

„Kontrolle abgeben“

Mit gleicher Mitarbeiterzahl – in diesem Fall 23 – den Umsatz kontinuierlich steigern? Der Klages & Partner GmbH aus Wallenhorst ist das gelungen. Die Besonderheit dabei: Das Unternehmen für IT-Lösungen im Gesundheitswesen hat sich bewusst gegen die Lehrbücher entschieden – und komplett auf die gängigen Instrumente der Personalführung verzichtet. Die Stichworte: Aus eigener Motivation heraus arbeiten. Ständig in Bewegung bleiben. Eine Wohlfühlatmosphäre schaffen.

Initiiert hat den Wandel Geschäftsführer Dieter Klages. Rückblickend sagt er: „Erfolgreich war unser Unternehmen schon vor diesem radikalen Wandel, aber der Durchbruch fehlte.“ Nach personellen Veränderungen zog er im Jahr 2003 in Sachen Mitarbeiterführung die Reißleine, machte sich auf die Suche nach Neuem. Dazu nahm er vor allem seinen eigenen Führungsstil kritisch unter die Lupe. „Ich musste es lernen, Kontrolle an die Mitarbeiter abzugeben und hin zu einer Vertrauenskultur zu kommen“, sagt der 52-Jährige. Von Beginn an stand fest, dass er den wirtschaftlichen Aspekt der Unternehmensführung nicht mehr separat betrachten, sondern das Miteinander stärken wollte. Anregungen holte er sich selbst bei Yoga und Sport und lud später Energie- und Stressberater ins Unternehmen ein. Das anfängliche Erstaunen der Mitarbeiter, als

er etwa einen Buddha in den Garten stellte, hat sich inzwischen zu einer neuen, starken Unternehmenskultur gewandelt. Der Krankenstand ist deutlich niedriger als vorher, der Umgang offener und von einer hierarchischen Führung sei man zu situations- und projektbezogenen Arbeiten gekommen.

Raum für den Austausch untereinander bietet das so genannte „Freitagsfrühstück“ für die Beschäftigten. „Ich nehme daran nicht teil, damit die Mitarbeiter sich noch freier unterhalten können“, sagt Klages. Um eine objektive Analyse zu bekommen, ob man sich auf dem richtigen Weg befindet, bewarb sich die Klages & Partner GmbH beim Wettbewerb „Top Job 100“ – und wurde vor wenigen Wochen in die Liste der „100 besten Arbeitgeber im Mittelstand 2008“ auf-

genommen. Dafür waren die Unternehmensstrukturen beleuchtet und die Mitarbeiter anonym befragt worden.

Die drei Beispiele aus der Region zeigen, dass trotz unterschiedlicher Unternehmensgröße und unterschiedlicher Ansätze der Wertschätzung der Mitarbeiter und der Kommunikation stets ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Da verwundert es nicht, wenn Dieter Klages sich über die Auszeichnung in der „Top Job 100“ freut, stolz aber auf die Aussage eines Mitarbeiters ist, der auf die Frage nach der Zufriedenheit mit seinem Arbeitsplatz geantwortet hatte: „Ich fühle mich im Unternehmen geboren.“ <<

Beate Bößl, IHK