

NEW  
DEALS

Dortmunder  
Personalmanagement  
Prädikat  
**Ausgezeichnet 2022**



# IHK GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIONSVERRARBEITUNG MBH

Dortmund

**Maßnahme:** Personal- und Führungskräfteentwicklung

**Branche:** Informationstechnik | **Leistungsprofil:** Softwareentwicklung und IT-Infrastruktur für IHKs in Deutschland | **Beschäftigte:** 370

Die IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH, kurz IHK-GfI, ist Tochtergesellschaft von und gleichzeitig IT-Serviceanbieter für die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) in Deutschland sowie den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK).



Für sie, Auslandshandelskammern und Delegationen der Deutschen Wirtschaft stellt die IHK-GfI IT-Services für die Digitalisierung der IHK-Organisation zur Verfügung und sorgt für einen sicheren Betrieb dieser Lösungen.

Für die derzeit 370 Mitarbeitenden, darunter ca. 40 Studierende und Auszubildende, hat das Unternehmen mit dem deutschlandweit einzigen Standort am Phönixsee in Dortmund einen Anlaufpunkt geschaffen, der die Betriebskultur, gute Zusammenarbeit und das kollegiale Miteinander fördert.

Ein Schwerpunkt der Personalarbeit liegt in der Familienfreundlichkeit und der Förderung der Life-Balance. Die Karrierewegplanung und die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung gehören wie die offene, wertschätzende Unternehmenskultur zu den Faktoren, die Mitarbeiter\*innen bei der IHK-GfI als Arbeitgeberin schätzen und sie für potentielle Bewerber\*innen attraktiv macht.

## PORTFOLIO

Über 8.500 Personen nutzen die IT-Angebote der IHK-GfI. Das Unternehmen entwickelt Software, stellt Software as a Service bereit und betreut die gesamte IT-Infrastruktur der IHKs.

Zum Portfolio zählen damit IHK-Cloud-Dienste, der Rechenzentrumsbetrieb, IT-Sicherheitsleistungen und die Bereitstellung lokaler IT-Infrastrukturen wie das LAN.

Wer einen IHK-Abschluss macht, lernt eine weitere Dienstleistung der IHK-GfI kennen: Sie ist zuständig für die elektronische Prüfungsauswertung, das Dokumentenmanagement und schließlich auch für den Druck und Versand von Abschlusszeugnissen.

Ziel aller Dienstleistungen der IHK-GfI ist es, die Digitalisierung der IHK-Organisation mit passenden IT-Services zu gestalten und somit zum gemeinsamen Erfolg im In- und Ausland für die IHKs und damit ihrer Mitgliedsunternehmen beizutragen.

# NEW DEALS

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit findet sich bei der IHK-GfI in der Arbeit selbst und in sämtlichen personalpolitischen Aktivitäten wieder. „IT im Kopf und im Herzen“ bedeutet bei der IHK-GfI, dass die IHKs mit innovativen IT- und Softwarelösungen für die Digitalisierung fit gemacht werden, Innovation und ständige Weiterentwicklung aber auch in der Belegschaft stattfinden.



Mitarbeiter\*innen werden ihren Stärken nach gefördert, können Prozesse mitgestalten, Ideen einbringen und profitieren von einer flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung wie zahlreichen Benefits z. B. im Gesundheitsbereich.

Die niedrige Fluktuation und Rückmeldungen von Mitarbeiter\*innen zeugen von Zufriedenheit und sprechen dafür, dass das HR-Management am Phönixsee mit seinen Maßnahmen genau richtigliegt. Ob von Beschäftigten angeregt, vom Betriebsrat oder dem HR-Team initiiert, immer wieder werden neue Ideen erprobt und Projekte begonnen, die den Mitarbeitenden wie dem Betrieb nutzen.

## Unternehmenskultur mitgestalten

Die IHK-GfI wird von einem Miteinander auf Augenhöhe geprägt. Dazu gehört eine Duz-Kultur im ganzen Unternehmen.

