

Präambel

Diese Unternehmensverfassung formuliert die für die AGNITAS AG angestrebte Unternehmenskultur. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, die im folgenden beschriebenen Regeln und Werte von seinen Kollegen und Vorgesetzten einzufordern. Umgekehrt hat natürlich jeder Mitarbeiter die Pflicht, diese Regeln und Werte selbst zu beachten.

§ 1 Mitarbeiter

(1) Wir verbringen voraussichtlich mindestens ein Drittel unserer wachen Lebenszeit im Job. Daher ist es wichtig, dass wir uns dabei wohlfühlen und auf unsere Arbeit stolz sein können. Dies betrifft insbesondere das allgemeine Arbeitsklima, die Gemeinschaft der Kollegen und unsere Tätigkeitsfelder, aber auch die Sauberkeit und Ordnung im Büro.

(2) Wir arbeiten gewissenhaft und detailorientiert, um unseren eigenen Qualitätsansprüchen und denen unserer Kunden zu genügen. Wir wissen, dass es viel Zeit braucht, ein Qualitätsimage aufzubauen, aber schnell gehen kann, dieses wieder zu zerstören.

(3) Wir handeln selbstständig, eigenverantwortlich und von innen geleitet. Wir brauchen daher keine Zeiterfassung, keine detaillierte Stellenbeschreibung und keine starren Durchführungsverordnungen.

(4) Wir sind selbstbewusst, zielorientiert, bewegen gern Dinge und scheuen uns nicht, auch mal etwas Neues auszuprobieren. Wir wollen erfolgreich sein und haben Spaß am eigenen Fortschritt.

(5) Wir informieren uns gegenseitig über alles, was wir für die optimale Durchführung unserer Aufgaben wissen müssen. Für vorenthaltenes Herrschaftswissen haben wir kein Verständnis.

(6) Wir kommunizieren direkt, offen und ehrlich.

(7) Kritik ist immer konstruktiv und fair. Wir gehen Schwierigkeiten lösungs- statt problemorientiert an, d.h. nicht das Problem oder dessen Verursacher, sondern eine vernünftige und schnelle Lösung steht im Vordergrund.

(8) Wir fassen Kritik als konstruktives Feedback auf, das uns helfen soll, unsere Leistung zu verbessern.

(9) Wir zeigen Toleranz gegenüber abweichenden Meinungen und akzeptieren auch fremde Ideen. Wir wissen, dass Ignoranz (das "not invented here"-Syndrom) schon vielen Unternehmen das Genick gebrochen hat.

(10) Wir respektieren einmal getroffene Firmenentscheidungen und vertreten diese loyal nach innen und außen, auch wenn wir privat anderer Meinung sind.

(11) Weil wir innovativ sind, machen wir auch Fehler. Aber wir lernen aus unseren Fehlern und teilen diese Erfahrungen mit unseren Kollegen, damit sie nicht die gleichen Fehler machen.

(12) Wir sind eine lernende Organisation und glauben an das lebenslange Lernen von neuem Wissen und das Entlernen von veraltetem Wissen. Stillstand ist Rückschritt. Deshalb entwickeln wir unsere Qualifikationen kontinuierlich weiter, um in unseren Aufgaben zu wachsen und unser Potenzial voll zu entfalten.

(13) Für unsere Beurteilung ist ausschließlich die persönliche Leistung entscheidend. Soziale und nationale Herkunft, Schulbildung oder berufliche Ausbildung sind unerheblich.

§ 2 Vorgesetzte

(1) Als Vorgesetzte gehen wir mit gutem Beispiel voran. Wir überzeugen durch unsere Persönlichkeit, nicht durch Titel oder Statussymbole.

(2) Wir haben flache Hierarchien, um kurze Kommunikations- und Entscheidungswege sicherzustellen und jedem Mitarbeiter möglichst viel Eigenverantwortung einräumen zu können. Bei Problemen sind wir für unsere Mitarbeiter stets ansprechbar.

(3) Wir besetzen Führungspositionen nach Möglichkeit von innen. Bei vergleichbarer Qualifikation hat immer der interne Bewerber den Vorrang.

(4) Unser Führungsstil ist kooperativ, d.h. wir treffen als Vorgesetzte keine einsamen Entscheidungen, sondern lassen uns von unseren Mitarbeitern beraten und beziehen sie in die Entscheidungsvorbereitung und -findung mit ein. Wir erläutern die Gründe für Entscheidungen, die ohne Konsens gefällt wurden, um Verständnis zu schaffen.

(5) Wir treffen Entscheidungen zügig, denn in unserem schnellen Markt ist ab und an eine falsche Entscheidung besser als gar keine Entscheidung.

(6) Soweit möglich vereinbaren wir mit unseren Mitarbeitern Ziele, die konkret, messbar und realisierbar sind und überlassen es unseren Mitarbeitern, wie sie diese Ziele erreichen (ausgenommen sind die Fälle, wo der Mitarbeiter noch nicht sicher ist und Hilfestellung durch seinen Vorgesetzten benötigt). Die Überprüfung der Zielerreichung erfolgt zeitnah und mit angemessen ausführlichem Feedback.

