Sich nicht ändern, sondern erkennen

Vertrauen. Jörg Conradi sammelte erst berufliche Erfahrung in der Konzernwelt, bevor er eine eigene Versicherung gründete. Offenheit und Transparenz stehen bei ihm an erster Stelle.

VON ESTHER REISERER

Nach der Offiziersausbildung plante Jörg Conradi, der Nationalen Volksarmee beizutreten. Verpflichtet hätte sich der Leipziger auf 25 Jahre, gekommen ist es anders. Denn mit der DDR-Auflösung 1990 entschied er sich für das Studium der Volks- und Betriebswirtschaftslehre. Der nächste Plan – ins Bankwesen einzusteigen – musste erneut adaptiert werden. Geblieben ist Conradi in der Versicherungsbranche. Und gelernt hat er dabei, „Veränderungen angstfrei zu begegnen".

Denn diese Wendungen haben ihm verholfen, 2011 die Allcura-Versicherung zu gründen. Seither legt er Wert darauf, transparent mit den Mitarbeitenden umzugehen und ihnen autonomes Arbeiten zu ermöglichen. Beispielsweise, wenn es ums Gehalt geht: „Wir legen nicht nur die tabellarische Auflistung offen, sondern alle wissen auch über Boni, Zusatzzahlungen oder Prämien Bescheid", erklärt der Vorstandsvorsitzende, der kürzlich auf Einladung von Board-Search-CEO Josef Fritz beim Forum Aufsichtsrat in Wien zu Gast war. Conradi ist wichtig, dadurch nicht nur faire Bedingungen zu schaffen, sondern auch eine stabile Vertrauensbasis. Einerseits, weil es das Fundament jeglicher Zusammenarbeit sei. Andererseits, weil dem 55-Jährigen die Zeit zu schade sei, um über jeden Sessel zu diskutieren: „Bei uns entscheidet bis zu einer Einzelbeschaffung von 1000 Euro jeder selbst darüber, was er im (Home-)Office braucht." Klingt simpel, erweist sich für viele jedoch als Sisyphusarbeit. „Menschen, die aus Konzernstrukturen kommen, sind nicht mehr in der Lage, eigenständig zu entscheiden. Wer darauf wartet, dass ich einen Hocker bewillige, wird das Büro ohne Antwort verlassen. Ich fürchte, wir gewöhnen Menschen ab, entscheidungsfähig zu sein."

Jörg Conradi leitet bei Allcura u. a. die zentralisierte Betriebsabteilung für Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. [Caio Kauffmann]

Offengelegt wird aber nicht nur, wenn es um Gehalt und Büromöbel geht, sondern auch um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden.

AUF EINEN BLICK

Jörg Conradi ist Vorstandsvorsitzender der Hamburger Allcura Versicherungs-Aktiengesellschaft. Der 55-jährige Betriebswirt zeichnet für 32 Beschäftigte verantwortlich. Seit 2012 ist die Versicherung auch in Österreich tätig.

Bereits beim Recruiting wird anhand von Persönlichkeitsprofilen überprüft, wer geeignet ist: fürs Team und die Geschäftsentwicklung. Dafür nutzen sie den nach Steven Reiss benannten Test. Anhand von 16 Bereichen soll eruiert werden, was die Beschäftigten motiviert. „Unser Credo: Verändere dich nicht, sondern erkenne dich. Und gib den anderen dabei auch eine Chance. Wir finden heraus, welche Ziele unsere Beschäftigten haben und welche Player zusammenpassen", beschreibt er. Zu diesen Motiven zählen unter anderem Unabhängigkeit, Macht, Ordnung, Status oder körperliche Aktivität. Auch die Profile sind einzusehen, jeder kann versuchen, Erklärungen zu finden: „Wer mit der (Zusammen-)Arbeit unzufrieden ist, kann herausfinden, woran das liegen kann. Zumindest ein Stück weit."

Dabei ist es ihm ein Anliegen, Diversität hochzuhalten. „Es ist wichtig, dass wir unterschiedliche Persönlichkeiten vor Ort haben. Ansonsten entstehen blinde Flecken." Lediglich bei der Ausbildung werden Paare gewählt, die einander ähnlich sind.

Insgesamt bezeichnet er es als falsch, auf Kontrolle anstatt Vertrauen zu setzen. „Niemand verlässt sich mehr auf andere, alles wird kontrolliert. Aber es ist ein Irrglaube, damit keine Risiken einzugehen. Wird ein System aufgebaut, findet sich jemand, der es umgeht." Besser sei, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Oder: Arbeitnehmer finanziell in die Firma zu integrieren – so auch in der Versicherung – und ihnen Anteile zu geben. Bei einem Missbrauch würden sich Täter schließlich selbst betrügen.