Kommunikation hat bei der IHK-GfI einen hohen Stellenwert. In den Mitarbeiterversammlungen gibt es neben dem informativen Berichtsteil der Geschäftsführung auch Raum für Fragen an die Geschäftsführung zu aktuellen Themen. Die Mitarbeiterversammlung, seit der Corona-Pandemie online, wird stark besucht. Für noch mehr Transparenz sorgt ein Podcast, in welchem Führungskräfte und Mitarbeitende interviewt werden. Und nicht nur im Intranet mit Blogbeiträgen können sich Mitarbeiter\*innen informieren, sondern alle Neuigkeiten zur laufenden Organisations-transformation auf dem hausinternen „Zukunftsportal“ online einsehen.

Jedes Team hat auf die eigenen Bedarfe abgestimmte Meetings – z. B. das Weekly, ein „Happy-Meeting“ oder eine virtuelle Kaffeepause.

Wichtig ist dem Betrieb, dass Maßnahmen und Themen nicht nur „von oben“, sondern Vorschläge von den Beschäftigten aus der Praxis kommen.

„Bei der IHK-GfI kann jede\*r wirksam werden und von Beginn an mitgestalten.“

Ideen können von allen Beschäftigten jederzeit eingebracht und umgesetzt werden, ohne notwendigerweise von mehreren Hierarchieebenen genehmigt werden zu müssen. In den Teams können innovative Ideen ausprobiert und dann ggf. dauerhaft eingeführt werden.

Jede\*r, die\*der sich engagieren will, kann das Unternehmen auf diese Weise mitgestalten. Die Beschäftigten werden zusätzlich immer wieder über Workshops und Befragungen einbezogen, wie aktuell zur mobilen Arbeit.

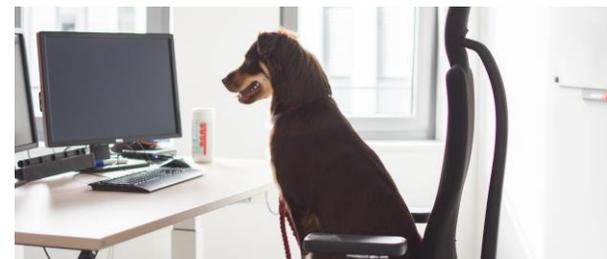
Das Werteleitbild wurde ebenfalls mit Mitarbeitenden in der „Wertewoche“ in Workshops erarbeitet. Daraus sind außerdem „Sounding Boards“ zu den Themen Zusammenarbeit, Kommunikation / Meetingkultur und Dokumentation / Prozesse entstanden, an denen interessierte Mitarbeitende bis heute weiter Schwierigkeiten und Lösungsvorschläge anbringen können.

Bei Bedarf werden Arbeitskreise gegründet, z. B. die Initiative „Soziale Verantwortung“, die sich mit CSR beschäftigt. Andere Beschäftigte haben aufgrund des Krieges eine Arbeitsgruppe für die Ukraine und einen Spendenaufruf ins Leben gerufen. Ein solches Engagement ist bei der IHK-GfI während der Arbeitszeit möglich.

## Der Family Approach

Die Frage „Familie oder Karriere?“ beantwortet die IHK-GfI ihren potentiellen Bewerber\*innen auf der Website ganz klar mit: „Beides!“ Vereinbarkeit und der „Family Approach“ sind das Aushängeschild des Betriebs. Sie spiegeln sich vor allem in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und den Möglichkeiten vor Ort im Büro wider.

Neben der Möglichkeit, mobil von zuhause aus zu arbeiten, können Mitarbeitende ihre Kinder in privaten Sondersituationen mit ins Büro bringen, z. B. an Brückentagen aufgrund von Schulschließungen. Für kleinere Kinder gibt es zudem einen Wickeltisch. Und sogar Vierbeiner können mitgebracht werden, wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht.