(7) Beim Delegieren an Mitarbeiter berücksichtigen wir deren Qualifikationen und Erfahrungen, leiten sie gegebenenfalls an ("Coaching") und räumen Hindernisse aus dem Weg (im Rahmen der verfügbaren Ressourcen). Die Mitarbeiter müssen im Gegenzug prüfen, ob sie weitere Hilfestellung von ihrem Vorgesetzten benötigen.

§ 3 Kunden

(1) Wir wollen, dass unsere Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen nicht nur zufrieden sind, sondern sie so gut finden, dass sie uns aktiv weiterempfehlen. Hochzufriedene Kunden sind die besten Kunden, denn es macht Spaß, mit ihnen zusammenzuarbeiten, und sie geben uns durch positive Referenzen die Chance, neue Kunden zu gewinnen.

(2) Wir wollen nicht nur Lieferant, sondern Partner unserer Kunden sein. Deshalb behandeln wir unsere Kunden grundsätzlich absolut ehrlich und fair, gleichgültig, ob sie unsere Leistungen überprüfen können oder nicht. Auch wenn uns Kunden blind vertrauen, nutzen wir dies nicht zu unserem Vorteil aus. Wir suchen loyale Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen sind uns wichtiger als der schnelle Euro, denn treue Kunden tragen zu unserer finanziellen Sicherheit und Stabilität bei.

(3) Unsere Kunden müssen jeden Kontakt mit uns (Telefon, E-Mail, Fax, Brief) – auch, wenn es sich um eine Reklamation handelt – als positiv empfinden, weil Ihnen geholfen wird. Wir sind freundlich und rufen/mailen/schreiben schnell zurück. Probleme lösen wir fair und zuverlässig.

(4) Reklamationen fassen wir als Chance auf, unsere Kunden durch guten Service zu überzeugen und dadurch noch stärker an uns zu binden. Darüber hinaus geben Reklamationen oft wertvolle Denkanstöße für Produktverbesserungen und Ideen für neue Dienstleistungen.

(5) Wir behandeln sensible Informationen, die wir von unseren Kunden im Rahmen der Zusammenarbeit erhalten und die wir über sie gewinnen, streng vertraulich und geben diese keinesfalls an Dritte weiter. Einzige Ausnahme ist die Weitergabe von ausgewählten Kennzahlen und Ergebnissen in zuverlässig anonymisierter Form an andere Kunden, um diese mit unserem Know-how zu unterstützen.

§ 4 Produkte

(1) Unsere Produkte und Dienstleistungen sind nutzwertig, zuverlässig und innovativ. Ihr Image ist glaubwürdig, sympathisch und technisch führend.

(2) Wir fokussieren unser Produktportfolio auf innovative, anspruchsvolle und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen. Wir wollen uns vom Wettbewerb nicht durch niedrigere Preise, sondern durch die besseren Lösungen (effektiver und effizienter) abgrenzen.

(3) Wir wollen in dem Bereich, in dem wir tätig sind, die Nr. 1, mindestens aber die Nr. 2 sein hinsichtlich Qualität, Quantität und Originalität.

§ 5 Organisation

(1) Unser Ziel ist ein schlankes und schnelles Unternehmen mit flachen Hierarchien. Alles, was nicht zu unseren Kernkompetenzen zählt, lagern wir an externe Partner aus.

(2) Wir konzentrieren uns auf wenige, kompetente Partner, mit denen wir dauerhaft eng zusammenarbeiten wollen. Wir behandeln unsere Partner fair und als gleichwertig. Wir erlauben ihnen angemessene, marktübliche Gewinne, damit sie bei der Erbringung ihrer Leistung motiviert sind und ebenfalls Interesse an einer langfristigen Geschäftsbeziehung mit uns haben.

(3) Fortschritt entsteht durch Wissen. Wir managen unser Wissen professionell durch das Dokumentieren von wichtigen Erfahrungen, entscheidenden Prozessen und Verfahren sowie sonstigem kritischem Know-how (z.B. Quellcodes) und durch eine Kultur, die das

Generieren, den Austausch und die Anwendung von Wissen bewusst fördert, so dass wir von den Besten lernen ("Best Practice") und uns weiterqualifizieren können.

§ 6 Finanzen

(1) Wir gehen mit dem Geld unseres Unternehmens sparsam um, denn nur wenn wir unsere Kosten kontrollieren, können wir unsere Produkte und Dienstleistungen auf Dauer zu günstigen und wettbewerbsfähigen Konditionen anbieten.

(2) Wir wollen Gewinne erwirtschaften, um unser Wachstum ohne die Aufnahme von Fremdkapital so weit wie möglich aus eigener Kraft finanzieren zu können und um ein Finanzpolster aufzubauen, das uns auch die Entwicklung und den Start risikoreicherer (aber auch chancenreicherer) Projekte erlaubt.

§ 7 Wachstum

(1) Wir brauchen Wachstum, um allen Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze und interessante Perspektiven bieten zu können und attraktiv für externe Bewerber zu sein.

(2) Wir wollen schneller wachsen als der Markt, in dem wir uns bewegen. Ein geringeres Wachstum würde bedeuten, dass wir im Vergleich zum Wettbewerb nur mithalten oder sogar zurückfallen und unser Unternehmen an Attraktivität verliert.

Juni 2003