Mit offenen Ohren und offenen Türen

Firmenkultur Reger Austausch, maximale Flexibilität und Teamevents zeichnen den Vibe des IT-Security-Anbieters Nomasis aus. Ausserdem nimmt sich das Management für das Befinden der Mitarbeitenden reichlich Zeit.

Text: Koray Dollenmeier

Das Erste, was einem beim Betreten des Haupteingangs des alten Fabrikgebäudes, in dem Nomasis eingemietet ist, auffällt, ist ein feiner und intensiver Geruch nach Gewürzen. Im Erdgeschoss arbeitet nämlich ein lokaler Gewürzhändler, der seine Kreationen selber herstellt. In den Etagen darüber finden sich allerlei KMU, unter anderem auch Nomasis. Philipp Klomp, Gründer und CEO des 2004 gestarteten Unternehmens, sagt, er wollte etwas mit Ausstrahlung: «Unsere Büros sollen bezahlbar und möglichst nahe an einem Bahnhof gelegen sein. Ausserdem wollte ich etwas, das Charme versprüht und keinen Glaspalast.» Der Preis wird wohl stimmen und die anderen beiden Kriterien lassen sich einfach bestätigen: Das Gebäude grenzt direkt an die Bahnhofsunterführung in Langnau-Gattikon und die hohen Decken in den Büros sorgen für eine behagliche Atmosphäre.

Klomp war seit der Gründung stets mit der Führung seines Unternehmens beschäftigt. Weil damals weder sein aktueller Arbeitgeber noch der Markt allgemein die Sicherheit von mobilen Geräten ins Zentrum stellte, nahm Klomp diese Tatsache zum Anlass, um sich selbstständig zu machen. «Alle boten Server- und Netzwerk-Security an, doch die mobilen Clients schienen weniger wichtig zu sein», so der CEO. Mobile Clients, das waren damals Laptops und PDAs. Dass er zuerst die Dienstleistung schuf und erst danach die grösste Nachfrage – das Smartphone – erschien, war für den Gründer rückblickend nicht zu fassen: «Dass es durch die Smartphones zu einer derartigen Marktdurchdringung kommen würde, hätte ich nicht für möglich gehalten.» Heute sind Smartphones sowie der Ausbau des Managed-Services-Geschäfts mit ein Grund, weshalb im alten Fabrikgebäude mittlerweile 14 Mitarbeitende für Nomasis arbeiten.

Im Gang der Büroräumlichkeiten hängen Bilder von Zürich, Fribourg und Los Angeles. Letzteres ist ein Running Gag, weil die Initialen LA auch für Langnau am Albis funktionieren.

Der Name ist Programm

Nomasis, so Klomp, steht für die Verbindung zwischen Nomade und Informationssicherheit. Doch der Name passt auch bezüglich der Arbeitskultur. Die Mitarbeitenden haben maximale Home-Office-Flexibilität, sie dürfen grundsätzlich nahezu komplett remote arbeiten. Lediglich für gewisse Meetings ist die Anwesenheit im Büro Pflicht. Beim Besuch vor Ort war etwa die Hälfte der Belegschaft in Langnau. Das war aber nicht immer so. «Vor Corona wurde nur ein Home-Office-Tag pro Woche gewährt, doch während der Pandemie haben wir gemerkt, dass es remote genau gleich gut funktioniert, also haben wir die Remote-Arbeit beibehalten», so der Gründer.

Anfangs wurde die Präsenz detailliert im Outlook-Kalender eingetragen, mittlerweile wird dies aber nicht mehr so genau erfasst. Klomp sieht das locker. Er sagt, dass sich gewissermassen stillschweigend ohnehin der Montag sowie der Donnerstag als Tage etabliert hätten, an denen viele Mitarbeitende im Büro auftauchen. Noch mehr Freiheit wurde im vergangenen Jahr mit der Möglichkeit von Workation eingeführt. «Es ist bei uns möglich, dass die

Bei Nomasis begegnen sich alle Mitarbeitenden auf Augenhöhe, inklusive Gründer und CEO Philipp Klomp (2.v.r).

Mitarbeitenden eine Woche vor oder nach den eigentlichen Ferien Workation betreiben. Dies wurde von der Belegschaft sehr positiv aufgenommen und die ersten Versuche haben auch aus meiner Sicht zuverlässig funktioniert», so Klomp. Der CEO sagt, dass dieses Konzept bei weiteren positiven Durchläufen ausbaufähig sei, er möchte aber zunächst klein starten, bevor er ganze Monate Remote-Arbeit aus dem Ausland genehmigt.