Kürzere private Erledigungen machen die flexiblen Arbeitszeiten möglich. Bei Besprechungs- wie Kundenterminen wird dabei auf die Verfügbarkeit der Teilzeitbeschäftigten und Eltern mit Betreuungspflichten geachtet. Kolleg\*innen nehmen stets Rücksicht aufeinander, was private Sondersituationen oder Arbeitszeitreduzierungen betrifft.

Was zwar rechtlich möglich ist, aber nicht überall umgesetzt wird: Auch Führungskräfte können bei der IHK-GfI in Teilzeit arbeiten oder wie alle anderen Beschäftigten in Elternzeit gehen – ohne Karriereeinbußen oder Tabus. Und Väter – auch in Führung – in Elternzeit sind hier kein Sonderfall, sondern geübte Realität.

Für besondere Fälle wie die Pflege von Angehörigen oder wenn z. B. der Partner zur Chemotherapie begleitet werden muss, können Beschäftigte bis zu 10 Tage bezahlt freigestellt werden.

Zusätzlich gibt es für Beschäftigte bei der IHK-GfI Zuschüsse zur Heirat (auch die gleichgeschlechtliche Ehe findet Erwähnung in der Vereinbarung), bei der Geburt eines Kindes und bei der Kinderbetreuung. Eltern werden auf Wunsch außerdem beraten, wenn es um die Betreuung geht.



## Flexible Arbeitszeiten und -orte

Von den ehemals starren Arbeitszeiten von 8:00 bis 18:00 Uhr ist man bei der IHK-GfI heute weit entfernt: In der Betriebsvereinbarung ist lediglich ein Arbeitszeitrahmen von 6 bis 22 Uhr, montags bis samstags, festgelegt, innerhalb dessen die Beschäftigten sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen können.

Weil die Absprache in den Teams gut funktioniert, ist eine ausreichende Besetzung bzw. Erreichbarkeit immer gegeben. Kolleg\*innen nehmen aufeinander Rücksicht und lassen betriebliche Belange dabei nicht außen vor. In einzelnen Abteilungen arbeitet man gerade an der Verschriftlichung der ohnehin gelebten Funktionszeiten.

Auf sog. Ampelkonten (Kurzzeitkonten) werden individuell Plus- und Minusstunden festgehalten. Wenn hier die gelben oder roten Ampelphasen mit einem bestimmten Kontostand erreicht werden, sucht die Führungskraft mit der\*dem Mitarbeiter\*in das Gespräch. Gemeinsam werden Ursachen analysiert und mögliche Maßnahmen zur Vermeidung und zum Abbau von Plusstunden erarbeitet.

Wenn das Zeitguthaben in Form von freien Tagen abgebaut wird, legt die\*der Mitarbeiter\*in sich in Absprache mit der Führungskraft und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange die freien Tage selbst so, wie es für sie\*ihn passt.

Mobile Arbeit ist bei der IHK-GfI aktuell an bis zu drei Tagen pro Woche möglich. Die mobilen Tage sind nicht zweckgebunden und können individuell vereinbart werden, z. B. wenn sich für Beschäftigte die privaten Betreuungspflichten so besser mit der Arbeit vereinbaren lassen.

In der Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“ ist außerdem geregelt, wie und wann mobile Arbeit beendet werden kann. So ist sichergestellt, dass für jede\*n Mitarbeiter\*in individuell eine gute

Vereinbarung getroffen und an die persönliche und betriebliche Situation angepasst werden kann.

In der Corona-Pandemie arbeiteten die meisten Beschäftigten an allen Arbeitstagen von zuhause aus, was gut vorbereitet und durch einen "virtuellen Arbeitsplatz" ermöglicht wurde.

## Agilität für alle und mit allen

Während „Agiles Arbeiten“ oder Methoden wie Scrum und Design Thinking für manch einen Betrieb nur leere Worthülsen sind, arbeitet die IHK-GfI in der Softwareentwicklung schon seit 2018 agil.

