbildungen, Zertifizierungen, Mentoring, Soft-Skill-Trainings uvm. So kann die Mitarbeiterentwicklung individuell gestaltet werden.



Spaß und Fitness

JobRad, UrbanSportsClub, Laufen, Rudern, Skifahrt, Fußball, Sportabzeichen, Online-Coaching ... Wir möchten uns fit und gesund ins Consulting-Abenteuer stürzen und tun einiges dafür. Zusammen reißen wir mehr als individuelle Bestzeiten – bei diversen Sport-Events powern wir für soziales Engagement!



Kick-off: Hausmesse

Neu und absolut beliebt ist bei Acando in Hamburg das Format der Hausmesse: Netzwerken und Wissenstransfer in quirliger Atmosphäre für ein Maximum an Austausch. Ein schöner Erfolg und eine kurzweilige Plattform für alle Mitarbeitenden, sich und ihre Projekte zu zeigen.



Gameforge

297 Mitarbeiter
Karlsruhe

Platz **34**
101–500
Mitarbeiter

Bei Gameforge arbeiten vor allem Softwareentwickler, Game Designer, Quality Assurance Specialists und Community Manager. Das in Karlsruhe ansässige Unternehmen ist mit über 15 Titeln und 450 Millionen registrierten Spielern ein Anbieter von Free-to-Play Massively-Multiplayer-Onlinegames und beschäftigt rund 300 Mitarbeiter. Die Games werden in über 40 Sprachen in 100 Ländern angeboten. Derzeit suchen wir besonders: Java- und PHP-Entwickler*.

**Kontakt für Bewerber: Anett Graf, Head of Human Resources,
Tel. 0721-354808-244, jobs@gameforge.com
www.gameforge.com**

*Geschlecht egal, wir suchen Menschen mit Drive und Talent.

95

Prozent der Mitarbeiter
sagen: „Neue
Mitarbeiter fühlen sich
willkommen.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„Unser Arbeitsplatz ist mehr als nur ein Arbeitsplatz. Es gibt keinen, mit dem ich nicht auch gerne meine Freizeit verbringe. Ob das die Grillabende, ein Feierabendbier oder eine Runde Tischtennis sind, man ist hier unter Freunden.“

Herausragende Initiativen

Leadership Academy

Um die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte zu gewährleisten, gründeten wir die Leadership Academy. Hierbei handelt es sich um ein verpflichtendes Programm für alle Führungskräfte mit dem Ziel, ihre Führungskompetenzen zu stärken und die Vernetzung untereinander zu intensivieren.

Regionales Engagement

Wir fühlen uns als Teil der Region Karlsruhe und geben aktiv an diese zurück. Zum Beispiel bei unserem jährlichen Weihnachtsmarkt für unsere Mitarbeiter und ihre Familien, bei dem Geld für karitative Einrichtungen gesammelt wird. Oder mit unseren Spenden an den Gaming-Aid e. V. Außerdem sind wir regelmäßig als Sponsor bei regionalen Events wie den Schlosslichtspielen dabei.

Gesund und kostenlos essen

Wir bieten ein kostenloses Frühstück an mit Obst, Gemüse, Müsli und Brötchen. Auch Smoothiemaker und Saftpresse stehen bereit. Zudem gibt es Gratis-Mittagessen mit täglich frisch zubereiteten Gerichten für jeden Geschmack.



„Wir sind ein Softwareunternehmen. Wir investieren nicht in Maschinen, unser Kapital sind die Mitarbeiter. Wenn man sie fragt, was Gameforge besonders macht, finden sich auf den ersten Plätzen immer die großartigen Kollegen und der Umgang miteinander. Die Unternehmenskultur ist das Betriebssystem eines Unternehmens, es gibt nichts, was grundlegender für unseren Unternehmenserfolg wäre.“

Tomas Burck,
Vice President
Customer Care and HR



So schaffen Arbeitgeber eine Wohlfühlatmosphäre

Zum perfekten Arbeitsplatz gehören viel mehr als spannende Aufgaben und eine gute Bezahlung. Die ausgezeichneten Arbeitgeber der Größenklasse 50 bis 100 Mitarbeiter setzen an vielen Hebeln an, damit sich ihre Mitarbeiter wohlfühlen.

„Für uns ist das Wissen und die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter das wichtigste Kapital. Wir fördern unsere Mitarbeiter nicht nur bei ihrer beruflichen Weiterbildung, sondern sorgen auch im Arbeitsalltag für Wohlfühlatmosphäre“, sagt Robert Holtstiege, Geschäftsführer von orderbase consulting (Seite 80). Der Münsteraner IT-Dienstleister stellt sich und seine Arbeitskultur seit Jahren dem

Benchmark-Wettbewerb und ging in diesem Jahr als Sieger der Größenklasse 50 bis 100 Mitarbeiter hervor. Im orderbase Kompass engagieren sich alle Mitarbeiter in Arbeitsgruppen, um die künftige Ausrichtung des Unternehmens mitzugestalten. Ein Ergebnis war die Family Farm. Einige Büroräume wurden kindgerecht umgestaltet, damit die Mitarbeiter bei Engpässen ihre Kinder zur Arbeit mitbringen können.



Im orderbase Kompass engagieren sich alle Mitarbeiter in Arbeitsgruppen.



Das Team von ORAYLIS aus Düsseldorf beim Metro Marathon.

Die Mitarbeiter von ORAYLIS (Seite 82) verstehen sich als Herzblutberater und legen auf das Klima in dem Düsseldorfener Unternehmen großen Wert. Mit dem pensionierten Bernd haben sie einen Büro-Opi engagiert, der die Truppe zweimal im Monat bekocht und so für den familiären Wohlfühlfaktor sorgt.

Dialog-Checklisten für Meetings

Die Hoffrogge GmbH aus Wildeshausen bei Bremen (Seite 84) arbeitet mit dem Dialog-Prinzip von Dr. Mirriam Prieß, um die Resilienz im gesamten Team zu verbessern. Gemeinsam entwickelte und dialogorientierte Leitlinien spiegeln die wichtigsten Erkenntnisse aus den zahlreichen Workshops wider. Dialog-Checklisten für Meetings und monatliche Dialog-

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse 50 bis 100 Mitarbeiter

1. orderbase consulting → S. 80
2. ORAYLIS → S. 82
3. BUCS IT
4. sitegeist media solutions
5. Hoffrogge → S. 84
6. eXXcellent solutions consulting & software → S. 86
7. FORTIS IT-Services
8. Inway Systems → S. 88
9. Projektron → S. 90
10. ModuleWorks
11. SYNGENIO → S. 92
12. Axsos
13. ESET Deutschland → S. 94
14. GAMBIT Consulting



Kleine Feste fördern den Austausch: Grillabend bei der Hoffrogge GmbH.



Die Mitarbeiter von eXXcellent solutions kommen sehr gerne ins Büro.



Quiz in der Kölner Innenstadt: Mitarbeiter von Inway Systems beim Sommer-Event.



Zu den Firmenfeiern bei Projektron sind auch die Familien eingeladen.

Statistiken unterstützen die persönliche Umsetzung der Leitlinien und fördern die Achtsamkeit.

Die Mitarbeiter der eXXcellent solutions (Seite 86) schätzen nicht nur die spannenden Projekte im Robotik- und KI-Umfeld, sondern auch, dass sie „sehr viel Spaß miteinander haben und man gerne ins Büro kommt. Außerdem wird Rücksicht auf das Familienleben genommen.“ Auch eXXcellent solutions hat ein Kinderspielzimmer eingerichtet, in das die Berater ihren Nachwuchs mitbringen können, wenn zum Beispiel die Kita geschlossen ist.

Um das harmonische Miteinander und die besondere Arbeitskultur zu erhalten, setzt das Software- und Be-

ratungsunternehmen Inway Systems (Seite 88) schon bei der Bewerberauswahl an. Inway nutzt im Bewerbungsprozess einen Persönlichkeitstest, um Menschen zu gewinnen, die sich mit den Werten und der Kultur des Unternehmens identifizieren können. Dies mindert das Konfliktpotenzial und steigert die Innovationskraft.