Darüber hinaus wäre Nomasis technisch gesehen bereit für das Desk Sharing, aber da derzeit 15 Arbeitsplätze für 14 Mitarbeitende bereitstehen, ist die Angelegenheit momentan ohnehin kein Thema. «Ausserdem sind Menschen Gewohnheitstiere, das kann ich mit eigenen Augen beobachten. Am liebsten hat einfach jeder seinen eigenen Platz», so Klomp. Schmunzelnd verweist der Chef bei dieser Gelegenheit auf den leeren Schreibtisch, der seinem gegenübersteht: «Theoretisch wäre dieser Tisch frei für die Mitarbeitenden, sowohl permanent als auch vorübergehend. Genutzt wird er aber nicht.» Möglicherweise wird er in Anspruch genommen, wenn die Mitarbeiterzahl weiter ansteigt, denn dann wird das Desk Sharing tatsächlich angewandt, ein Umzug in ein grösseres Büro ist gemäss Klomp nämlich ausgeschlossen.

Zusammenhalt durch Meetings und Anlässe

Damit trotz vermehrter Remote-Arbeit das Gemeinschaftsgefühl des Teams einen hohen Stellenwert geniessen kann, werden Online-Meetings und zahlreiche Events durchgeführt. Klomp: «Im technischen Team findet ein Daily-Meeting statt, in dem man sich über den anstehenden Tag und allfällige Projekte austauscht. So sieht man seine Teammitglieder zumindest virtuell trotz Remote-Arbeit täg-

Nomasis – zum Unternehmen

Nomasis ist ein KMU mit Hauptsitz in Langnau am Albis sowie einem Büro in Freiburg, das sich der IT-Sicherheit von mobilen Geräten verschrieben hat. Nebst der klassischen Cybersecurity bietet das Unternehmen ferner digitales Workplace Management sowie Managed Services im Bereich der mobilen IT-Security an. Philipp Klomp hat die Firma 2004 alleine gegründet und führt sie bis heute als CEO.

Am alljährlichen Pizza-Day fühlen sich auch die kleinen Gäste wohl, wenn das Meeting-Büro kurzerhand in ein Game-Zimmer umgewandelt wird.

In der Rubrik **Firmenkultur** werfen wir einen Blick hinter die Kulissen von Schweizer IT-Dienstleistern, Distributoren und Herstellern. Wir zeigen, wie die Firmen als Arbeitgeber ticken, wie ihre Büros konzipiert sind, was sie für das Wohl ihrer Mitarbeitenden tun, welche Möglichkeiten sie diesen bieten und auch, wie die Hierarchiestrukturen und Teams funktionieren.

lich.» Darüber hinaus veranstaltet Nomasis monatlich ein Teammeeting, bei dem die gesamte Belegschaft vor Ort ist. Ausserdem werden viele Events durchgeführt, die durch die Mitarbeitenden selbst organisiert und von Nomasis finanziell getragen werden: Schlauchbootfahren, Skitag oder ein Ausflug in die Boda Borg in Rümlang, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Als Highlight nennt Klomp den alljährlichen Pizza-Day, den er als Tag der offenen Tür beschreibt. An diesem Tag sind Kunden sowie Freunde und Familienmitglieder der Mitarbeitenden gleichermassen willkommen. Das Nomasis Team bereitet die Zutaten frisch vor, damit die Gäste und Mitarbeitenden die eigene Wunschpizza unter der Anleitung eines Pizzaiolo kreieren können. Der Austausch sowie die lockere Atmosphäre an diesem Tag, an dem auch Kinder zu Besuch seien, werde von allen Seiten sehr geschätzt. Ausserdem, so Klomp, sei nicht nur der Anlass selber, sondern auch die ganze Planung und Vorbereitung ein Task, der den Zusammenhalt des Teams stark fördert.

Viel Selbstbestimmung

Der Nomasis-Belegschaft wird nicht nur punkto Remote-Arbeit viel Freiraum eingeräumt. Die Firma bietet den Mitarbeitenden an, ob sie lieber mit einem Surface-Gerät oder einem Mac arbeiten möchten. Auch bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes gibt es nicht einfach bloss den Standard-Arbeitsplatz, sondern man kann zwischen einem oder zwei Monitoren wählen und kann auch gewisses Zubehör wie beispielsweise eine ergonomische Tastatur wünschen, was von der Firma übernommen wird. «Wir führen in gewissen Abständen interne Umfragen durch und passen die Arbeitsplatzgestaltung soweit wie möglich an die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter an.

Die Arbeitsweise ist ebenfalls von Selbstbestimmung geprägt. Klomp: «Eigenverantwortung wird bei uns grossgeschrieben. Die Mitarbeitenden stehen selbstständig in Kontakt mit unseren Kunden. Ein Vorteil davon ist, dass ich mich darauf verlassen kann, dass der Laden auch ohne mich läuft. So kann auch ich besten Gewissens in die Ferien gehen und muss nicht per Mail erreichbar sein.»