Agilität heißt für das Unternehmen, möglichst offen und kreativ zusammenarbeiten zu können und anpassungsfähig zu sein. Dabei steht Agilität vielmehr für ein Mindset als für bestimmte Prozesse.

Im Zuge der Einführung 2018 wurden bei der IHK-GfI Beschäftigte in ihren jeweiligen neuen Rollen geschult und gecoacht. Scrum Master erhielten ein umfassendes Schulungsangebot und wurden extern durch professionelle Coaches begleitet.

„Alle konnten in das agile Framework ‚hineinwachsen‘ und die Teams unterstützen sich bis heute gegenseitig bei dieser Arbeitsweise.“

Innerhalb des agilen Arbeitens können die Mitarbeiter\*innen verschiedene Rollen einnehmen und sich zum Scrum Master oder Product Owner im Rahmen von Scrum weiterentwickeln.

Bei IHK-GfI wird nach dem Ansatz „servant Leadership“ geführt: Führungskräfte orientieren sich an den Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeitenden und unterstützen sie darin, ihre Ziele zu erreichen. Das Team wird in seiner Arbeit nicht kontrolliert, sondern gefördert.

## Personal- und Führungskräfteentwicklung

Neue Beschäftigte werden von Anfang an intensiv begleitet und können den Betrieb mitgestalten – ob IT-Spezialist\*innen, Quereinsteiger\*innen, Auszubildende oder studentische Mitarbeitende.

In einem Patenprogramm beim Onboarding bekommen neue Mitarbeitende eine\*n erfahrene\*n Kolleg\*in an die Seite gestellt, die\*der in den ersten Monaten Ansprechpartner\*in ist. Auch unter erschwerten Bedingungen in der Corona-Pandemie funktionierte dieses System sehr gut: Ein Pate verabredete sich bspw. mit dem neuen Kollegen, der in der Pandemie einstieg, regelmäßig zu Online-Kaffeepausen, um über Betriebliches und Privates zu sprechen.

Wer ursprünglich aus einem anderen Bereich kommt oder wer noch nicht alle notwendigen fachlichen Kenntnisse hat, wird bei der IHK-GfI gefördert und entwickelt. Es können Fortbildungen und ein internes Curriculum besucht werden.

„Hier werden Beschäftigte mitgenommen und für neue Aufgaben befähigt wie in keinem anderen Betrieb.“

Das Dortmunder IT-Unternehmen verfolgt den Ansatz, Führungskräfte aus der eigenen Belegschaft heraus zu entwickeln und somit Talente und Interessen der Beschäftigten zu fördern und zu nutzen. Hier ergibt sich für Beschäftigte eine ganze Palette an Möglichkeiten.

Zum einen gibt es die disziplinarische Führung, die sich eher um strategischere Aufgaben kümmert. Im agilen Arbeiten wird hier Führung aber nicht mit Macht und Kontrolle gleichgesetzt, sondern mit dem Schaffen einer agilen Kultur. Andererseits gibt es die fachliche Führung. In den Scrum Teams können Beschäftigte z. B. die Rolle des Scrum Masters oder

Product Owners einnehmen. Letztere haben die Verantwortung für die Kund\*innen, leiten das interdisziplinäre Product Team und unterstützen auch die disziplinarischen Führungskräfte bei Mitarbeitergesprächen.

Bei der IHK-GfI ist jede Führungsrolle gleich wichtig für das Unternehmen – ob mit oder ohne Personalverantwortung.

Ein übergreifender Austausch für Führungskräfte bietet die Möglichkeit, verschiedene Themen und Anliegen vorzutragen und sich kollegial zu beraten. Bei der IHK-GfI unterstützen erfahrene Führungskräfte gerne die jungen oder neuen Führungskräfte dabei, ihre neue Rolle gut auszufüllen.