Gelebte Familienfreundlichkeit

Projektron aus Berlin (Seite 90), das eine Web-basierte Projekt-Management-Software entwickelt und vertreibt, wird schon seit Jahren im Great-Place-to-Work-Wettbewerb als vorbildlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Ein Grund dafür ist die Familienfreundlichkeit: Bei allen Fragen und Anliegen – von Elternzeit und Wiedereinstieg über das passende Teilzeitmo-



Beim Barcamp im Sommer geht es bei SYNGENIO nicht nur um neue Technologien.



Zum Bowling-Abend kamen die Mitarbeiter von ESET Deutschland zusammen.

dell bis hin zum Kita-Zuschuss – hilft die Familienbeauftragte und steht beratend zur Seite. Auf den zahlreichen Firmenfeiern und Mitarbeiterveranstaltungen sind Kinder der Mitarbeiter immer gern gesehene Gäste.

Die IT-Beratung SYNGENIO (Seite 92), deren knapp 100 Mitarbeiter auf die Standorte Hamburg, Bonn, Frankfurt am Main, Stuttgart und München verteilt sind, setzt auf gemeinsames Lernen, etwa innerhalb der (Offsite-) Akademie: Hier präsentieren Mitarbeiter die Best Practices oder Lessons Learned aus dem beruflichen Alltag. Beim Barcamp im Sommer probieren agile Teams neue Ideen und Technologien aus. Dabei stehen stets auch Spaß, Teamarbeit und die Kreativität der Mitarbeitenden im Vordergrund.

ESET (Seite 94), IT-Security-Spezialist in Jena und München, setzt sich für die betriebliche Gesundheitsförderung ein. Regelmäßig findet ein Gesundheitstag mit medizinischen Untersuchungen oder Tests, Sportkursen und gesunder Ernährung statt. Zudem erhalten die Mitarbeiter Tipps zum stressfreien Arbeiten und zur gesunden Ernährung sowie kleine Übungen für den Büroalltag. Die Mitarbeiter wissen das zu schätzen, gaben sie bei der Mitarbeiterbefragung zu Protokoll: „Hier gibt es ein gutes Portfolio von Sozialleistungen, internen Sonderregelungen, Geschenken und Benefits, welche heute in der Unternehmensgröße nicht selbstverständlich und damit außergewöhnlich gut sind.“

Alexandra Mesmer,
COMPUTERWOCHE



orderbase consulting

60 Mitarbeiter
Münster

Platz **1**
50-100
Mitarbeiter

Bei der orderbase consulting GmbH sind vor allem Entwickler, Trainer und Berater beschäftigt. Wir entwickeln und liefern ERP-Softwaresysteme und Add-ons zur Auftragssteuerung und Rückmeldung für kleine, mittelständische und große Unternehmen. Neben der Lieferung dieser Systeme unterstützen wir unsere Kunden und Partner durch Dienstleistungen wie Konzeption, Training, Anpassung und Inbetriebnahme. Wir sind ein junges, dynamisches und kontinuierlich wachsendes Unternehmen und freuen uns über Bewerberinnen und Bewerber für die oben genannten Bereiche sowie für die IT-Ausbildungsberufe.

**Kontakt für Bewerber: Niklas Berkemeier, karriere@orderbase.de
www.orderbase.de**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Das Unternehmen fördert im Teampayer-Projekt finanziell das soziale Engagement seiner MitarbeiterInnen. Mit diesem Projekt leben wir eine sehr soziale Verantwortung, wir Mitarbeiter repräsentieren die Firma in unseren Projekten.“

100

Prozent der Mitarbeiter
loben den guten Teamgeist
im Unternehmen.

Herausragende Initiativen

orderbase Kompass

Im orderbase Kompass engagieren sich alle Mitarbeiter in Arbeitsgruppen, um die zukünftige Ausrichtung von orderbase mitzugestalten. Hierdurch sind sie in strategische Entscheidungsprozesse des Unternehmens eingebunden und formen die Entwicklung ihrer eigenen Arbeitsumgebung, indem sie Vorschläge und Lösungen erarbeiten.

M44 Meeting Center

In den „Lösungswelten“ des M44 Meeting Center haben wir Erlebnisräume gestaltet, die den Rahmen gewohnter Büroumgebungen bewusst überschreiten. Das M44 inspiriert uns auf dem Weg in agile Strukturen, dient als Ideen-Inkubator und Plattform für Kreativität und Innovation. Wir nutzen es als Begegnungs-Hub in unseren Teams, aber auch gemeinsam mit Kunden und Partnern.

Die Family Farm ...

... ist eine erfolgreich umgesetzte Idee aus dem orderbase Kompass: Liebevoll gestaltet bieten die Büroräume einen Wohlfühlort für Kinder. Die Eltern können sie bei Engpässen mitbringen.



„Für uns ist das Wissen und die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter das wichtigste Kapital. Wir fördern unsere Mitarbeiter nicht nur bei ihrer beruflichen Weiterbildung, sondern sorgen auch im Arbeitsalltag für Wohlfühlatmosphäre.“

Robert Holtstiege,
Geschäftsführer





ORAYLIS GmbH

85 Mitarbeiter
Düsseldorf

Platz **2**
50–100
Mitarbeiter

Bei der ORAYLIS GmbH realisieren Herzblutberater und technische Experten maßgeschneiderte und nutzerorientierte Business-Intelligence-, Data-Analytics- und Artificial-Intelligence-Lösungen. Das Angebot reicht von der Entwicklung der Datenstrategie über die Konzeption bis zur konkreten Umsetzung der Lösung und Sicherung des laufenden Betriebs. Alle Prozesse werden durch ein agiles Projektmanagement gesteuert. Namhafte Kunden aus unterschiedlichen Branchen halten dem Unternehmen seit Jahren die Treue. Für unseren Wachstumskurs suchen wir Junior Consultants BI, Business-Intelligence-Spezialisten, Data-Scientisten (m/w).

Kontakt für Bewerber: Georgia Thume, Tel. 0211-179456-142, g.thume@oraylis.de

www.oraylis.de/karriere

100

Prozent der Mitarbeiter
würden guten Bekannten
ORAYLIS als Arbeitgeber
empfehlen.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Ein sehr stark ausgeprägter Teamgeist wird gelebt. Jeder hat den Willen, den Kunden im Projekt zu begeistern. Man fühlt sich als ein Teil des Ganzen und hat hier die Möglichkeit, Dinge mitzugestalten und so am Unternehmenserfolg teilzuhaben.“

Herausragende Initiativen

Head of Happiness

Zwei- bis viermal im Monat kocht der pensionierte Bernd in der großzügigen ORAYLIS-Küche für das Team. Als offizieller Büro-Opi kümmert er sich sehr herzlich um alles und steigert so den familiären Wohlfühlfaktor. Das Essen wird immer sehr gut angenommen und schmeckt einfach nur köstlich!

ORAYLIS Akademie & Akademie on Tour

Viermal im Jahr trifft sich das Team, um sich über Fachliches und Projektinhalte auszutauschen. Einmal im Jahr geht die Akademie auch ins sonnenverwöhnte Ausland, und das seit elf Jahren. Das Highlight des Jahres. Hier lassen sich Arbeit und Freizeit locker miteinander verknüpfen und das Wir-Gefühl stärken.

ORAYLIS Campus

Durch lebendigen Wissensaustausch und die Investition in Weiterbildung steigert ORAYLIS permanent die Kompetenz der Mitarbeiter. Im eigenen Weiterbildungscenter haben diese die Wahl zwischen technischen Schulungen und Soft-Skills-Trainings. Das technische Wissen vermitteln Kollegen, da ähnliche Kenntnisse extern kaum erhältlich sind.



„An jeder Stelle gibt es Angebote von Endkunden und Wettbewerbern, die unsere Mitarbeiter nach draußen ziehen. Ein Mitarbeiter benötigt relativ lange, bis er eingearbeitet und produktiv ist. Entsprechend schmerzhaft ist der Verlust. Unser Geheimnis war stets ein gutes Arbeitsklima, Wertschätzung und Mitspracherecht. Das ist unser Rezept zur Immunisierung des Teams von innen heraus gegen die äußeren ‚Kräfte‘.“

Thomas Strehlow,
Inhaber und
Geschäftsführer





Hoffrogge

52 Mitarbeiter
Wildeshausen

Platz **5**

50-100
Mitarbeiter

Bei der Hoffrogge GmbH aus Wildeshausen bei Bremen arbeiten vor allem Experten für Software-Entwicklung und Category-Management. Das Team unterstützt namhafte Industrie- und Handelsunternehmen der nationalen und internationalen FMCG-Branche (Fast Moving Consumer Goods). Dabei bietet Hoffrogge State-of-the-Art-Software-Lösungen, effiziente Prozesse und Projekt-Management aus einer Hand. Wir suchen derzeit einen Software-Architekten sowie Java-Software-Entwickler.