Ferner können die Mitarbeitenden Weiterbildungswünsche selbstständig anbringen. Wie Klomp ausführt, beteiligt sich das Unternehmen mit einem gewissen Zeitanteil oder bis zu 2000 Franken pro Jahr, wenn die angedachte Weiterbildung auch nur teilweise im Job von Vorteil sein könne, wie etwa ein Sprachkurs. Nebst der Weiterbildungs-Policy gibt sich Nomasis auch bei den Ferien grosszügig: Standardmässig werden sechs Wochen Ferien angeboten. Weiter profitieren die Mitarbeitenden vom geschenkten SBB-Halbtax sowie der vollen Finanzierung der Unfallversicherung und dem Krankentaggeld, das vom Unternehmen übernommen wird.

Quartalsgespräche als Pulsmesser

Der Gründer gibt sich sehr nahbar: «Meine Tür steht immer offen. Wenn die Mitarbeitenden das Bedürfnis nach einem Austausch haben, egal, worum es dabei geht, können sie jederzeit in mein Büro kommen.» Abgesehen davon ist mit jedem Mitarbeitenden ein vierteljährliches Gespräch vorgesehen. Da-

bei handelt es sich jedoch nicht um das klassische Mitarbeitergespräch, bei dem die Leistung beurteilt wird. «Im Gespräch möchten wir den Fokus auf das Befinden und das Miteinander legen. So beantworten wir Fragen wie etwa: War die Kultur für dich in Ordnung? Was braucht es noch? Was waren Highlights und Tiefpunkte? Wurden unsere Werte eingehalten?», wie Philipp Klomp als Beispiel ausführt. Und natürlich kann der Mitarbeiter frei äussern, was ihm besonders gut gefallen hat oder wo der Schuh drückt. Apropos äussern: Klomp wünscht sich eine sehr direkte Feedback-Kultur, womit ausgeführte Arbeiten oder Projekte unmittelbar nach dem Abschluss mündlich bewertet werden. Dies sei seiner Meinung nach viel zielführender, als bei einem Mitarbeitergespräch Themen aufzugreifen, die bereits Monate zurückliegen. Der Gründer muss sich aber selber eingestehen, dass die direkte Feedback-Kultur doch einfacher gesagt als getan ist, da bestünde auch bei Nomasis stellenweise noch Luft nach oben.

Um sich die Mitarbeiterfreundlichkeit unabhängig bescheinigen zu lassen, hat das Unternehmen im letzten Jahr erstmalig bei Great Place to Work mitgemacht und dies möchte Klomp beibehalten: «So werden wir jedes Jahr aufs Neue von einer externen und unabhängigen Institution überprüft», begründet Klomp die Motivation dafür. Der Gründer hat nämlich erkannt, wie wichtig eine gesunde Atmosphäre innerhalb des Unternehmens ist: «In den vergangenen zehn Jahren habe ich einen starken Wandel festgestellt. Früher ging es mir – und folglich auch dem Unternehmen – hauptsächlich um Zahlen, Wachstum, Technologie und allgemein das Business. Heute ist mir die Mitarbeiterführung und das Stellen der Menschen ins Zentrum ein grösseres Anliegen. Dies ist ein Lernprozess, den ich selber durchgemacht habe», bilanziert Klomp abschliessend. ■

Bezüglich Ausstattung des Arbeitsplatzes kann die Belegschaft mitreden.

VERANSTALTUNGSKALENDER

Datum	Veranstaltung	Ort	Veranstalter
15.04.2025	**Digital Summit 2025**	Vaduz	**Digital Liechtenstein** digitalsummit.li
06.05.2025 / 13.05.2025	**Peoplefone Roadshow**	Egerkingen / Spreitenbach	**Peoplefone** www.peoplefone.com/de-ch
14.05.2025	**Swiss GRC Day 2025** Die Governance, Risk & Compliance (GRC) Konferenz	Zürich	**Swiss GRC** www.swissgrc.com/swissgrcday
14.05.2025	**Score** Swiss Conference for Retail and E-Commerce	Zürich-Oerlikon	**Carpathia** score.swiss
15.05.2025	**Peoplefone Roadshow**	Winterthur	**Peoplefone** www.peoplefone.com/de-ch
27.05.2025	**Swiss MarTech Summit 2025**	Winterthur	**ZHAW, SML, Institut für Marketing Management (IMM)** www.zhaw.ch/de/sml/institute-zentren/imm
24.06.2025	**Swiss Software Festival**	Arlesheim	**Swiss Made Software** www.swiss-software-festival.ch

Swiss IT Media bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre IT- und CE-Veranstaltungen **kostenlos** (Grundeintrag mit Titel, Datum und URL) auf der **Website von IT Reseller** zu veröffentlichen. Mit einem **Premium-Eintrag** (Fr. 180.–) wird dieser mit grafischen Elementen aufgewertet und erscheint ausserdem auch im **Newsletter** und in der **Agenda der Print-Ausgabe.**

www.itreseller.ch/veranstaltungen