

# GRÜN Pressespiegel

Thema: Wir führen besser  
 Medium: Die Welt  
 Ausgabe: 16.03.2015

## „Wir führen besser“

Branche als Trendsetter: Beschäftigte wählen ihre Chefs, und Mitarbeiteraktien sorgen für Motivation

Mitarbeiter, mit denen wir die nächste Stufe nicht erreichen können, werden das Unternehmen verlassen müssen.“ Mit dieser Ankündigung, könnte man meinen, steigerte Marc Stoffel nicht gerade seine Beliebtheit. Dennoch bestätigten ihn 85 Prozent der Mitarbeiter als Geschäftsführer von Haufe-umantis. Stoffel war erst im Jahr zuvor vom Leiter Vertrieb und Marketing zum Geschäftsführer aufgestiegen – per Mitarbeiterwahl.

Damit nicht genug: Bei dem IT-Unternehmen wird neben dem Chef auch das mittlere Management gewählt. Der Schweizer Anbieter für Talentmanagement-Software will zeigen, dass Mitarbeiter ihr Unternehmen selbst führen können. „Das Vorurteil, dass Mitarbeiter wenig arbeiten wollen und Verantwortung ablehnen, ist falsch“, glaubt Stoffel. „Sie wollen vor allem, dass ihre Firma erfolgreich ist.“ Die Wahlen hatte der Mitgründer und ehemalige Geschäftsführer Hermann Arnold gemeinsam mit dem Verwaltungsrat initiiert.

Mitarbeiterzentrierte Unternehmenskultur nennt sich das Modell und ist ein

Indiz, dass sich in Sachen Führungskultur der Wind dreht. Der familiengeführte, oft durch starke Führungsfiguren geprägte Mittelstand ist ein Auslaufmodell. Der IT-Bereich geht als Pionier voran.

Einen Paradigmenwechsel bestätigt auch Oliver Grün, Präsident des Bundesverbands IT-Mittelstand (BITMi) und Vorstand der Grün Software AG. Einen entscheidenden Treiber für die Entwicklung sieht er in der Dynamik der IT-Branche, die sich schnellen globalen Veränderungsprozessen ausgesetzt sieht. „Ein Produkt, das man heute anbietet, ist in ein, zwei Jahren nicht mehr marktfähig“, so Grün. Stetige Innovation erreiche man am besten, indem man Verantwortung an die Mitarbeiter delegiere.

Zweiter Treiber sei die wachsende Komplexität des Geschäftsfeldes, über das kein Einzelner mehr den Überblick behalten könne. „Der Chef muss nicht mehr derjenige sein, der am besten einschätzen kann, welches Marktpotenzial ein Produkt hat.“ Stattdessen setzt die Branche auf schlagkräftige Teams. Auch Oliver Grün hat begonnen, seine Firma umzustrukturieren. In der Grün Soft-



Statt auf starre Hierarchien setzen Gründer auf Eigenverantwortung und Teamarbeit

ware AG, einem Anbieter von Softwarelösungen für Spenden- und Bildungsorganisationen, wurden Abteilungen durch interdisziplinäre Teams ersetzt. In diesen arbeiten Entwickler, Projektmanager, Vertriebsmitarbeiter und Marketingleute eng zusammen – unabhängig und

eigenverantwortlich. Ideen müssen nicht erst Hierarchiestufen durchlaufen. Auch die Entscheidung, ob eine Software entwickelt wird, kann das Team treffen. Der Geschäftsführer konzentriert sich auf Kernaufgaben. Dazu gehören laut Grün neben der strategischen Firmenausrich-

tung unter anderem Personaleinstellung und Teile des operativen Geschäfts. Andere, vor allem ältere Chefs, verbinden mit diesen Veränderungen oft Machtverlust. Deshalb würden sie diese nach Angaben des Mittelstandsberaters Hubert Hölzl hinausschieben oder verhindern.

Anders bei Catharina van Delden, sie gründete ihre Firma innosabi mit drei ehemaligen Kommilitonen vor fünf Jahren. Mittlerweile entwickeln 20 Mitarbeiter Software für Crowdsourcing und Open Innovation. Mit solchen IT-Lösungen können Firmen über das Internet Geld für eigene Investitionen einsammeln. Um die Beschäftigten zu binden, wurden Mitarbeiteraktien eingeführt: „Wer den Firmenerfolg signifikant mitgestaltet, kann nach einem Jahr Unternehmensanteile halten“, so van Delden.

Marc Stoffel, Geschäftsführer von Haufe-umantis, glaubt, dass eine offene Personalpolitik Europa besondere Chancen bieten könnte: „Unsere Antwort auf den globalen Wettbewerb muss lauten: Wir führen besser. Wir bauen bessere Unternehmen. Wir binden Mitarbeiter besser ein.“ *Mirko Heinemann*