



Die Spirit/21 GmbH hat ihren Sitz auf der Hulb im jüngsten Gebäude des Softwarezentrums Böblingen/Sindelfingen. Der gebogene Baukörper hat die Kurve des hinter dem Grundstück liegenden Gleises aufgenommen. Bild: Reichert

Viele Hände am großen S: Ein Foto, das bei Spirit/21 das gemeinsame Anpacken symbolisiert. Bild: Schütz

Böblingen: Wie das IT-Beratungsunternehmen Spirit/21 GmbH mit der Corona-Pandemie umgeht

„Homeoffice ist auch eine mentale Sache“

„Kommunikation ist in der Krise das A und O“, sagt Markus Sieber. „Und wir selbst haben uns wegen Corona in Kommunikationsebenen hineinbewegt, die wir bisher noch nicht betreten hatten“, schiebt der Vorsitzende der Geschäftsleitung des Böblinger IT-Beratungsunternehmens Spirit/21 gleich nach. Ein klarer Vorteil sei dabei von Anfang an gewesen: „Wir sind digital gut aufgestellt.“

Homeoffice wurde bei Spirit/21 von Anfang an unter zwei Aspekten betrachtet. „Technisch war die Umstellung kein großes Gewerk“, sagt Markus Sieber. Verena Behr, die Leiterin des Veränderungsmanagements im Unternehmen, formuliert es anders herum: „Dies konnte gelingen, weil zum einen unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schon lange mit der entsprechenden Hardware ausgestattet waren und wir auf der anderen Seite schon eine Weile mit starken Tools für die team- und standortübergreifende Zusammenarbeit ausgerüstet waren.“

oder andere nicht einen faulen Lenz mache. Es habe aber auch der Austausch mit Kollegen und Führungskräften über Vorgehensweisen und Ziele gefehlt.

Um all den coronabedingt neuen Themen zu begegnen, wurde ein Krisenstab eingesetzt, der sich täglich austauschte. Für konkrete Fragen, etwa ob man noch Kunden besuchen dürfe oder ob diese ins Haus kommen könnten, wurde eine Krisenmanagerin benannt und ein Bericht zur aktuellen Corona-Lage wurde immer freitags zur Chefsache erklärt – per Video-Live-Stream.

„Ich habe immer versucht, den Leuten Mut zuzusprechen, ihnen Sicherheit zu vermitteln und Vertrauen entgegen zu bringen. Natürlich gehörten dazu auch Informationen darüber wie das Unternehmen dasteht, wie die Woche gelaufen ist und was die kommende Woche bringen wird. Wir waren auch sehr transparent, als wir zwei Infizierte hatten“, fast Markus Sieber den Inhalt seiner Videobotschaften zusammen.

„Entscheidend“, ergänzt Verena Behr, „ist

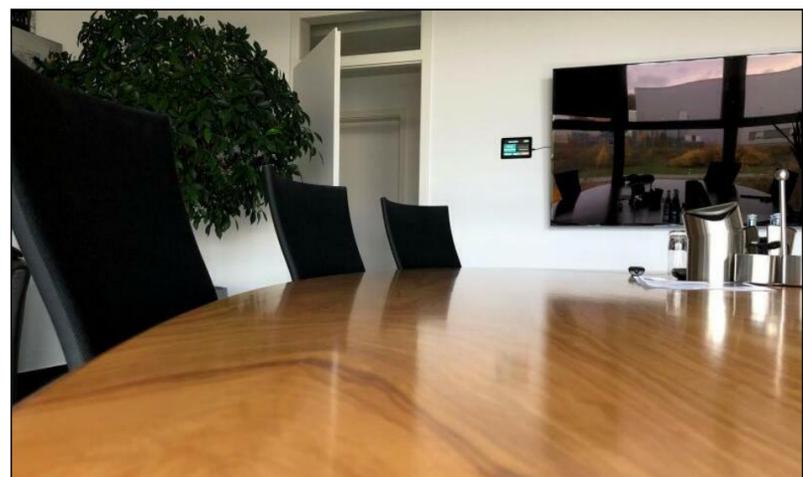
aber nicht nur gewesen, was gesagt wurde, sondern auch das wie. Im Video-Live-Stream haben die Mitarbeiter gesehen, dass der Chef genauso daheim sitzt wie sie. Das hat Nähe und Verständnis geschaffen.“

Von den knapp 500 Beschäftigten haben sich in der Regel zwischen 350 und 380 jeden Freitag zugeschaltet und sich die halbstündige Live-Übertragung angesehen.

