



..... Flexible individuelle Anreizgestaltung

IGS Development



IGS Development GmbH

Branche:	Dienstleister für die Automobilbranche (Engineering)
Gründungsjahr:	1987; 2001 Fusion mit zwei weiteren Unternehmen
Beschäftigte:	120
Standorte:	Harbke, Außenstellen in Helmstedt und Wolfsburg
Geschäftsinhalt:	Entwicklung und Konstruktion; Technische Dokumentation sowie Messtechnik/ Formen- und Lehrenbau; IT Solutions
CI:	„More than Engineering“

Herausforderung

Die IGS Development GmbH sucht nach neuen Lösungen, um vor dem Hintergrund der Verknappung an Ingenieur- und Technikerpersonal einerseits und der Vielzahl an Wettbewerbern um hochqualifizierte Fachkräfte in der Region um Wolfsburg sowie Magdeburg andererseits eigene Beschäftigte noch stärker und langfristiger an das Unternehmen zu binden.

Wissen, wo es lang geht

Intention: In Abhängigkeit der individuellen Umstände bietet ein Unternehmen seinen Beschäftigten passende Anreizformen. „Wir sind seit jeher bestrebt, unseren Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen und interessante Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten“, sagt Geschäftsführer Christian Schwamberger. Als hoch spezialisierter Engineering-Dienstleister sei man besonders auf das Know-how seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. „Wir brauchen Planungssicherheit – das bedeutet, wir brauchen ein starkes und konstantes Team.“

Um ihre hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte zu binden, hat die IGS Development GmbH in den vergangenen Jahren zahlreiche monetäre und nicht-monetäre Anreize auf den Weg gebracht. Als Beispiele für die diversen Anreize seien hier eine betriebliche Altersvorsorge seit 2002, flexible Arbeitszeiten seit Gründung des Unternehmens oder Fahrtkostenzuschüsse seit 2003 genannt. Für jeden scheint etwas dabei zu sein. Allerdings brachte die im Rahmen des WiPer-Projektes durchgeführte Mitarbeiterbefragung die Erkenntnis ans Tageslicht: Die angebotenen Anreize sind im Unternehmen zu wenig bekannt, insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht täglich direkt am Unternehmensstandort in Harbke eingesetzt sind. „Dieser ungleichen Informationsverteilung waren wir uns so nicht bewusst“, erklärt Schwamberger.

Um den Kommunikationsfluss im Unternehmen zu verbessern, nutzen Geschäftsführung und Personalleitung nun verschiedene Kanäle: Einmal im Vierteljahr bringen sie die Mitarbeiterzeitung „MIZE“ heraus, die über hausinterne Neuigkeiten informiert. „An der Namensfindung war die gesamte Belegschaft beteiligt. Zwei Mitarbeiterinnen hatten unabhängig voneinander dieselbe Idee“, erzählt Schwamberger. Dass die „MIZE“ ankommt, zeigt das Beispiel von Dirk Römer, Projektleiter im Geschäftsbereich Technische Dokumentation. Er war einer der Ersten, der das neu konzipierte Anreizmodell „Dienstwagen statt Gehalt“ in Anspruch nahm. „Ich habe aus der Hauszeitschrift davon erfahren. Da ich mein eigenes Auto gerade stillgelegt hatte, passte das perfekt.“ Seine Erfahrungen damit will er gern

Elemente des Anreizsystems der IGS

monetär

- Entgeltbestandteile
- Sonstige monetäre Anreize

nicht monetär

- Arbeitszeit
- Anerkennung
- Entwicklung
- Soziales Engagement
- Beteiligung
- Soziale Aktivitäten



weitergeben: in Gruppengesprächen oder auf einer Betriebsversammlung beispielsweise, die zweimal im Jahr stattfindet. Um den Kontakt zu den außerhalb des Standorts Harbke tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu intensivieren, setzt die Geschäftsführung auf persönliche regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitern durch die zuständigen Führungskräfte vor Ort. Die Mitarbeiterbefragung zeigte, dass auch hier noch einiges Verbesserungspotential besteht.

