

Motivation an der Kletterwand

EASYSOFT entwickelt seit über 24 Jahren Softwarelösungen für die Seminarorganisation, Personalentwicklung und die Ausbildungsverwaltung. Mit den Unternehmenswerten Bestleistung, Menschlichkeit und Gesundheit, Wachstum und Entwicklung führt Arbeitsfreude bei Easysoft zu Unternehmenserfolgen.

TEXT: JENS GIESELER | FOTOS: UNTERNEHMEN



Wer in Metzingen das Gebäude von Easysoft betritt, ist beeindruckt von der hellen und großzügigen Gestaltung. Geschäftsführer Andreas Nau kommt Besuchern über die freie Treppe entgegen und rechts sorgt eine 16 Meter hohe Kletterwand für einen Blickfang und Gesprächsstoff. „Das war vor etlichen Jahren ein Mitarbeiterwunsch, nachdem wir einen Klettergarten besucht hatten“, erzählt er. Es mache für ihn einfach keinen Sinn, wenn Programmierer, die trotz allem Bemühen momentan nicht weiterkommen, weiterhin auf den Bildschirm staren. Nach einem Tapetenwechsel und körperlicher Betätigung bekommen sie oft einen neuen Blick auf das Problem und finden schneller eine Lösung.

Die Kletterwand steht natürlich allen zur Verfügung. Hilft auch, wenn jemand nach einem stressigen Telefonat runterkommen oder ein Team vor einer kreativen Aufgabe nochmals einen Kopf freibekommen möchte. Die Wand wird genutzt, ist aber nicht bevölkert. Auch der Firmengründer schaut etwas zweifelnd nach oben – er ist nicht schwindelfrei. Stattdessen holt der schlanke Ausdauersportler lieber seine Laufschuhe raus und dreht eine Runde im Wald. „Entscheidend ist doch nicht, dass unsere Mitarbeiter acht Stunden in der Firma sind, sondern dass die Ergebnisse stimmen“, formuliert er das Selbstverständnis des Unternehmens. Deshalb gibt es auch keine Stechuhren.

Zusammen mit seinen Kollegen Wilfried Hahn und Friedhelm Seiler hat er vor rund zehn Jahren fünf Unternehmenswerte entwickelt, an denen Entscheidungen konsequent ausgerichtet werden. Beispielsweise Bestleistung und Gesundheit. Auf ersten Blick nicht verträglich: Entweder wird richtig rangeklotzt, dann leidet die Gesundheit. Oder Körper und Seele werden gepflegt, dann reicht's nicht für die Spitze. Damit kann Nau nichts anfangen: „Langfristig zahlt es sich aus, gut und offen mit sich selbst und den Kollegen umzugehen.“

Cem Lang hätte seinen Vertriebsjob beinahe nicht angetreten: „Mein Vertrauen war durch den vorherigen Arbeitgeber so geschädigt, dass ich gar nicht glauben konnte, dass es in einem Unternehmen, vor allem im Vertrieb so offen und ehrlich zu gehen kann.“ Er wollte während des Bewerbungsprozesses vor einem Jahr aussteigen. Zum Glück hat Vertriebschef Seiler die Skepsis des Kandidaten gespürt, ein weiteres Gespräch vorgeschlagen und ihn zu einem Kundentermin mitgenommen. Diese Transparenz und was der 41-jährige Schwabe beim Kunden erlebte, überzeugte ihn: „Bedarfsgerechtes Verhandeln statt Akkord-Verkauf – das war genau das, was ich suchte“.

Keine zwei Monate im Betrieb war er auf der ersten Messe. Er hat sich den Stand genau angeschaut und danach die Kontakte analysiert. Mit dem Ergebnis, dass er die darauffolgende Messe selbst organisieren durfte. Das gefällt dem ideenreichen Vertriebsprofi: Statt eines von vielen Rädchen in einem Konzern zu sein, ist nun gewünscht, dass er seine Erfahrungen einbringt und verantwortlich umsetzt.

Der Geschäftsführung ist es auch nicht egal, wie ihre Angestellten neben der Arbeit leben, denn Arbeit verstehen sie als ein Teil des Lebens – Work-Life-Blend statt Work-Life-Balance. So war Tanja Höhn während ihrer knapp sechsjährigen Elternzeit immer zu Veranstaltungen eingeladen und ist seit August 2016 mit 30 Prozent wieder eingestiegen und kann mit einem firmeneigenen Laptop auch von zu Hause arbeiten. „Das Arbeitsverständnis hat sich komplett gedreht“, beschreibt sie die Veränderungen der vergangenen zehn Jahre. Früher habe jeder „seine Sache“ erledigt. Dagegen gebe es heute ein Wir-Gefühl. So sind Auftragslage und der aktuelle Finanzstatus für jeden auf einer Videowand sichtbar. Jeder sei involviert und trage über individuelle Ziele direkt oder mittelbar zur Kundenzufriedenheit etwas bei. Die gelernte Zahnarztgehilfin und Wirtschaftsfachwirtin etwa organisiert die drei Akademien, Messen und diverse Veranstaltungen wie die Anwenderkonferenz mit mehr als 100 Teilnehmern.

„Alle 75 Mitarbeiter sollen sich hier wohlfühlen und Freude bei der Arbeit haben“, sagt der 53-jährige Firmenchef. Das sei die wirkungsvollste Form des Leistungsanspornes. Der Erfolg gibt den drei Geschäftsführern recht: Seit Jahren wachsen bei Easysoft Umsatz und Mitarbeiteranzahl kontinuierlich jenseits der zehn Prozent. Ursprünglich ausschließlich für die Gesundheitsbranche nutzen inzwischen 1300 Unternehmen die Software zur Personalentwicklung und Seminarorganisation – darunter große Industriebetriebe, Handelsunternehmen oder Automobilhersteller.

Der Stolz aufs Unternehmen ist „Andy“ – wie ihn seine Mitarbeiter nennen – anzumerken, wenn er die großzügige Küche oder die Grillterrasse zeigt, durch das Sportstudio oder die Großraumbüros mit Kommunikationsinsel, höhenverstellbaren Tischen und abgeschirmten Einzelarbeitsplätzen führt. „Wir investieren viel Zeit, die Mitarbeiter zu finden, die ihre Freiheiten nutzen, Ziele mitentwickeln und sich auch daran messen lassen.“ Allerdings findet Easysoft die auch, weil das Unternehmen auf Grund seiner Arbeitskultur mit etlichen Arbeitgeberpreisen ausgezeichnet wurde und sich in der Region sowie in seiner Branche einen ausgezeichneten Ruf erarbeitet hat.



“ Entscheidend ist doch nicht, dass unsere Mitarbeiter acht Stunden in der Firma sind, sondern dass die Ergebnisse stimmen.

Andreas Nau
Geschäftsführer

Ausgleich zum Arbeitsalltag, offene und transparente Büroflächen sowie Kommunikationsinseln für spontane Kurzmeetings führen zu einer kreativen Arbeitsatmosphäre und einem familiären Wir-Gefühl.