

# „Digital Natives“ verlangen verantwortliches Handeln

Das betrifft Eigenverantwortung, Autonomie und unternehmerisches Verhalten

## SOCIAL RESPONSIBILITY



Martin Bittner, Managing Director, SolveDirect  
Foto: SolveDirect

„SolveDirect MitarbeiterInnen sind im Zuge ihrer globalen Aufgaben mit vielen unterschiedlichen Kulturen konfrontiert und das nicht nur in der Zusammenarbeit mit KollegInnen, sondern auch mit PartnerInnen und KundInnen. Eine Grundvoraussetzung, die unsere MitarbeiterInnen daher mitbringen, ist eine große Offenheit und das Interesse an Neuem.

Wir beschäftigen aktuell MitarbeiterInnen aus neun Nationen. Diese Multinationalität macht mir seit meiner Studienzeit Freude. An der WU Wien konnte ich über AIESEC Praktika in den USA, Deutschland und Japan absolvieren.

Unser erstes CSR Projekt, „SocialLite – Solarlampen für Ghana“, kam auch über ehemalige AIESEC Kontakte zustande. Kein Zufall ist, dass dieses Projekt in den USA seinen Ursprung hat, dort ist das Engagement für Non-For-Profit Aktivitäten viel üblicher als in Europa. Interessant war für das Team dabei zu erfahren, wie vielschichtig die Auswirkungen sind, wenn nachhaltig Veränderung gestaltet werden soll, speziell wenn der Kontext ein vorerst fremder ist. Wer allerdings diesen Weg beschreitet, bemerkt, dass sinnhaftes, befriedigendes Handeln für viele Menschen nicht nur über KPI's erfahren wird. Und das gilt umso mehr für uns „Knowledge Worker“.

Social Responsibility manifestiert sich zwar in konkreten Handlungen und Ergebnissen, letztendlich muss es aber Teil des Selbstverständnisses der Unternehmenskultur sein.“

*Wie kann Social Responsibility bei einem mittelständischen Hi-Tech Unternehmen gelebt werden?*

Unser Unternehmen ist gerade in einer besonders herausfordernden Phase – die Anzahl der MitarbeiterInnen hat sich innerhalb eines Jahres verdoppelt und agiert jetzt global, durch unsere Präsenz in Kalifornien. Die Sprache ändert sich zunehmend von Deutsch auf Englisch und internationale ManagerInnen ergänzen das Team. Ein Mittel, um die neue Identität zu stärken, ist die Unterstützung eines nachhaltigen Solarlampen-Projekts in Ghana, das von Genice Jacobs, Director HR in der USA-Firma, gemeinsam mit der Cooper Union getrieben wird. Wir haben dadurch vor allem zwei Dinge gelernt: einerseits kann man schon mit relativ kleinen Beträgen für ein nicht elektrifiziertes Dorf von ca. 400 Personen einen positiven Impact erzielen – andererseits relativiert es unsere „Luxusprobleme“.

*Inwieweit trägt Social Responsibility zur Bindung von MitarbeiterInnen oder zur Rekrutierung bei?*

Ich glaube nicht, dass man Corporate Social Responsibility (CSR) so instrumentalisiert als „HR-Maßnahme“ oder „Personalmarketing“ sehen kann. Vielmehr verlangt die Generation der „Digital Natives“ verantwortliches Handeln.

Das betrifft den Bereich Eigenverantwortung und Autonomie genau so, wie das entsprechende Verhalten des ganzen Unternehmens. Das heißt, dass offene, moderne Organisationen wahrscheinlich „anfälliger“ für CSR-Aktivitäten sind.

*Warum nimmt SolveDirect am STANDARD Mentoring Circle teil?*

Auch wenn wir sicher ein exzellentes Führungsteam haben, sind die Aufgaben und Herausforderungen, die sich uns derzeit stellen, sehr komplex und vielschichtig. Täglich kommen von unseren internationalen KundInnen – Unternehmen, wie zum Beispiel Cisco, IBM und Siemens – neue Aufgaben hinzu. Das heißt, dass wir als mittelständisches Unternehmen auf einmal auf Augenhöhe mit Konzernen agieren. Das Team bewältigt das imponierend gut, aber in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit für eine Validierung durch eine externe Sicht zu bekommen, ist extrem wichtig, um nicht im Hamsterrad zu verkommen. Das leistet der STANDARD Mentoring Circle für uns. Die KollegInnen sind wirklich davon begeistert.

*Welche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten Sie ihren Führungskräften im Unternehmen an?*

Generell haben wir im Jänner 2010

mit der rechtlichen Verselbständigung der SolveDirect und der VC Finanzierung mit dem Team intensiv an der Positionierung und Neuausrichtung gearbeitet, was in eine Zielpyramide gemündet ist, die jetzt Basis für die neu eingeführten MitarbeiterInnen-Gespräche ist. Dabei wird jeweils ein individueller Förderungs- und Schulungsplan erstellt, wobei uns wichtig ist, dass es speziell bei Führungskräften nicht darum geht, Fachwissen zu erlangen, als vielmehr Kompetenzen auszubauen. Das heißt, dass wir die Maßnahmen stark auf die aktuellen Herausforderungen anpassen, wie z.B. „Managing Remote Teams“, und „Managing Growth“ und bewusst die Möglichkeiten nutzen, die sich aus der Dualität Europa-USA ergeben, wie zum Beispiel temporäre Assignments zu unserer Tochter in Silicon Valley – eine tolle Erfahrung!

*Wodurch zeichnen Sie sich als attraktiver Arbeitgeber aus?*

Was die Arbeit bei SolveDirect wirklich spannend macht ist die Mischung aus Start-Up, globalen Projekten und KundInnen. Einerseits hat man eine sehr hohe Autonomie und bekommt sehr schnell Verantwortung übertragen, auf der anderen Seite ist es eine phantastische Lernkurve mit den „Internationalen Elefanten“ zu tanzen.



SocialLite – Solarlampen für Ghana. Foto: SolveDirect, Genice Jacobs



### Facts & Infos

Nur 3% der Mentees stammen heuer aus dem Top Management (Vorjahr: 13%). Rund 30% der Mentees sind angehende Führungskräfte (Vorjahr: 25%). 56% der Mentees bekleiden eine untere (Projekt-, Gruppen-, Teamleitung) oder mittlere Managementposition. 11% der Mentees wollen ein Unternehmen gründen (Vorjahr: 8%).