**Kontakt für Bewerber: Nina Weißflog, Tel. 044 31-70 77 0,
Bewerbung@Hoffrogge.com www.Hoffrogge.com**



„Die Unternehmenskultur ist für mich das Fundament eines erfolgreichen Unternehmens. Mit topmotivierten Mitarbeitern, die Interesse an ihrer Tätigkeit, kreative Entfaltungsmöglichkeiten und Freude im Team haben, sind herausragende Leistungen möglich. Als kleines Unternehmen können wir im Wettbewerb mit vielfach größeren Anbietern oft nur bestehen, wenn wir das bessere Team sind.“

Wilhelm Hoffrogge, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Dialog-Prinzip

Wir verbessern mit dem Dialog-Prinzip von Dr. Mirriam Prieß die Resilienz im Team. Gemeinsam entwickelte und Dialog-orientierte Leitlinien spiegeln die wichtigsten Erkenntnisse aus den Workshops wider. Dialog-Checklisten für Meetings und monatliche Auswertungen unterstützen die Umsetzung der Leitlinien und fördern die Achtsamkeit.

Wissenstransfer

Wir kooperieren mit Hochschulen und sind Solution Partner der Branchenorganisation GS1 Germany. In Fachvorträgen für Studenten und Berufseinsteiger vermitteln wir Know-how. Schülern von drei Schulen bieten wir wöchentliche AGs an, um das Programmieren zu lernen.

Klimaschutz

Wir haben unseren CO₂-Fußabdruck für die Unternehmenshistorie bis zur Gründung in 2001 ermitteln lassen und die Treibhausgasemissionen über ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt kompensiert. Mit dem Prinzip „Vermeiden – Reduzieren – Kompensieren“ übernehmen wir als Unternehmen Verantwortung für aktiven Klimaschutz.



96

Prozent der Mitarbeiter bestätigen, dass sie einen sehr guten Arbeitsplatz haben.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Hier gibt es ein offenes Miteinander, das von Wertschätzung und Zusammenhalt, besonders in Stress-Situationen, geprägt ist. Das Team ist einsame Spitze, wir ziehen alle an einem Strang, um unsere Kunden erfolgreich zu machen.“



eXXcellent solutions

82 Mitarbeiter
München und Stuttgart

Platz **6**
50-100
Mitarbeiter

Bei der eXXcellent solutions consulting & software GmbH arbeiten hauptsächlich Softwareentwickler und Berater. Das Unternehmen wurde 2012 von Mitarbeitern eines großen IT-Konzerns gegründet. Mit einem bunt gemischten Team schaffen wir IT-Systeme für Kernprozesse unserer Kunden, wenn es keine Lösung von der Stange gibt.

Wir suchen derzeit besonders: (Senior-)Softwareentwickler und Softwarearchitekten, Salesforce-Consultants und Salesforce-Architekten (m/w/d).

Kontakt für Bewerber: Frau Mara Sharma,
Tel. 0151-40224703, mara.sharma@excellent.de
www.eXXcellent.de

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Arbeitsatmosphäre ist herausragend. Es gibt spannende Projekte, auch im Robotik- und KI-Umfeld. Wir haben sehr viel Spaß miteinander und man kommt gerne ins Büro. Außerdem wird Rücksicht auf das Familienleben genommen.“

96

Prozent der Mitarbeiter
kommen gerne zur Arbeit.

„Wir als eXXcellent solutions differenzieren uns vom Wettbewerb durch qualitativ herausragende Lösungen in der Beratung und der Softwareentwicklung. Dies können nur zufriedene, hochmotivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter leisten. Mit unserer Arbeitsplatzkultur und unserer eXXcellent-Identität wollen wir den Rahmen dafür bieten. Schaffen wir das? Diese Frage beantworten uns unsere Mitarbeiter im Rahmen von Great Place to Work auch dieses Jahr wieder mit ‚Ja!‘“

Hubertus Heuer-Nause, Geschäftsführer Ressort HR



Herausragende Initiativen

Mitarbeiter-Ranking

Alle Personalverantwortlichen führen gemeinsam ein individuelles Ranking aller Mitarbeiter durch, um eine faire Entlohnung zu schaffen. Dadurch findet eine Objektivierung der Beurteilungen statt. Der Prozess wird regelmäßig im Team vorgestellt, um die Transparenz zu steigern und Rückfragen zu ermöglichen.



eXXcellent Workshop

Dieser Workshop hatte das Ziel, die firmeninternen Learnings aus den Projekten mit den Kollegen zu teilen und zu diskutieren. Die Best Practices wurden in Themengebiete unterteilt und im Plenum vorgestellt. Auf diesem Weg konnten wertvolle Ideen und Erfahrungen an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden.



workmeetsfamily

Die Mitarbeiter können ihre Kinder mit ins Büro bringen, wenn die Betreuung anders nicht sichergestellt werden kann. Hierfür wurde eigens ein Kinderspielzimmer mit dem Namen „workmeetsfamily“ eingerichtet. Hier ist kindgerechtes Arbeiten möglich.



Inway Systems

65 Mitarbeiter

Ulm und weitere 4 Standorte

Platz **8**
50-100
Mitarbeiter

Das Software- und Beratungsunternehmen bietet branchenspezifische Unternehmenslösungen auf Basis von Microsoft Dynamics AX beziehungsweise Dynamics 365 an. Inway Systems hat mehrere Tochterunternehmen in Köln, Chemnitz, Berlin und Hamburg und ist ein Microsoft-Partner mit der Kompetenz Gold ERP sowie zertifizierter ELO Business Partner im Bereich Dokumenten-Management. Die Inway Systems GmbH beschäftigt vor allem ERP-Consultants, Entwickler und Vertriebsmitarbeiter. In diesem Bereich freuen wir uns über qualifizierte Bewerbungen.

Bewerbung unter bewerber@inway.de.

www.inway.de



„Das Thema Arbeitsplatzkultur ist für Inway nicht nur ein Schlagwort zum internen und externen Marketing, sondern eine aktiv durch jeden Mitarbeiter gelebte und gestaltete Philosophie. ‚Great Place to Work‘ soll uns dabei Denkanstöße zur weiteren kontinuierlichen Verbesserung geben. Jeder unserer Mitbewerber hat seinen eigenen Mix aus Arbeitsplatzkultur und anderen Werten; Inway geht dabei seinen eigenen Weg. Die Auszeichnung erfüllt uns mit Stolz und unterstreicht die umfangreichen Maßnahmen in diesem Bereich.“

Michael Maier und Matthias Schuster, Geschäftsführer

Herausragende Initiativen

Green IT

Nachhaltigkeit und Achtsamkeit werden immer wichtiger, daher verfolgen wir das konsequente Konzept „Green IT“ zu diesem selbsternannten Herzensthema. Angefangen bei der Regel „Alles in Glasflaschen“ über ein (fast) papierloses und energiesparendes Bürogebäude bis hin zur Bio-Verpflegung mit regionalen Produkten.

Persönlichkeitstest

Zur Gestaltung einer harmonischen Teamstruktur nutzen wir im Bewerbungsprozess einen Persönlichkeitstest, um Menschen zu gewinnen, die sich mit unseren Werten und unserer Unternehmenskultur identifizieren können. Dies mindert das Konfliktpotenzial und steigert die Innovationskraft.

Willkommenskultur

Der Eintritt neuer Mitarbeiter wird frühzeitig unternehmensweit im Intranet kommuniziert. Am ersten Tag lernen diese ihre Teamkollegen, ihren Mentor sowie die fachlichen Kollegen von den anderen Standorten kennen. Beim gemeinsamen Mittagessen werden kurz Abläufe und Rituale (wie täglicher Spaziergang nach dem Mittagessen) erläutert.



