

Wie Mitarbeiter zu begeistern sind



Zur Person:

Andreas Nau
Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

easysoft GmbH in St. Johann bei Reutlingen
(www.easysoft.info)
Branche: IT
Mitarbeiter: 35

Manchmal braucht es eine schlimme Krise, um in einem Unternehmen etwas Neues, Größeres entstehen zu lassen. So ging es uns mit unserer 1994 gegründeten Firma easysoft. Heute haben wir einen Jahresumsatz von 2,8 Millionen Euro, sind mit Software für Bildungsmanagement und Personalentwicklung Marktführer im Gesundheitswesen und finden derzeit immer mehr Kunden in mittelständischen Unternehmen anderer Branchen.

Doch 2008 standen wir vor der Insolvenz. Zu den Impulsen, die mir damals den Weg aus der Krise wiesen, gehörte [das Buch „Die besten Mitarbeiter finden und halten“](#) von Prof. Dr. Jörg Knoblauch. Erst da kapierte ich, dass man Personalführung nicht nur aus dem Bauch betreiben kann, sondern strategisch vorgehen muss. Die in dem Buch empfohlenen Maßnahmen haben uns entscheidend vorangebracht.

Inzwischen sind jährliche Mitarbeitergespräche für meine beiden Geschäftsführerkollegen und mich eine Selbstverständlichkeit. Der Mitarbeiter beurteilt sich selbst in 18 Bereichen – und wird in denselben Bereichen vom Vorgesetzten beurteilt. Das gibt Stoff für weiterführende Gespräche, die in protokollierte Ziele münden. Übrigens: Auch wir Chefs werden benotet.

Gleichzeitig haben wir Prof. Dr. Jörg Knoblauchs [Konzept der „33 Rosen“](#) für unsere Firma angepasst. Unsere Mitarbeiter bekommen kostenlos Obst ihrer Wahl, können in Pausen an der hauseigenen Kletterwand ihre Muskeln erproben und genießen eine Zusatzversicherung für Zahnersatz und Brillen. Im vergangenen Jahr kamen wir im „Top-Job“-Gütesiegel unter die besten 100 mittelständischen Arbeitgeber bundesweit. Offene Stellen müssen wir nicht mehr ausschreiben – es gibt bereits eine Warteliste hervorragend geeigneter Kandidaten!

Genial ist auch der [Sprinter-Club](#), wo sich Unternehmer mehrfach im Jahr treffen, um sich gegenseitig zu coachen. Dort habe ich beispielsweise erfahren, wie man seine Position bei Google verbessert. Damals rangierten wir unter dem Suchbegriff „Seminarsoftware“ hinter der 300. Stelle – heute sind wir auf Rang 1.

Als wir knapp vor der Insolvenz standen, hatten wir 14 Mitarbeiter. Inzwischen sind es 35 an vier Standorten, und auf unserem Strategieplan steht für das Jahr 2017 die Zahl 70. Hätte man mir solche Zahlen in der Krise 2008 gesagt, ich hätte nur den Kopf geschüttelt. Heute scheint mir diese Vision absolut erreichbar.