Neue Kommunikationswege

Neben dem Video des Chefs wurde ein zweiter interner Kommunikationskanal eingerichtet: Teamspirit. Veröffentlicht werden dort aktuelle, interne Neuigkeiten, Erfolgsgeschichten einzelner Teams oder auch Informationen zu neuen Blog- und Social-Media-Beiträgen des Unternehmens.

In einem weiteren Kanal Miteinander-Füreinander können alle Mitarbeiter – „ohne Zensur“, wie Verena Behr betont – ihre Erfahrungen teilen. Seien es Tricks und Tipps für die „Schule zu Hause“, Spiele für die ganze Familie, wie man sich fit halten kann oder einfach ein Plausch mit im Kollegenkreis darüber, wie sich die ganze Situation gerade anfühlt. Ausgelobt wurde dort ein Wettbewerb für Mitarbeiterkinder und heute stellen Mitarbeiter dort schon mal Ideen für einen virtuellen Spieleabend ein.



Konferenzraum bei Spirit/21, ausgestattet mit einer CO2-Monitoring-Anzeige. Bilder: z

Es wird ein hybrides Arbeitsmodell

Nach dem Abebben der ersten Coronawelle wurde der wöchentliche Freitagsscall auf einen Zwei-Wochen-Rhythmus reduziert und aus dem hundertprozentigen Homeoffice wurden für die meisten Beschäf-

tigten zwei Tage im Büro und drei Tage mobiles Arbeiten.

Wie es nach Corona weitergehen wird, steht noch nicht fest. Klar ist für Verena Behr: „Es wird ein hybrides Arbeitsmodell geben.“ Für die Mitarbeiter soll es mehr Flexibilität als bei der Regelung zwei Tage Büro/drei Tage mobiles Arbeiten geben. Klar ist für Verena Behr aber auch: „Die persönlichen, die sozialen Kontakte müssen im Kollegenkreis erhalten bleiben.“

Das war bei Spirit/21 bisher schon wichtig. Deshalb wurde Anfang November das ausgefallene Sommerfest auf ungewöhnliche Art und Weise nachgeholt. Die Mitarbeiter erhielten Essensgutscheine, nicht für ein Restaurant ihrer Wahl, sondern um Lebensmittel zu kaufen. Aus dem Fest wurde erst einmal ein Koch-Event, mit zwei professionellen Köchen, die per Video die Anleitungen gaben. 250 Mitarbeiter machten mit. Markus Sieber: „Mit den Angehörigen haben wir so 600 Leute erreicht.“

Meeting mit CO2-Warmmelder

„Manche Idee hätten wir in 'normalen' Zeiten nicht gehabt“, resümiert Verena Behr. Darüber hinaus gab es durch Corona bei Spirit 21 auch direkte Vorteile zu verbuchen. So sind die Kosten für den Fuhrpark deutlich zurückgegangen. Und dass die montagsmorgentliche Business-Runde mit 30 bis 35 Führungskräften nun digital stattfindet, ist ganz nach dem Geschmack des Chefs: „Kein Stau bei der Fahrt ins Büro und die ganze Hektik hat sich von selbst erledigt.“

Falls doch ein Meeting stattfinden muss, kommt dort der CO2-Melder (Bild: z) mit der im Haus entwickel-



ten Software zum Einsatz. Dieser schlägt bei einem zu hohen Anteil an verbrauchter Luft Alarm und fordert zum Lüften auf. „Das wäre doch auch eine sinnvolle Investition für die Schulen“, findet Markus Sieber. „dann müssten die Lehrer nicht Schüler beauftragen, in regelmäßigen Abständen die Fenster zu öffnen. Die Signale könnten beim Hausmeister auflaufen und die Schule könnte leicht nachweisen, dass sie die Aufgabe, zu lüften, erfüllt hat.“

Karlheinz Reiche

Corona-Update per Live-Stream

„Homeoffice ist auch eine mentale Sache“, verweist Markus Sieber auf die zweite Seite der Medaille. Da sei die Unsicherheit gewesen, die von einer selbst Experten wenig bekannten Krankheit ausgegangen sei. Da sei der Argwohn gewesen, ob daheim wirklich jeder schaffe oder ob sich der eine



Momentaufnahmen aus dem virtuellen Kochevent. 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereiteten unter Anleitung von zwei Profiköchen ein dreigängiges Menü zu – daheim, doch digital vereint.