Das sagen die Mitarbeiter:

94

Prozent der Mitarbeiter
sagen: „Die Führungskräfte
sind kompetent.“

„Das Betriebsklima ist bei uns besonders erwähnenswert. Viele Mitarbeiter sind über die Arbeit hinaus freundschaftlich verbunden. Bei Auseinandersetzungen geht es immer um die Sache, so dass man professionell weiterarbeiten kann.“



Projektron

100 Mitarbeiter
Berlin, München, Stuttgart, Hamburg

Platz **9**
50-100
Mitarbeiter

Die Projektron GmbH beschäftigt hauptsächlich Entwickler und Berater. Projekte effizient planen, steuern und auswerten – dabei hilft Projektron BCS, unsere Projektmanagement-Software. Wir freuen uns über unseren für die IT-Branche hohen Frauenanteil und sind immer auf der Suche nach neuen Kollegen. Wir suchen besonders: Mitarbeiter im Auftragsmanagement und in der Verwaltung, Technische Kundenbetreuer, Berater (in M, S und HH) und Entwickler.

**Kontakt für Bewerber: Christin Strzelec, Tel. 030-3 47 47 64-0,
E-Mail: job@projektron.de**

www.projektron.de

Das sagen die Mitarbeiter:

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

94

Prozent der Mitarbeiter sagen:
„Die Mitarbeitenden kümmern
sich hier umeinander.“

„Wir freuen uns, eine Bestätigung der Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Eine Auszeichnung bei Great Place to Work zeigt, dass Unternehmenswerte nicht nur auf dem Papier bestehen, sondern aktiv gelebt werden.“

Patricia Rezić, Prokuristin



Herausragende Initiativen

Familienfreundlichkeit

Von Elternzeit und Wiedereinstieg über das passende Teilzeitmodell bis hin zum Kita-Zuschuss steht unsere Familienbeauftragte beratend zur Seite. Auf unseren Firmenfeiern sind die Kinder unserer Mitarbeiter immer gern gesehene Gäste.



Richtig laufen

Um die körperliche Fitness der Mitarbeiter zu unterstützen, organisiert Projektron Lauftrainings. Hier erhalten die Teilnehmer nach einer 3D-Gang-/Laufanalyse Tipps zum gesunden und richtigen Laufen.



Bio-Buffer

Täglich gibt es ein Mittagsbuffet mit frischen Zutaten aus dem Bio-Markt. Für Mittwoch entscheiden die Mitarbeiter, was gekocht wird. Von Chili con Carne über Kartoffelsalat bis zu Blumenkohl-cremesuppe war schon alles dabei.



SYNGENIO AG

97 Mitarbeiter

Hamburg, Bonn, Frankfurt am Main, Stuttgart, München

Platz **11**
50–100
Mitarbeiter

Die SYNGENIO AG erstellt innovative IT-Lösungen für die Zukunft der Finanzdienstleistung und das Internet der Dinge. Dafür verbindet SYNGENIO seit 2001 Beratung, Entwicklung und Implementierung von Software sowie die Gründung von Startups für Kunden aus der Finanzbranche, Energiewirtschaft und Telekommunikation. Ein leidenschaftliches Team aus IT- und Business Consultants, Projektmanagern, Softwarearchitekten und Entwicklern schafft gemeinsam aus Themen wie Next Generation Banking, Digital Payments, Internet of Everything und Blockchain-/DLT für Kunden erlebbare Anwendungen. WE+MAKE IT WORK.

95

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Wir sind alle eine große Familie. Das Unternehmen macht alles, damit das auch so bleibt.“ Und: „Egal ob triviale oder komplexe Fragen, es gibt immer jemanden, bei dem man sich Tipps und Hilfe holen kann. Man fühlt sich nie allein gelassen oder vergessen.“

Herausragende Initiativen

Feedback geht in beide Richtungen

Beim 180-Grad-Feedback zum Führungsverhalten tauschen sich die Mitarbeitenden und Teams mit der Führungskraft aus, geben Rückmeldung und gestalten somit aktiv die künftige Zusammenarbeit mit.

Akademie & Barcamp

Innerhalb der (Offsite-)Akademie präsentieren Mitarbeiter die Best Practices oder Lessons Learned aus dem beruflichen Alltag – wir bilden uns auch gegenseitig weiter! Im Sommer werden beim SYNGENIO-Barcamp in agilen Teams neue Ideen und Technologien ausprobiert. Dabei stehen stets auch Spaß, Teamarbeit und die Kreativität der Mitarbeitenden im Vordergrund.

SYNGENIO sucht derzeit besonders Frontend- & Java-Entwickler, IT- & Business Consultants, sowie Fachinformatiker Systemintegration.

Kontakt für Bewerber: Marit Wunderlich
Tel. 089-43 63 02-901 karriere@syngenio.de
www.syngenio.de



„Uns zeichnet aus, wie wir Gegensätzliches integrieren: Innovation und Substanz, Management und Details, Profession und Mensch.“

Joachim Nübold,
Vorstand

„Wir haben ein Klima geschaffen, in dem es Spaß macht, die Herausforderungen in Business und IT zu meistern – mit einem Höchstmaß an Authentizität. Davon profitieren alle.“

Jürgen Funke,
Vorstand





ESET Deutschland

92 Mitarbeiter
Jena und München

Platz **13**
50–100
Mitarbeiter

Die ESET Deutschland GmbH ist ein Unternehmen aus der IT-Security-Branche und beschäftigt hauptsächlich Mitarbeiter im Vertrieb, Marketing und technischen Support. Das Unternehmen vertreibt IT-Sicherheitslösungen (Antivirensoftware) für Vertriebspartner, Business-Kunden und Privatkunden. ESET sucht regelmäßig qualifizierte Mitarbeiter. Aktuelle Stellenausschreibungen finden Sie unter <https://jobs.eset.com>.

Kontakt für Bewerber: Franziska Stemmler, Tel. 036 41-3114-100, jobs@eset.de



„Es gilt, eine positive Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur zu schaffen und diese auch zu leben. Transparenz, Vertrauen, Wertschätzung und Freude sind für uns dabei zentrale Faktoren. Wer die besten Talente gewinnen und halten möchte, muss sie aber auch fordern und fördern. Nur so gelingt es uns, den unternehmerischen Erfolg nachhaltig zu sichern und gleichermaßen effizient und innovativ zu bleiben.“

Holger Suhl, Country Manager DACH

Herausragende Initiativen

Betriebliche Altersversorgung

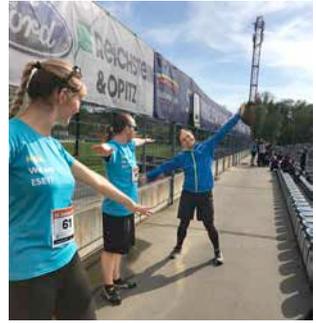
Die finanzielle Absicherung der Mitarbeiter im Alter liegt ESET besonders am Herzen. Daher wurde 2018 eine umfassende betriebliche Altersversorgung eingeführt. ESET finanziert nicht nur den Arbeitgeberanteil für die Versorgung, sondern bezuschusst auch den Eigenbeitrag der Mitarbeiter.

ESET-Kalender

Jedes Jahr produziert das Unternehmen Jahreskalender, für den die Mitarbeiter weltweit Fotos einreichen können. Die besten Bilder werden gekürt und die Gewinner erhalten attraktive Preise. Die Kalender werden an Kunden und Mitarbeiter verschenkt.

Gesundheitstag

Zur betrieblichen Gesundheitsförderung findet regelmäßig ein Gesundheitstag mit verschiedenen Angeboten wie medizinischen Untersuchungen oder Tests, Sportkursen und gesunder Ernährung statt. Darüber hinaus informieren wir Mitarbeiter mit praktischen Tipps und kleinen Übungen für den Büroalltag, zum Beispiel mit Vorschlägen zum stressfreien Arbeiten oder gesunder Ernährung.



99

**Prozent der Mitarbeiter
stehen voll und ganz hinter
den Dienstleistungen des
Unternehmens.**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Hier gibt es ein gutes Portfolio von Sozialleistungen, internen Sonderregelungen, Geschenken und Benefits, welche heutzutage in dieser Unternehmensgröße überhaupt nicht selbstverständlich und damit außergewöhnlich gut sind.“

So fördern kleine Firmen die Kommunikation

Die Meinung ihrer Mitarbeiter interessiert Unternehmen, die weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigen, sehr. Das beweist die hohe Beteiligung am Great-Place-to-Work-Wettbewerb, der auf einer anonymen Mitarbeiterbefragung beruht.

