



TOP JOB - Die 100 besten Arbeitgeber im Mittelstand

## Schwachstellen aufgedeckt mit TOP JOB

04.02.2009 | Autor: Julia Schulze | 0 Kommentare



Axel Tripkewitz

Axel Tripkewitz kennt die Schwachstellen seines Unternehmens – durch die Teilnahme an einem Benchmarking-Wettbewerb. Im Interview mit biz-AWARDS erzählt er, wie man sein Unternehmen durch das Erkennen von Schwächen voranbringt.

### Jedes Unternehmen hat Schwachstellen...

Tripkewitz ist Senior Director Human Resources und Prokurist bei **Fujitsu Microelectronics Europe** (FME) in Langen. Seit dem 30. Januar 2009 zählt sein Unternehmen zu den hundert besten Arbeitgebern im Mittelstand. Den japanischen Mutterkonzern zum Vorbild, sei man auch in Langen ständig auf Verbesserung aus, so Tripkewitz.

Der Grund für die Teilnahme am Wettbewerb: "Bei TOP JOB werden im direkten Vergleich mit anderen Unternehmen Verbesserungspotentiale aufgedeckt und anschließend konkrete Maßnahmen vorgeschlagen."

### ...man muss sie nur aufdecken

Die Schwachstellen seien eigentlich schon bekannt, meint Tripkewitz. Und für Verbesserungsmaßnahmen hätte das Unternehmen auch strategische Werkzeuge parat: die Balanced Scorecard zum Beispiel. Mit diesem Modell werden die Strategien und Visionen eines Unternehmens auf konkrete Aktionen heruntergebrochen – und Schwachstellen langfristig ausgebügelt.

"Aber durch den Wettbewerb erfährt jedes Unternehmen, wo es im Vergleich zu den anderen Teilnehmern liegt – und wo Verbesserungsmaßnahmen notwendig sind", sagt Tripkewitz. Der Vorteil: Man bekäme konkrete Vorschläge, wie die Defizite ausgeglichen werden können.

### Mitarbeiter im Mittelpunkt

Für die Teilnahme bei TOP JOB mussten die Mitarbeiter bei FME Online-Fragebögen ausfüllen. Im Anschluss wurden die Bögen durch den Veranstalter des Wettbewerbs ausgewertet, in diesem Fall compamedia sowie die Hochschule St. Gallen. Somit beurteilen nicht die Personalers selbst das Unternehmen, sondern die Mitarbeiter. Deren Urteil fließt zu 2/3 in die Gesamtbewertung ein.

Die Reaktionen der Mitarbeiter waren unterschiedlich: Fragen wie "Schon wieder ein Fragebogen?" kämen auch mal vor, erzählt Tripkewitz. Denn nicht immer sei der Sinn eines Wettbewerbs für die Mitarbeiter sofort erkennbar. Dabei seien gerade diese der wertbringende Faktor eines Unternehmens.

### Mit den Ergebnissen arbeiten

Mit der Auswertung der Mitarbeiterbefragung erhalte jedes Unternehmen eine "Stärken-Schwächen-Matrix". Die Stärken von FME laut Analyse: Vertrauen, Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie hohe Bindung zu dem Unternehmen. Tripkewitz: "Da sind wir stolz drauf. Das ist in unseren Unternehmenswerten enthalten."

Natürlich dürfe man sich nicht nur auf seinen Stärken ausruhen, sondern müsse sich auch mit den Schwächen auseinandersetzen. Das Ziel bei FME sei nun, die Stärken zu stärken und Schwächen abzubauen. "Dafür haben wir Workshops für unsere Mitarbeiter organisiert. So können wir uns über die Studienergebnisse unterhalten und gemeinsam Lösungen entwickeln", meint Tripkewitz.

### Kein Wettbewerb mit sieben Siegeln

Die besten hundert Arbeitgeber erhielten das Gütesiegel – und das hat FME bereits. "Das allein ist ein Aushängeschild für ein Unternehmen", meint Tripekewitz, worauf die Mitarbeiter mächtig stolz sind.

Eine Teilnahme an einem Benchmark- Wettbewerb lohne sich auf jeden Fall. "Und egal, welches Ergebnis kommt: Man soll es annehmen und die Ergebnisse akzeptieren und Lösungsvorschläge entwickeln. An oberster Stelle stehe dann die Kommunikation mit den Mitarbeitern."

### **zum Wettbewerb**

▶ [TOP JOB - Die 100 besten Arbeitgeber im Mittelstand](#)

### **weitere Nachrichten**

- ▶ [Strategie aus der Vogelperspektive](#)
- ▶ [Mitarbeiter wollen sich weiterbilden](#)
- ▶ [Mehr Gewinn und zufriedene Kunden mit gezielter Personalarbeit](#)