

Mit dem Porsche zum Kunden

Ein hohes Einstiegsgehalt ist nicht alles. Mieschke Hofmann und Partner (MHP) versucht die begehrten IT-Berater mit Boni, Perspektiven und einem außergewöhnlichen Dienstwagen zu überzeugen.

Von Alexandra Mesmer*



Neue Technik in alten Gemäuern: Der IT-Dienstleister MHP residiert im Schloss Heutingsheim in Freiberg am Neckar.

Seit einigen Jahren zahlen IT-Unternehmen immer höhere Gehälter, um im Rennen um Mitarbeiter vorne dabei zu sein. Oft werden schon für die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags Prämien gezahlt. Dass ein überdurchschnittliches Gehalt nicht der einzige Weg ist, Fachkräfte an sich zu binden, zeigt das Beispiel von Mieschke Hofmann und Partner (MHP).

Hohe leistungsabhängige Vergütung

Der Automotive-Dienstleister ist eine Tochter von Porsche, sitzt in Freiberg am Neckar und sucht nach Mitarbeitern. „Wir haben uns bewusst dagegen entschieden, dem Trend blind zu folgen“, so Christoph Joos, als Mitglied der Geschäftsführung bei der Prozess- und IT-Beratung für Human Resources verantwortlich. „Stattdessen bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich optimal zu entwickeln – ein marktgerechtes Gehaltspaket eingeschlossen.“ So ergänzt MHP das branchenübliche Grund-

gehalt um einen hohen Anteil leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile. „Mit überdurchschnittlichen Einstiegsgehältern ist in der Regel auch ein enormer Erfolgsdruck verbunden. Dieser lässt Mitarbeiter wie Arbeitgeber häufig unzufrieden wer-



Ralf Hofmann, MHP:

„Ein überdurchschnittliches Einstiegsgehalt erzeugt großen Erfolgsdruck.“

den“, sagt MHP-Geschäftsführer Ralf Hofmann. „Bei uns können sich die Mitarbeiter an Rollen und entsprechenden Zielvereinbarungen orientieren und weiterentwickeln.“ Damit ein solches System von den Mitarbeitern akzeptiert wird, muss es trans-

parent und berechenbar sein. Darum teilt der Dienstleister vom ersten Kontakt an seine Erwartungen mit und diskutiert die Ziele mit den IT-Beratern.

Das Unternehmen zeigt den Mitarbeitern klare Karriereperspektiven auf. MHP erstellt mit jedem Mitarbeiter einen flexiblen Plan und legt Perspektiven wie Entwicklungsschritte fest.

Sport und soziales Engagement

Weiterbildungsangebote flankieren die Karriereperspektiven. Denn nur wer seine Fähigkeiten und Fertigkeiten auch über die Erfahrungen aus der Projektarbeit hinaus ausbaut, kommt später für Führungsaufgaben in Frage. Dazu MHP-Manager Hofmann: „IT-Berater haben diesen Zusammenhang verinnerlicht. Daher ist für viele Bewerber ein umfassendes und gut strukturiertes Weiterbildungsprogramm und vor allem die dafür notwendige Kultur und Offenheit beim Arbeitgeber äußerst reizvoll.“

„Ideal entwickeln sich die Mitarbeiter, wenn sie sich in ihrem Arbeitsumfeld frei entfalten können“, so die Erfahrung von Joos. Zum Beispiel organisieren die Berater ihre Arbeitszeit in Abstimmung mit ihrem Team und dem Kunden. Überhaupt wird großer Wert auf eine gute Atmosphäre gelegt, dazu tragen laut Joos auch gemeinsame sportliche Aktivitäten und soziales Engagement bei.

Als Bonbon für seine Mitarbeiter sieht MHP sein Firmenwagen-Modell. Die Mitarbeiter der Porsche-Tochter haben die Möglichkeit, einen Sportwagen aus Stuttgart-Zuffenhausen zu fahren. Christoph Joos: „Gerade unsere Mitarbeiter mit Benzin im Blut motiviert das besonders.“

*Alexandra Mesmer

amesmer@computerwoche.de