In kleinen Unternehmen kennt jeder jeden, die Kommunikationswege sind kurz, also kann die Arbeitskultur bestens sein. Dennoch stellen sich jedes Jahr zahlreiche IT-Dienstleister, die weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigen, dem Great-Place-to-Work-Wettbewerb.

Warum? Volker Bentz, Chef des südpfälzischen Systemhauses BRANDMAUER IT (Seite 104), bringt es auf

den Punkt: „Wir haben einiges an Anstrengungen unternommen, um unsere Arbeitsplatzkultur auf ein neues Niveau zu heben. Uns ist bewusst, dass wir erst ein Stück auf dem vor uns liegenden Weg hinter uns gebracht haben und wir noch vieles auf den Weg bringen müssen. Wir finden aber, dass es trotzdem jetzt an der Zeit ist, mal zu schauen, wo wir im Vergleich mit anderen Unternehmen stehen.“ Bei BRANDMAUER IT kann sich jeder



Die Mitarbeiter der Münchner IT-Beratung Xenium treffen sich alle einmal im Monat zum X-Meeting.



„Wir sitzen in einem Boot“: Bei BRANDMAUER IT kommt der Teamgeist auch auf einer gemeinsamen Ruderboot-Tour zum Tragen.

Mitarbeiter 60 Stunden im Jahr seiner beruflichen Weiterentwicklung widmen.

ATIX aus Garching bei München (Seite 102), IT-Dienstleister mit Schwerpunkt Linux im Rechenzentrum, hat sich nicht nur dem Great-Place-to-Work-Wettbewerb gestellt, sondern befragt regelmäßig seine 32 Mitarbeiter, um dann gemeinsam Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten. Ziel ist es, jeden Einzelnen zu hören, aber Gemeinschaftsgefühl und Unternehmenserfolg nicht aus den Augen zu verlieren.

Jeder kann sich einbringen

Bei evodion aus Hamburg (Seite 100) berichtet alle zwei Wochen nicht nur der Chef über alles Interessante, sondern jeder kann sich einbringen und über seine Themen informieren und Erfahrungen austauschen.

In der Münchner IT-Beratung Xenium (S. 98) halten zu Wochenanfang alle Mitarbeiter in ihrem Projekt-Cockpit eine persönliche Reflexion der vergangenen Woche fest. Neben den bearbeiteten Aufgaben umfasst sie auch das persönliche Empfinden der Ereignisse.

Alexandra Mesmer,
COMPUTERWOCHE

Great Place to Work Beste Arbeitgeber in der ITK

Sieger in der Größenklasse unter 50 Mitarbeiter

1. Quality First Software
2. Pentland Firth Software
3. Xenium → S. 98
4. FAST-DETECT
5. Profihost
6. infologistix
7. BRICKMAKERS
8. Sinfonie
9. BASELABS
10. Modelyzr
11. datac
Kommunikationssysteme
12. FIVE1
13. unique projects
14. Xtentio
15. LeanIX
16. Softwareforen Leipzig
17. evodion → S. 100
18. Pressmind
19. Axis Communications
20. ATIX → S. 102
21. Bösch
22. CALEO Consulting
23. CTO Balzuweit
24. BRANDMAUER IT → S. 104
25. TSO-DATA Nürnberg
26. OneTwoSocial eine Marke
der shobbits
27. MEGLA



Xenium

40 Mitarbeiter
München

Platz **3**

Unter 50
Mitarbeiter

Als Münchner IT-Beratung führen wir herausfordernde Projekte und gestalten komplexe Prozesse sowie IT-Systeme. Wir suchen Kolleginnen und Kollegen, die Lust auf fachlich anspruchsvolle Aufgaben haben und gemeinsam mit uns etwas bewegen wollen.

Offene Stellen: Trainee IT-Berater, Junior-IT-Berater, IT-Berater und Senior-IT-Berater (m/w/d).

Ihre Benefits: große Gestaltungsspielräume, Fortbildungen, Überstundenausgleich, flexible Arbeitszeiten und Home Office

**Ansprechpartner: Nils Bartheld, E-Mail: nils.bartheld@xenium.de,
Tel. 089-420798-61**

www.xenium.com

96

Prozent der Mitarbeiter
schätzen die familiäre Atmo-
sphäre und den Teamgeist
im Unternehmen.

Das sagen die Mitarbeiter:

„Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeiter in Entscheidungen ein, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen. Außerdem werden die Mitarbeiter ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.“

Herausragende Initiativen

Zielgruppenanalyse

Um noch genauer zu verstehen, worauf Mitarbeiter und potenzielle Bewerber Wert legen, wurden mit einigen Mitarbeitern Einzelinterviews geführt. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzen wir, um die Karriere-Website und die Stellenanzeigen zu überarbeiten.

Projekt-Cockpit

Zu Wochenanfang halten alle Mitarbeiter in ihrem Projekt-Cockpit eine persönliche Reflexion der vergangenen Woche fest. Diese umfasst neben den bearbeiteten Aufgaben auch das persönliche Empfinden der Ereignisse. Zum Beispiel können Mitarbeiter Schwierigkeiten reflektieren, über einen erfolgreichen Workshop berichten und Kollegen loben.

Das X-Frühstück

Aus der Initiative einer Mitarbeiterin entstand das Xenium-Frühstück, das inzwischen regelmäßig vor dem monatlichen X-Meeting stattfindet. Jedes Mal wird nach einem anderen Motto aufgetischt: Neben Klassikern wie dem französischen, italienischen oder bayerischen Frühstück gibt es auch frisch gebackene Waffeln oder selbstgefärbte Eier zu Ostern.



„Durch die jährlichen Mitarbeiterbefragungen von Great Place to Work erhalten wir ein umfassendes Feedback zu unserer Firmenkultur und der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Auf dieser Basis entwickelt die Mitarbeiter-AG Ideen für Veränderungen. Unsere Great-Place-to-Work-Auszeichnungen der letzten Jahre zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

Barbara Kuhndörfer,
Personalreferentin





evodion

48 Mitarbeiter
Hamburg

Platz **17**
Unter 50
Mitarbeiter

Die evodion Information Technologies GmbH beschäftigt Entwickler und IT-Consultants. Der IT-Dienstleister bietet unabhängige Beratung, individuelle Softwareentwicklung und Lösungen für Industrie 4.0. Das Portfolio umfasst alle Leistungen von der Analyse und Geschäftsprozessmodellierung über Systemarchitekturberatung, Konzeption und Umsetzung bis zum Rollout mit anschließender Wartung und Schulung. Wir suchen: JAVA-Entwickler, .NET-Entwickler, DevOps-Engineers.

Kontakt für Bewerber: Dr. Peter Störmer,
Tel. 040-2714340 0, welcome@evodion.de
www.evodion.de

100

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

Das sagen die Mitarbeiter:

„Bei evodion kann ich etwas bewegen und meine Familie und den Beruf in Einklang bringen.“

„Bei evodion ist Leben nicht nur Arbeiten. Die Balance ist uns wichtig. Dazu gehören zum Beispiel flexible Teilzeitmodelle und der Verzicht auf eine Kernarbeitszeit.“

Dr. Peter Störmer, Geschäftsführer



Herausragende Initiativen

Alle zwei Wochen Sitzung über alles Wichtige

Alle zwei Wochen berichtet nicht nur der Geschäftsführer über alles Interessante, sondern jeder kann sich einbringen und über seine Themen informieren und Erfahrungen austauschen. Das Sitzungsformat heißt In-sync und soll gewährleisten, dass alle Mitarbeiter den gleichen Informationsstand haben.



Abgeben von Verantwortung

Das sogenannte Delegation Poker ist für uns das geeignete Mittel, um Verantwortung geordnet an einzelne Kollegen oder Teams abzugeben. Das Einführen dieser Methode zeigt den Mitarbeitern, dass das Management es mit der Abgabe von Verantwortung an die Teams ernst meint.



Treffpunkt Dachterrasse

Wir nutzen auch spontan die Gelegenheit, um gemeinsam zu feiern, zu grillen und auf der Dachterrasse die Sonne zu genießen. Auf diese Weise lernen sich Mitarbeiter untereinander auch privat etwas besser kennen.



ATIX

31 Mitarbeiter
Garching bei München

Platz **20**

Unter 50
Mitarbeiter

Bei der ATIX Informationstechnologie und Consulting AG arbeiten Softwareentwickler, IT-Spezialisten und IT-Consultants. Als IT-Dienstleister mit Fokus Linux im Rechenzentrum bieten wir Unternehmen professionelles IT-Consulting, innovatives Engineering und erstklassigen technischen Support an. Wir untersuchen Sicherheitsrisiken, schätzen Auswirkungen neuer Entwicklungen ab und bewerten diese. Wir suchen Sie als IT-Consultant im Bereich Linux & Automatisierung (m/w/d).

**Kontakt für Bewerber: Ingrid Harner, Tel. 089-4523538-0,
personal@atix.de**

www.atix.de



„Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Unser Grundsatz ‚Family First‘ bedeutet innere Balance zwischen Selbstverwirklichung, Familie und Freizeit. Wir gestalten die ATIX gemeinsam als Team und treffen wichtige Entscheidungen miteinander.“

Mark Hlawatschek, CEO

Herausragende Initiativen

Better Coding am Abend

Nach Geschäftsschluss können Mitarbeiter die Räume für eigene Veranstaltungen nutzen. So treffen sich die Entwickler zum „Better Coding“, um in diesem Rahmen ihren Code-Stil gemeinsam zu verbessern. ATIX stellt Räume, Infrastruktur und Snacks.



Mitarbeiterumfragen

Regelmäßig befragt ATIX die Mitarbeiter, um sich weiter zu entwickeln und zu verbessern. Jeder kann sich freiwillig melden und im Team Verbesserungsvorschläge erarbeiten, die dann zusammen umgesetzt werden. Ziel ist es, jeden Einzelnen zu hören und zu schätzen, aber Gemeinschaftsgefühl und Unternehmenserfolg nicht aus den Augen zu verlieren.



Nachhaltige Versorgung am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz gibt es kostenlose Getränke und Obst. Das Besondere dabei ist, dass gezielt auf nachhaltige und biologische Produkte geachtet wird. Der Kaffee stammt aus fairem Ökoanbau, Milch und Obst kommen aus Biobetrieben der Region und das Wasser wird im Unternehmen direkt aufbereitet, um Plastikflaschen zu vermeiden.



90

**Prozent der Mitarbeiter
kommen gerne zur
Arbeit.**

Das sagen die Mitarbeiter:

„Durch das auf Familien zugeschnittene flexible Arbeitsmodell kann ich Berufliches und Privates optimal verbinden. Aufgrund flacher Hierarchien, kurzer Kommunikationswege und offener Gesprächsatmosphäre kann sich jeder schnell mit Ideen in das Unternehmen einbringen und seinen Arbeitsplatz aktiv mitgestalten.“



BRANDMAUER IT

28 Mitarbeiter
Bellheim

Platz **24**
Unter 50
Mitarbeiter

Die BRANDMAUER IT ist ein IT-Systemhaus aus der Region Südpfalz und beschäftigt unter anderem IT-Systemadministratoren, Fachinformatiker und IT-Consultants. Unsere zwei Geschäftssparten: IT-Services und IT-Security. In Bellheim ansässig, betreut das Unternehmen Kunden des deutschen Mittelstandes und internationale Kunden. Wir sind in der Region und in der Welt zu Hause. Wir suchen: Microsoft-IT-Systemadministratoren und IT-Consultants.

Kontakt für Bewerber: Volker Bentz, Geschäftsführer,
karriere@brandmauer.de, Tel. 07272-92975-120
www.brandmauer.de

100

Prozent der Mitarbeiter sagen:
„Ich kann mich mit jeder Frage
an die Führungskräfte wenden
und erhalte eine direkte und
offene Antwort.“

Das sagen die Mitarbeiter:

„START UP YOUR CAREER – wir erleben die BRANDMAUER IT in diesem Sinne stets als fairen Chancengeber: Wer sich engagiert, dem öffnen sich attraktive Karrierewege in der IT-Branche.“

Herausragende Initiativen

„Tue Gutes und rede darüber“

Wenn ein Mitarbeiter eine bemerkenswerte Leistung abliefert oder zum Beispiel andere Dinge erledigt hat, die keinem auffallen, für den Kunden oder das Unternehmen aber positiv sind, berichten Führungskräfte darüber im Intranet. Diese Maßnahme sorgt dafür, dass die Leistungen der Mitarbeiter besser anerkannt werden und sie sich wertgeschätzt fühlen.

Die richtigen Bewerber finden

Um herauszufinden, ob ein Bewerbender zum Unternehmen passt, erhält dieser einen Fragebogen und eine freiwillige Stärken-Schwächen-Analyse. Das daraus entstandene Persönlichkeitsprofil gibt Anhaltspunkte darüber, auf welcher Position sich dieser Bewerber wohlfühlen könnte.

Weiterbildung

Jedem Mitarbeiter stehen 60 Stunden Fortbildungsbudget pro Jahr zur Verfügung. Die berufliche Entwicklung des Mitarbeiters und die grobe Richtung seiner Fortbildungen des nächsten Jahres werden im jährlichen Mitarbeitergespräch gemeinsam besprochen.



„Wir haben einiges an Anstrengungen unternommen, um unsere Arbeitsplatzkultur auf ein neues Niveau zu heben. Uns ist bewusst, dass wir erst ein Stück auf dem vor uns liegenden Weg hinter uns gebracht haben und wir noch vieles auf den Weg bringen müssen. Wir finden aber, dass es trotzdem jetzt an der Zeit ist, mal zu schauen, wo wir im Vergleich mit anderen Unternehmen stehen.“

Volker Bentz,
Geschäftsführer



Die Generation Z tickt anders

Die Suche nach Talenten fordert Unternehmen heraus: Sie müssen potenzielle Bewerber anders ansprechen und vor allem schnell reagieren, wenn eine Bewerbung eintrifft. Das zeigte ein Recruiting-Gipfel der COMPUTERWOCHE.

Maxi Mayr ist ein Vertreter der Generation Z, wie ihn sich viele Personaler als künftigen Mitarbeiter wünschen würden. Er absolviert nicht nur ein duales Studium der Wirtschaftsinformatik, sondern hat zusammen mit seinem Freund Henrik Heubl das Startup „Gscafft“ gegründet, das unter anderem die selbst entwickelte App „Abicalc“ vertreibt und in Bad Tölz einen Coworking Space eröffnet hat. Gleichzeitig stellt Maxi Mayr aber auch höhere und mitunter andere Ansprüche an Arbeitgeber, mit denen sich viele Unternehmen schwertun, wie der diesjährige Recruiting-Gipfel der COMPUTERWOCHE zeigte.

Personalsuche auf Instagram?

So bewegen sich die Anfang 20-Jährigen da, wo die Personalsuchenden Unternehmen nicht oder noch nicht regelmäßig genug unterwegs sind, etwa auf Instagram. Christina Kutten-

reich, die mit ihren Kollegen weltweit 400 Stellen für den Elektronikkonzern Rohde & Schwarz zu besetzen hat, ist sich bewusst, dass sie einen Teil der gesuchten Zielgruppe auf Instagram antreffen könnte. Allerdings weiß sie auch, dass „die professionelle Betreuung eines Instagram-Accounts mit einigem Aufwand verbunden ist“. Die Erfahrung zeige, dass sich Karriere-Accounts häufig schwertun, viele Follower zu gewinnen. Hier sei Vorsicht geboten, da „ein ungepflegter Account keine gute Visitenkarte ist“.

Auch die passende Ansprache der Generation Z wirft Fragen auf. Soll man sich für das Personal-Marketing einen aus Youtube bekannten Influencer holen? Das haben schon große Handelskonzerne probiert, auch Danny Mattukat von den Derag Living Hotels konnte diesem Ansatz einiges abgewinnen. Doch Maxi Mayr warnt:



„Ein Arbeitgeber sollte binnen 24 Stunden reagieren, wenn er mich haben will.“

Maxi Mayr, Gschafft

„Machen Sie sich Ihren eigenen Influencer. Mich persönlich würde es mehr überzeugen, wenn ich von drei Jungs angesprochen werde und weiß, dass Gleichgesinnte schon da sind.“

Jeder Mitarbeiter als Recruiter

Für Thomas Knauer, Recruiting-Chef der IT-Beratung NTT Data, ist das Ziel: „Jeder im Unternehmen sollte wie ein Recruiter agieren, unabhängig von der jeweiligen Position. Im Idealfall sind alle Mitarbeiter Botschafter ihrer Arbeitgebermarke und empfehlen uns über die entsprechenden Empfehlungsprogramme weiter. So entsteht ein Mindset, dass jeder ein Recruiter ist.“

Aber der Weg dahin ist noch lang, zumal sich viele Personaler schon

bemühen müssen, die betreffenden Fachabteilungen, die Stellen zu besetzen haben, enger in das Recruiting einzubeziehen. Das zeigt sich etwa in der Frage nach der gewünschten Reaktionszeit auf eine Bewerbung. Aus Sicht der Generation Z kann es nicht schnell genug gehen, so Maxi Mayr: „Die Auswahl an Jobmöglichkeiten ist zu groß. Wenn ein Unternehmen nicht oder zu spät reagiert, wende ich mich dem nächsten Unternehmen zu. Ein Arbeitgeber sollte binnen 24 Stunden reagieren, wenn er mich haben will.“

Für Siemens-Personal-Manager Thomas Beselin ist „binnen 24 Stunden auf eine Bewerbung zu reagieren mit Entscheidung für Einladung zum



Recruiting-Gipfel bei IDG (v. li.): Thomas Beselin (Siemens), Thomas Knauer (NTT Data) und andere Personal-Manager diskutierten an zwei Tischen darüber, wie sich junge Talente als Mitarbeiter gewinnen lassen.

Gespräch oder Absage sehr sportlich. Es gibt aber Bewerber, die nach einer bestimmten Wartezeit das Interesse verlieren. Bei einem guten Zusammenwirken zwischen Fachbereich und HR ist es durchaus möglich, interessierten Kandidaten zeitnah ein Feedback zu geben.“

Hacer Hacialihoglu hat für ihren Arbeitgeber Dennemeyer & Co., einen Anbieter von Professional Services und Softwarelösungen für den gewerblichen Rechtsschutz, bis zu 20 Stellen in verschiedenen Ländern zu besetzen. Die Personalerin findet schon, dass man auch von der Generation Z eine gewisse Verbindlichkeit erwar-

ten darf. Oft blieben Kandidaten den vereinbarten Vorstellungsgesprächen einfach unentschuldigt fern.

Anschreiben als Hürde

Dass man von jungen Bewerbern viel weniger verlangen kann als früher, weiß auch Sabine Greppmeier, die Nachwuchs für EOS, einen Hersteller von 3D-Druckern, sucht. Das Anschreiben empfinden viele junge Talente als Hürde im Bewerbungsprozess, auf das man in ihren Augen auch verzichten könne. Entscheidend sei, dass der Bewerber von der Persönlichkeit her zum Unternehmen passe.

Alexandra Mesmer,
COMPUTERWOCHE

So findest du den Job, der zu dir passt

Du bist auf Stellensuche und musst aus der Flut von Ratgebern die nützlichen Informationen herausfiltern? Hier sind ein paar Regeln und Hinweise, die dir helfen, schneller den passenden Job zu finden.

1 Bau dir ein Netzwerk auf!

Es ist kein Geheimnis, dass viele offene Positionen erst gar nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern intern oder über Empfehlungen besetzt werden.

Das bedeutet, dass du früh damit beginnen solltest, dir ein eigenes Netzwerk aufzubauen und es zu pflegen. Tritt Gruppen von Absolventen oder Firmenangehörigen (Alumni) im Internet bei, halte den Kontakt zu

ehemaligen Kollegen und Kommilitonen. Ein Netzwerk erhöht die Chance darauf, einmal einen Tipp für eine offene Position zu bekommen.

2 So suchst du in Jobportalen

Wenn du auf Jobportalen suchst, bleib möglichst exakt bei einer Positionsbezeichnung und schränke die Suche auch geografisch ein. Lies in der Online-Hilfe nach, ob du Begriffe



von der Suche ausschließen kannst. Damit kannst du als Berufserfahrener etwa die Angebote für Praktikanten herausfiltern.

3 Der erste Eindruck zählt

Bring dein (Online-)Profil auf den neuesten Stand. Ist das Foto aktuell? Hast du alle Karrierestationen lückenlos aufgeführt? Geht aus der ersten Beschreibung hervor, warum ein Unternehmen gerade dich einstellen sollte? Vergiss nicht, Erfolge oder Auszeichnungen herauszustellen. Hast du Fortbildungen absolviert? Führe sie unbedingt im Lebenslauf auf.

4 Nimm die Firmen unter die Lupe

Bevor du dich auf eine Stelle bewirbst, lies die Selbstbeschreibung

des Unternehmens und die Einleitung des Gesuchs genau durch. Daraus lassen sich einige wichtige Informationen gewinnen. Was macht das Unternehmen genau und wie beschreibt es seine Marktposition? Hier wirbt die Firma als Arbeitgeber und stellt sich selbst positiv dar. Natürlich ist es leicht, Marktführer zu sein, wenn das eigene Segment so klein definiert wurde, dass es kaum Mitbewerber gibt. Aber wird dich ein solches Unternehmen auf die Dauer so fordern, dass du längere Zeit dort arbeiten willst? Auf der anderen Seite bedeutet das Arbeiten bei einem tatsächlichen Weltmarktführer in einer boomenden Branche nicht automatisch Arbeitszufriedenheit, wenn die Ausrichtung des Unternehmens nicht



optimal zu deiner Ausbildung oder deinem geplanten Karriereweg passt. Du wirst dort 40 Stunden und mehr pro Woche verbringen. Da genügt eine überzeugende Reputation der Firma auf die Dauer nicht als Motivation. Versuche, die vom Arbeitgeber bereitgestellten Infos durch eigene Recherchen abzurunden. Wie wird die Firma etwa von Mitarbeitern und ehemaligen Angestellten bewertet?

5 **Vorsicht bei blumigen Anglizismen**

Augen auf bei der Berufsbezeichnung und der Stellenbeschreibung: Ist ersichtlich, was das Unternehmen sucht? Ein blumiger Anglizismus, den du dir selbst erst erklären musst, wird meist von einer eher nebulösen Vorstellung von der Position im Unternehmen begleitet. Hier lauert die Gefahr, dass das Aufgabengebiet nicht konkret definiert ist, der Stelleninhaber aber dafür geradestehen soll, wenn die diffusen Erwartungen nicht erfüllt worden sind. Lies in einem solchen Fall die Stellenbeschreibung besonders kritisch. Wenigstens sie sollte möglichst konkret werden. Wenn hier nur große Gestaltungsspielräume ausgelobt werden, ist die gesamte Ausschreibung eher mit Vorsicht zu genießen.

6 **Richtig online bewerben**

Die klassische Papierbewerbung ist auf dem Rückmarsch, daher ein paar Tipps zum Online-Verfahren: Hier fehlt häufig eine Rubrik für das Anschreiben. Das sollte dich nicht dazu verleiten, weniger sorgfältig zu sein. Gehe möglichst auf alle Punkte des Stellenangebots ein. Beziehe dich auf die geforderten Kenntnisse und Qualifikationen. Welche davon bringst du in welcher Qualität mit? Nutze ruhig Formulierungen, die in der Stellenbeschreibung verwendet wurden. Verdeutliche, warum du gern die angebotene Verantwortung übernehmen würdest und warum du meinst, das Unternehmen beim Erreichen seiner Ziele durch deine Arbeit unterstützen zu können. Lies dir alle Texte zum Abschluss kritisch durch, bevor du die Unterlagen auf die Reise schickst.

Wichtig ist: Nimm dir Zeit. Der Traumjob fällt leider nicht vom Himmel, sondern muss erst gefunden werden. Wenn du dir unsere Hinweise zu Herzen nimmst und anwendest, bist du deinem Ziel schon einen gewaltigen Schritt näher! Viel Erfolg bei der Traumjobsuche!

Karen Funk/Susanne Köppler,
COMPUTERWOCHE

Wer verdient am besten in der ITK-Branche?

Noch kann niemand genau sagen, ob und wie stark das Dauerthema Digitalisierung die Gehälter der IT-Fachkräfte beeinflussen wird. Sicher ist, dass diejenigen, die hier gefragt sind, auf der Sonnenseite des Arbeitsmarkts stehen. Die dicksten Geldbeutel haben die Security-Spezialisten.