Aktuell werden Konzepte für ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm erarbeitet, um die Förderung der Mitarbeitenden durch ihre Vorgesetzten zu stärken. Den Führungskräften soll z. B. ein einheitlicher Methodenkoffer an die Hand gegeben werden. Neben Seminaren wie „Vom Mitarbeiter zur Führungskraft“ von externen Dozent\*innen sollen (angehende) Führungskräfte ein Coaching erhalten, das vor allem die Umsetzung im betrieblichen Alltag und die Führungskultur thematisiert.

Im Rahmen eines „Transformationsprojektes“ werden in 2022 die Organisation und die Unternehmenskultur bearbeitet. Teamzusammensetzungen, Vernetzung zwischen Bereichen, Karrierewege, Rollen und Stellenausschreibungen werden analysiert und optimiert. Auf die Analyse folgen dann Maßnahmen.

## Gesundheitsförderung

Zu den zahlreichen Benefits im Bereich Gesundheit zählen die Kostenübernahme der Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio, Zuschüsse zum Mittagessen, höhenverstellbare Schreibtische, der Obstkorb im Büro und Umkleidekabinen und Duschen im Gebäude, sodass eine Joggingtour um den Phönixsee oder der Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad erleichtert

werden. Denn auch Fahrradleasing mit dem JobRad gehört zu den Angeboten der IHK-GfI.

Immer wieder wird an Firmenläufen oder anderen Aktionen wie „Clean keeping“ teilgenommen. In der Mittagspause machen Kolleg\*innen gemeinsame Schönwetter-Spaziergänge um den See, aber auch ein Mitarbeitergespräch kann mal draußen an der frischen Luft stattfinden.



Zufrieden ist man bei der IHK-GfI auch mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement: Ganz individuell werden in diesem Rahmen für Beschäftigte leidensgerechte Arbeitsplätze geschaffen, sei es durch die Anschaffung eines speziellen Bürostuhls oder die Verlegung des Arbeitsplatzes innerhalb des Gebäudes.

Besonders gut gelungen ist dem Betrieb die schnelle Maßnahmenentwicklung zu Beginn der Corona-Pandemie. Hierfür wurde zügig eine spezielle Corona-Taskforce gegründet, zusammengesetzt u. a. aus Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragtem und HR-Vertreter\*innen. Sie erarbeiteten ein Hygienekonzept und machten es möglich, dass die Mitarbeitenden bis zu 100% von zuhause arbeiten konnten.

# DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT



NEW  
DEALS

Dortmunder  
Personalmanagement  
Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

## Unsere Unterstützer

 **Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Dortmund

 **DGB**  
DGB NRW  
DORTMUND-HELLWEG

 **Handwerkskammer  
Dortmund**

 **Si**  
Soziale  
Innovation

 **Handelsverband  
Nordrhein-Westfalen  
Westfalen - Münsterland**

 **IHK** Industrie- und Handelskammer  
zu Dortmund

 **Stadt Dortmund**  
Wirtschaftsförderung

 **Kreishandwerkerschaft**  
Dortmund und Lünen

 **IG Metall  
Dortmund**

 **Unternehmensverbände  
für Dortmund und Umgebung**

**NEW DEALS Büro**  
c/o Soziale Innovation GmbH

**Ansprechpartnerin:**  
Mariela Samstag

**Tel:** 0231 - 88 08 64 - 17

**E-Mail:** team@newdeals.de

**Ansprechpartnerin  
Wirtschaftsförderung Dortmund:**

Gundula Grzesik

**Tel:** 0231 - 50 29 240

**E-Mail:** gundula.grzesik@stadtdo.de

**Weitere Infos unter:**

[www.newdeals.de](http://www.newdeals.de)

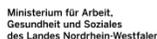
**Kontaktieren Sie einfach  
unverbindlich das NEW DEALS  
Team, wenn Sie Fragen oder  
Interesse am Prozess haben.**

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

 **REGIONALAGENTUR**  
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET  
DORTMUND | REISS UNNA | HAMBUR

 **EUROPÄISCHE UNION**  
Europäischer Sozialfonds

 **ESF**  
in Nordrhein-  
Westfalen  
in Nordrhein-Westfalen

 **Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

