

# SKIDATA: Als Global Player den Start-up-Charakter bewahrt

Seit Juli 2012 leitet der gebürtige Schweizer Hugo Rohner die Geschicke des prestigeträchtigen Grödiger Unternehmens SKIDATA AG. Der 41-jährige Vorstandsvorsitzende hat berufliche Stationen in Lausanne und San Francisco mit im Gepäck. Mit Zutrittssystemen erwirtschaftet SKIDATA, z. B. in Großprojekten wie Olympische Spiele in Sotschi und Fußballweltmeisterschaft in Brasilien, mittlerweile knapp 200 Mill. € Jahresumsatz bei 1.000 Mitarbeitern in 25 Niederlassungen weltweit. Im Fair-Play-Interview spricht Hugo Rohner über seine Führungsphilosophie.



Moderator und Work-Life-Balance-Experte Christian Holzer (links) mit Sendegast Hugo Rohner, SKIDATA AG.

## Flache Hierarchien und Open-Door-Policy bei SKIDATA. Kann man Sie einfach so am Gang ansprechen?

Bei SKIDATA sind alle per Du. Das kommt aus der Gründerzeit des Unternehmens (1977), das hat

### INTERVIEW, FOLGE 7

#### Fair Play

Verantwortungsvolles Wirtschaften im Bundesland Salzburg

sich so fortgesetzt und erzeugt eine gewisse Nähe. Diese Kultur erleichtert Entwicklungsarbeit und führt zu mehr Zusammengehörigkeitsgefühl. Wenn ich mich nicht schämen muss, eine Frage zu stellen, eine Idee einem Führungsverantwortlichen zu präsentieren, ist das ein angenehmeres Arbeiten als in einem starren Umfeld, bei dem man sich durch Hierarchiestufen durcharbeiten muss. Länderspezifische Eigenheiten müssen wir dennoch berücksichtigen. Beispielsweise herrscht in Indien ein höheres hierarchisches Denken als bei uns in Mitteleuropa.

## Wie schaffen Sie es, dass Sie bei Ihren Mitarbeitern Vertrauen und Begeisterung aufbauen?

Die Menschen haben grundsätzlich Vertrauen. Mit offener Begeg-

nung und ehrlicher Umgangsweise bewirkt man viel. Es geht um die Haltungen im Unternehmen. Wir halten nichts davon, den Mitarbeitern über die Schulter zu schauen, wie sie den Computer bedienen. Uns geht es um das authentische Verhalten und da ist die Führung genauso gefordert wie jeder einzelne Mitarbeiter. Die Mitarbeiter sollen sich entfalten können. Gleichzeitig müssen die Unternehmensziele realisiert werden. Das ergibt richtigen Drive. Wir haben das Glück, aufgrund unserer Unternehmenskultur und der Technikausrichtung immer noch einen gewissen Start-up-Charakter zu haben. Ausprobieren ermöglichen wir gerne, und das nicht nur in unseren Entwicklungsabteilungen. Wir wollen, dass alle Menschen bei SKIDATA mit dem Gefühl nach Hause gehen, etwas geschaffen zu haben.

## Sie haben viele Mitarbeiter. Vermitteln Sie die Ziele zwecks Effizienz in größeren Veranstaltungen?

Mir ist es wichtig, dass Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen direkt von der Führung Ziele vermittelt bekommen. Natürlich ist mit einer einmaligen Präsentation die Kommunikation nicht erledigt. Uns ist das Verstehen wichtig. Das geht in einem Prozess, der über mehrere Ebenen in längeren Zeit-

dauern geht. Diesen Prozess versehen wir mit klaren Strukturen.

## Corporate Social Responsibility (CSR) und Employer Branding sind moderne Managementbegriffe. Wie haben Sie beide Bereiche im Unternehmen organisatorisch positioniert?

CSR gehört zu den Agenden unserer Marketingleiterin. Beim Employer Branding, der Arbeitgebermarke, ist das Marketing stark involviert, es liegt aber in der Steuerung der Personalabteilung. Wir wollen Leute ansprechen, die zu uns passen und zu denen wir passen. Der Arbeitsmarkt verändert sich. Wir sind bestrebt die Menschen über mehrere Lebensphasen hinweg bei uns zu halten. Da braucht es Sinnstiftungen, die diesen Lebensabschnitten angepasst sind. Wenn man bedenkt, dass wir in den vergangenen Jahren stark gewachsen sind, sind wir stolz auf Durchschnittszugehörigkeiten von mehr als zehn Jahren. Wir haben noch Mitarbeiter mit einstelligen Personalnummern.

## Spielt das soziale Zusammenpassen auch im Recruiting bei Ihnen eine Rolle?

Ja, die Vorgesetzten können sich ihre Mitarbeiter selbst auswählen. Wir haben im Personalbereich ein Screening, das qualifi-

zierte Leute an die Abteilungen weiterleitet. Es ist uns ganz wichtig, dass sich beide Seiten vor der Zusammenarbeit kennenlernen, um hohes Wohlfühlen im Job zu gewährleisten. Wir profitieren als Unternehmen ja von diesen positiven Befindlichkeiten.

## Sie entwickeln und vertreiben Zugangssysteme. Wenden Sie diese Systeme auch auf die Arbeitszeiterüberprüfung an?

Wir arbeiten nicht mit Stechkarten, das finde ich furchtbar. Wir sprechen von Vertrauensarbeitszeit. Diese Kultur wenden wir in allen Niederlassungen weltweit an. Manche Mitarbeiter fangen lieber früher an, andere kommen gerne um 9 Uhr. Die Arbeitszeit wird von den Mitarbeitern selbst aufgezeichnet. Das Arbeitszeitgesetz muss eingehalten werden, den gesetzlichen Vorschriften muss entsprochen werden. Was wir erwarten, ist, dass sich die Mitarbeiter am Arbeitsplatz untereinander antreffen, um den sozialen Zusammenhalt zu pflegen.

## Sie haben hohe Verantwortung zu tragen. Haben Sie auch manchmal frei?

Ich vertraue meinem Mitarbeiterstab und ich fordere eigenständige Problemlösungen ein. Das funktioniert bestens, man muss die Mitarbeiter nur machen lassen. Ich bin vielleicht nicht das Mustermodell für hohe Freizeitanteile, verbringe aber gerne Zeit mit meiner Frau und mit meinen drei Kindern. Man muss auch sehen, dass wir bei SKIDATA im Vorjahr Standorte in fünf neuen Ländern eröffnet haben. Das ist viel Arbeit, da bin ich viel unterwegs.

„Fair Play“ ist ein monatliches Radioformat der Radiofabrik Salzburg über verantwortungsvolles Wirtschaften, moderiert vom Work-Life-Balance-Experten Christian Holzer. Das Interview ist eine Kooperation von „SW“ und Radiofabrik ([www.radiofabrik.at](http://www.radiofabrik.at)).

Foto: Holzer