Das letzte überdurchschnittliche Gehaltsplus von im Mittel 6,2 Prozent liegt für IT-Profis schon drei Jahre zurück. Seitdem geht es moderater vorwärts. 2018 wuchsen die Gehälter über alle Berufsgruppen hinweg um 3,5 Prozent an. Das ist ein Ergebnis einer exklusiven Vergütungsstudie von Compensation Partner und der COMPUTERWOCHE. Tim Böger, Geschäftsführer der Hamburger Vergütungsberatung Compensation Partner und Projektleiter der Studie, hat einen eindeutigen Gewinner im Poker um IT-Spitzengehälter ausgemacht.

Es ist der Security-Experte, dessen durchschnittliches Bruttojahresgehalt in den vergangenen beiden Jahren von 71.100 auf mittlerweile 75.600 Euro stieg. „Die Sicherheitsexperten werden immer wichtiger – zum Beispiel vor dem Hintergrund der zunehmenden

Cyber-Attacken auf global agierende Unternehmen“, sagt Böger. Eine Folge der Digitalisierung und Vernetzung seien neue Sicherheitslücken und Schlupflöcher für Cyber-Kriminelle, die es zu schließen gelte.

SAP-Berater verdienen nach den Security-Profis am besten

Zu den Spitzenverdienern unter den IT-Fachkräften ohne Personalverantwortung gehören auch der SAP-Berater mit einem Jahresgehalt von 72.900 Euro, der „normale“ IT-Berater mit 72.500 Euro und der Projektleiter mit 72.300 Euro. Haben die Experten Personalverantwortung, können sie sogar mit einem 25- bis 35-prozentigen Aufschlag rechnen.

Das Schlusslicht bilden die Mitarbeiter in der System- und Netzadministration (49.300 Euro) und im Anwender-

Support (44.800 Euro). Die Einkünfte der weniger Qualifizierten stagnierten, so Böger. Der Druck auf Mitarbeiter in Support und Administration wachse. Das Thema Outsourcing spiele nach wie vor eine Rolle, wenn es darum gehe, Kosten zu senken.

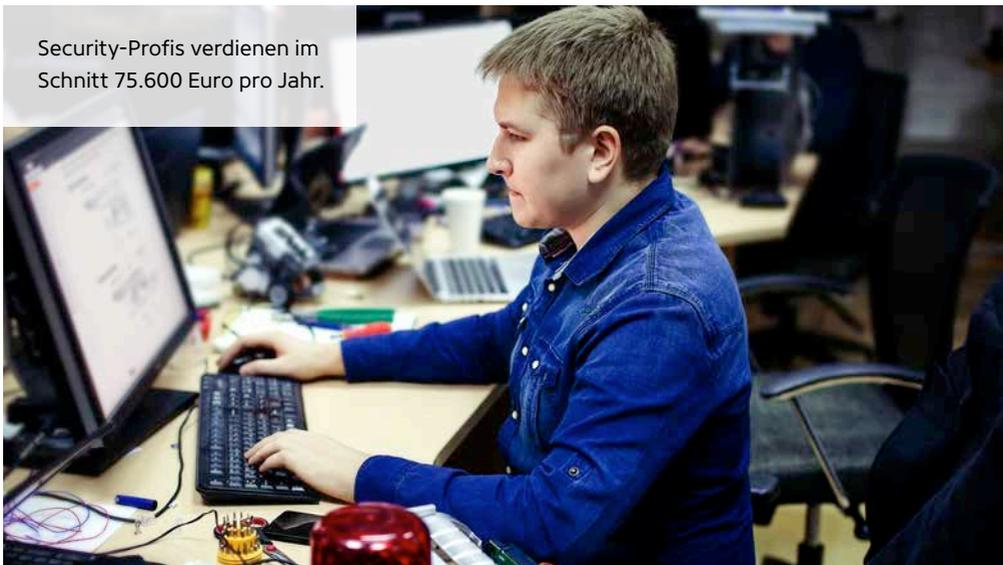
Master verdienen immer mehr

Knapp 60 Prozent aller Personen, deren Daten in die Gehaltsstudie eingeflossen sind, verfügen über einen Hochschulabschluss. Am besten honoriert wird das Universitätsdiplom mit durchschnittlich 76.500 Euro (Vorjahr 72.700 Euro), ein Fachhochschulabschluss bringt 70.700 Euro (Vorjahr 69.200 Euro). Der Master hat noch nicht das Niveau des Diploms

erreicht, die Gehaltssteigerung ist aber überdurchschnittlich, so dass im Mittel 65.600 Euro jährlich gezahlt werden (Vorjahr 60.900 Euro).

Der Rückstand gegenüber den Diplomanden liegt am noch niedrigen Durchschnittsalter der Master-Absolventen. Der ebenfalls noch junge Bachelor-Abschluss bringt den Experten durchschnittlich 55.200 Euro ein (Vorjahr 53.300 Euro). Wer eine Lehre absolviert hat, muss sich mit etwa 50.000 Euro (Vorjahr 48.500 Euro) im Jahr zufriedengeben. Wichtiger Hinweis: Bei den Zahlen handelt es sich nicht um Einstiegsgehälter, sondern um Einkommen, die im Schnitt mit dem jeweiligen Abschluss zu erreichen sind.

Security-Profis verdienen im Schnitt 75.600 Euro pro Jahr.



Berufserfahrung lohnt sich

Spezialisten mit drei bis sechs Jahren Berufspraxis kommen auf rund 52.200 Euro (Vorjahr 50.900 Euro) jährlich, mit einer Berufserfahrung von sieben bis zehn Jahren liegen die Gehälter im Schnitt bei 56.400 Euro (Vorjahr 54.000 Euro). Wer mehr als zehn Jahre im Geschäft ist, hat im Mittel etwa 68.000 Euro (Vorjahr 66.300 Euro) auf dem Lohnzettel. An das Gehaltsniveau ihrer Chefs kommen IT-Fachkräfte trotz aller Berufserfahrung nicht heran: IT-Leiter mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung beispielsweise erhalten knapp 150.000 Euro jährlich. Damit geht die Schere zwischen Fach- und Führungskräften weiter auseinander.

Mittelstand holt auf

Generell gilt: Je größer das Unternehmen, umso höher die Vergütung. Um diesen Unterschied zu verdeutlichen, hat Compensation Partner die Gehälter aller IT-Fachkräfte eines Unter-

nehmens in einen Topf geworfen und den Durchschnitt ermittelt. Die gute Nachricht in diesem Jahr: In den kleinen Firmen sind die Gehälter stärker gestiegen als in großen Betrieben.

In einem mittelständischen Betrieb mit bis zu 100 Mitarbeitern nimmt der Computerfachmann derzeit rund 52.700 Euro nach Hause, im Vorjahr waren es 49.700 Euro. Wechselt er zu einem größeren Mittelständler mit bis zu 1000 Beschäftigten, sind es gleich rund 8000 Euro mehr pro Jahr. Bevorzugt er einen Konzern, kommen noch einmal rund 18.000 Euro drauf, insgesamt macht das dann etwa 78.000 Euro. Böger erinnert daran, dass Konzerne auch deshalb ihren Beschäftigten mehr bezahlen, weil sie tarifgebunden sind. Um weitere 40.000 bis 60.000 Euro kann das Gehalt steigen, wenn der IT-Experte eine Führungsfunktion mit Personalverantwortung übernimmt.

Hans Königes, COMPUTERWOCHE

IMPRESSUM

COMPUTERWOCHE Great Place to Work, IDG Business Media GmbH, Lyonel-Feiningger-Straße 26, 80807 München, **Verlagsleitung:** Jonas Triebel, **Gesamtanzeigenleitung:** Sebastian Wörle (verantwortlich), +49 89 36086-113, Fax: +49 89 36086-425, **Chefredakteur:** Heinrich Vaske, **Redaktion:** Karen Funk, Hans Königes, Alexandra Mesmer, **Grafikkonzept und Layout:** Erika Schönberger, **Druck:** Silber Druck oHG, Otto-Hahn-Straße 25, 34253 Lohfelden



In unserer Verlagsgruppe
erscheinen außerdem
folgende Medienmarken



ChannelPartner

TECCHANNEL
IT IM MITTELSTAND

PCWELT

Macwelt

4. Mai 2019
in Frankfurt am Main



Treffen Sie das COMPUTERWOCHE-Team auf der Women & Work

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

www.womenandwork.de

Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen

Beste Arbeitgeber in der ITK 2019

Aufzählung in alphabetischer Reihenfolge nach Unternehmensnamen



-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-