„Kommunikation ist das A und O“, weiß Personalverantwortliche Sabine Burmeister. Bei Neueinstellungen achtet sie deshalb neben der Qualifikation ganz besonders auf den „Faktor M“: den Menschen. „Wir sind deutlich gewachsen; haben in den vergangenen zwei Jahren mehr als 30 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt – da muss es auch menschlich passen.“

Dass im Unternehmen ein hoher Wohlfühlfaktor herrscht, lässt sich an der relativ geringen Fluktuationsrate ablesen. „Natürlich bleibt es nicht aus, dass mal ein Mitarbeiter dem Angebot großer Unternehmen aus Wolfsburg oder Braunschweig folgt, aber die Regel ist das nicht“, sagt Schwamberger. In einem mittelständischen Unternehmen genießen die Mitarbeiter zumeist höhere Freiheitsgrade als in einem Konzern. Das kommt gut an. Holger Venske kann das nur bestätigen. Der Messtechniker weiß die Flexibilität und Schnelligkeit in der Arbeitsweise zu schätzen. „Manchmal genügt ein Anruf, und wir kommen abteilungsübergreifend einen entscheidenden Schritt weiter“, sagt er.

Die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens hat für die Mitarbeiter einen hohen Wert, das zeigen auch die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung. „Die Ergebnisse zeigen allerdings auch, dass unsere Mitarbeiter viel zu unterschiedliche Bedürfnisse und Präferenzen haben, als dass der Einsatz der Anreizkomponenten nach dem Gießkannenprinzip erfolgen könnte“, ergänzt Geschäftsführer Schwamberger.

„Mit der flexiblen individuellen Anreizgestaltung haben wir den richtigen Weg eingeschlagen, nun werden wir ihn konsequent weiter verfolgen.“



Was ist das Besondere an der IGS Development GmbH?

Die IGS Development GmbH ist der größte Engineering-Dienstleister im Automotivebereich in Sachsen-Anhalt und arbeitet für namhafte Kunden der Automobil- und Automobilzulieferindustrie, aber auch für Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus sowie anderer Branchen. Im Mittelpunkt steht die virtuelle Produktentwicklung. Dazu gehören die Konstruktion und Entwicklung und die Realisierung von Modellen und Prototypen, die interaktive Visualisierung, die Technische Dokumentation, IT-Solutions sowie der Einsatz hochmoderner optischer und taktischer Mess- und Prüftechnik.

Das Unternehmen wird in hohem Maße von dem Know-how und der Kreativität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getragen – denn modernste Technik allein wird den hohen Ansprüchen der Kunden nicht gerecht. Im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte und um sie langfristig zu binden, setzt IGS auf strategische Personalarbeit und dabei insbesondere auf Verantwortung, Leistungs- und Teamorientierung, Transparenz und Offenheit. Im Zusammenspiel dieser Prinzipien entsteht ein angenehmes Betriebsklima, das die Bindung mit dem Unternehmen fördert – und das im Unternehmen spürbar ist.



Sie suchen herausfordernde Aufgaben in einem kreativen Team?

IGS Development GmbH
Ansprechpartnerin: Sabine Burmeister
Telefon: 039406 922-0
E-Mail: jobs@igs-development.de
www.igs-development.de/jobs.html

Was ist WiPer?

WiPer steht für Reflexive Entwicklung wirtschaftlicher Personalstrategien im Norden Sachsen-Anhalts. „Passgenaue“ Lösungen für bestehende Herausforderungen strategischer Personalarbeit werden in enger Kooperation mit Unternehmen unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen entwickelt. WiPer begleitet 10 Unternehmen bei der Entwicklung unternehmensspezifischer

Welchen Nutzen hat externe Unterstützung?

Seit Oktober 2008 begleiten die Berater der MA&T Organisationsentwicklung GmbH die Entwicklung und Umsetzung eines flexiblen Anreizsystems für die Beschäftigten der IGS Development GmbH. Auf Basis einer speziell für die IGS Development GmbH konzipierten unternehmensweiten Befragung aller Beschäftigten unterstützte MA&T das Projektteam der IGS bei der Lösungsentwicklung.

Abgeleitet aus der Unternehmensstrategie und den Unternehmenszielen liefert MA&T bis Januar 2010 zentrale Inputs für das Strategie- und Umsetzungskonzept zur flexiblen Anreizgestaltung, regt den unternehmensinternen Diskussionsprozess durch kritisches Hinterfragen an und forciert die Umsetzung durch externes Meilensteincontrolling.



Sie suchen externe konzeptionelle Unterstützung und Prozessbegleitung bei der Umsetzung Ihres Anreizsystems?

MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Ansprechpartner: Oliver Lilie
Telefon: 0391 73474-08
www.ma-t.de

Personallösungen und unterstützt deren Umsetzung. Weitere Informationen finden Sie unter:

www.wipernet.de

Im Rahmen der Förderung von Einzelprojekten mit besonderem Landesinteresse unter der Richtlinie zur präventiven Arbeitsmarktförderung wird WiPer finanziell unterstützt durch das Land Sachsen-Anhalt und den Europäischen Sozialfonds.

Gefördert durch Mittel der EU und des Landes



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT