

Interview mit Prof. Sissi Closs: Flexible Unternehmenskultur

Frau Prof. Closs, beschreiben Sie doch bitte kurz die wichtigsten Punkte Ihrer Unternehmenskultur:

Am allerwichtigsten ist die Flexibilität. Man muss lernen, sich in jeder Hinsicht stetig auf neue Situationen einzustellen. Nicht davon zu trennen ist eine Teamkultur, in der man miteinander arbeitet und immer versucht, eine gemeinsame Lösung zu finden. Der dritte Punkt, den wir als essentiell erachten, ist das „Geben-und-Nehmen-Prinzip“: Das Ganze kann immer nur dann funktionieren, wenn alle Beteiligten mitmachen.

Leben Sie diese Kultur bereits seit der Gründung von Comet Computer im Jahr 1987 oder ist das Organisationskonzept nach und nach gewachsen?

Die Uridee war ein Teilmotiv, warum ich überhaupt eine eigene Firma gründen wollte: Nur so konnte ich derartige Konzepte umsetzen und wirklich leben. Natürlich ist das Ganze im Lauf der mittlerweile fast 25 Jahre gewachsen und hat sich auch verändert. Wir haben viel dazugelernt und lernen im Grunde genommen jeden Tag weiter.

Wenn Sie die Zeit zurückdrehen könnten, würden Sie in Bezug auf Ihre Arbeitsmodelle dann wieder alles genauso machen?

Ganz bestimmt. Ich würde alles wieder genauso machen – heute natürlich mit mehr Erfahrung. Wir haben durch die flexiblen Arbeitsmodelle viele Freiräume für das Unternehmen geschaffen, weil wir uns nicht an strikte Vorgaben halten, die uns diktieren, wer wann und wie einzustellen ist. Dadurch haben wir es geschafft, ganz ungewöhnliche Menschen zu uns zu holen, die sehr kreativ und erfolgreich für die Firma gearbeitet haben. Der große Pluspunkt ist, dass wir unseren Mitarbeitenden so mehr Freiräume bieten können als mit klassischen Arbeitsmodellen.

Wie definieren Sie Flexibilität im Arbeitsalltag?

Das ist ein weiter Begriff, der sich praktisch auf alles bezieht, was in einem Unternehmen stattfindet. Bezogen auf unsere Projekte müssen wir zum Beispiel immer schnell auf die Kundenwünsche reagieren, denn es können tagtäglich massive Veränderungen erforderlich werden, sowohl was Umfang und Zeitplanung betrifft als auch den generellen Inhalt des Projekts. Das heißt wiederum, dass wir ständig neue Dinge lernen müssen.

Zudem müssen wir uns flexibel darauf einstellen, mit wem wir wann zusammenarbeiten. Bei Comet gibt es keine festen Teams, das ist gar nicht möglich bei der Variabilität unserer Projekte. Für die Mitarbeitenden bedeutet das, dass sie sich oft auf andere Menschen einstellen und sehr schnell und effektiv mit ihnen zusammenarbeiten können müssen. Dabei ist jede einzelne Person auch in ihrer eigenen Position flexibel: So führen beispielsweise leitende Angestellte durchaus Arbeiten im Projekt durch, die nicht unbedingt einen Leitungsanspruch erfordern – andererseits können einzelne Teammitglieder situationsbedingt auch mal die Leitungsfunktion übernehmen. Dadurch sind wir in der Aufgabenbesetzung flexibel und haben viel mehr Spielraum.



Inwiefern wirkt sich die heterogene Struktur der Mitarbeitenden bei Comet auf die Flexibilität aus?

Heterogenität bezogen auf Alter, Geschlecht und auch Herkunft bringt eine bessere Basis, um auf verschiedene Situationen und Anforderungen zu reagieren. Bei einem Team, in dem alle etwa gleichaltrig sind, wird es zum Beispiel schwierig, wenn alle gleichzeitig Kinder bekommen. Dann wird es sehr dünn in der Crew. Wenn dagegen auch ältere Mitarbeitende da sind, können diese sehr gut einspringen. Ist andersherum die Belegschaft total überaltert, fehlt der junge Geist im Team. Dieses Prinzip kann man in alle Richtungen beliebig ausführen.

Was haben Sie als Chefin eigentlich davon, wenn Ihre Angestellten die Arbeit so gut an ihr Privatleben anpassen können?

In der Regel sind die Leute zufriedener. Sie haben in der Arbeit den Kopf frei für ihr Projekt und sind nicht zu sehr mit privaten Dingen belastet, die eben auch erledigt werden müssen. Das wirkt sich sehr positiv auf Arbeitseinstellung und -leistung aus.

Warum ist Flexibilität heute für den wirtschaftlichen Erfolg wichtiger als jemals zuvor?

Das liegt an den veränderten Gegebenheiten in unserem Firmenwesen. Auch in Deutschland sind mittlerweile die meisten Unternehmen in irgendeiner Hinsicht global aufgestellt. Wir müssen für den internationalen Markt produzieren und mit Partnerfirmen und Teams zusammenarbeiten, die sich im Ausland befinden. Das allein erfordert im Vergleich zu früher eine weitaus höhere Flexibilität. Zudem sind Arbeitsprozesse und Abläufe heute dynamischer, also mit stärkeren Veränderungen konfrontiert, auf die man sich schnell einstellen können muss.

Was denken Sie darüber, dass mittlerweile auch viele große Unternehmen flexible Arbeitsmodelle einführen wollen?

Das finde ich natürlich toll! Ich denke, das ist der einzige Weg, mit dem sich unsere Wirtschaft dauerhaft behaupten kann – auch wenn sich die Umstellung für Firmen mit lange bestehenden, festeren Strukturen anfangs etwas schwieriger gestalten kann.

Wie können Unternehmen diese Umstellung denn am besten umsetzen?

Es ist ein Stufenprozess, den neue Mitarbeitende stärken können, weil sie sich unvorbelastet auf das neue Modell einstellen. Eine solch tiefgreifende Veränderung erfordert ein wenig Geduld, aber es lohnt sich auf jeden Fall!

Weitere Informationen finden Sie unter www.comet.de.

Interview: 85 Zeilen (5.279 Zeichen)

Pressekontakt:

Marianne Pfister (Marketing)
Rückertstr. 5, 80336 München,
Fon: 089 462246 11, Mail: pfister@comet.de