

Advertorial

Work-Life-Balance softwaregestützt

In Beruf und Privatleben gleichzeitig stark engagiert sein – ist das nicht gerade im projektorientierten Arbeitsumfeld ein schwieriges, wenn nicht gar unmögliches Unterfangen? „Stimmt nicht“ sagt ausgerechnet ein Hersteller für PM-Software und zeigt, wie sich typische PM-Verfahren wie sorgfältige Planung und Dokumentation der Arbeitsstände für eine erfolgreiche Work-Life-Balance einsetzen lassen.

Frau Kedor, Frau Rezic, Ihr Unternehmen, Hersteller einer webbasierten PM-Software, hat Ende letzten Jahres im Arbeitgeberwettbewerb "BestPersAward" den ersten Platz in der Kategorie „Diversity“ belegt. Bewertet wird dabei die Professionalität und Zukunftsfähigkeit des Personalmanagements in Unternehmen. Folgende Zahlen haben die Jury beeindruckt: 55 Prozent der Führungskräfte sind weiblich – dies, obwohl der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei 42 Prozent liegt. Auch die Anzahl der Männer und Frauen in Elternzeit und Teilzeit ist ausgeglichen. Frau Rezic, Sie sind für das Controlling und das Personalmanagement verantwortlich. Wie sehen die Maßnahmen aus, die diese familienfreundlichen Zahlen ermöglicht haben?

Patricia Rezic: Projektron verfolgt konsequent das Ziel, den Beschäftigten eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu ermöglichen und ihnen zu helfen, ihr individuelles Lebensmodell zu verwirklichen. D.h. wir in der Personalabteilung, aber auch die Bereichsleiter schauen bei jedem Einzelnen: Wo steht er und was ist wichtig für ihn? Es ist ja nicht so, dass sich nur Eltern für Teilzeit interessieren. Wir haben auch Entwickler und Berater ohne Kinder, die in Teilzeit arbeiten. Andere Kollegen möchten länger unbezahlten Urlaub nehmen, z.B. hat einer unserer Entwickler ein halbes Jahr Auszeit für Reisen und zum Erlernen von Sprachen genommen.

Wie kam es zu dieser Entwicklung? Gab es am Anfang ein Projekt, eine Initiative oder einen konkreten Beschluss?

Claudia Kedor: Ein ganz wichtiger Ausgangspunkt war sicherlich die innere Einstellung unserer Geschäftsführer, die persönlich die Auffassung vertreten, dass es sinnvoll und

möglich ist, ein engagiertes Berufsleben sowie ein erfülltes Privatleben miteinander zu verbinden. Dazu kam das Wissen, dass es wirtschaftlich wesentlich rentabler ist, vorhandene Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, statt immer wieder neue einzuarbeiten. Und diese Bindung funktioniert, wenn das Unternehmen die Wünsche der Menschen wirklich ernst nimmt.



Patricia Rezic

Leiterin Controlling und Personal bei Projektron

Nach ihrem Studium der Wirtschaftsmathematik arbeitete Frau Rezic ab 1999 bei Pixelpark. Sie begann als Projektmanagerin und war ab 2003 Leiterin der

Abteilung kaufmännische Systeme. Seit 2009 ist sie bei Projektron für Buchhaltung, Personal und Controlling zuständig.



Claudia Kedor

Leiterin Marketing bei Projektron

Claudia Kedor ist Kunst- und Erziehungswissenschaftlerin. Während des Studiums arbeitete sie für Multimedia und IT-Firmen in Deutschland und in den USA. Ab 2001 half sie als erste Angestellte von

Projektron dabei, das Marketing und den Vertrieb aufzubauen.

Über 40 Prozent der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen arbeiten regelmäßig Teilzeit. Wie sehen diese Arbeitszeitmodelle aus?

Patricia Rezic: Das ist alles sehr individuell. Für manche ist der 6-Stunden-Tag wichtig, für andere ein zusätzlicher freier Tag, für Eltern die spontane Flexibilität. Da das Durch-

schnittsalter in unserem Unternehmen bei 32 Jahren liegt, ist die Gruppe, für die dieses Thema interessant ist, natürlich relativ groß. Die Akzeptanz für diese Flexibilisierung ist aber auch bei jenen hoch, die selbst nicht davon Gebrauch machen und doch immer wieder „betroffen“ sind, weil Kollegen nicht verfügbar sind. Das hängt damit zusammen, dass es viele Vollzeitarbeitende gut finden, die Option „Teilzeit“ zu haben.

„Immer ein offenes Ohr für Verbesserungsvorschläge.“

Frau Kedor, Sie haben selbst zwei Kinder, waren zweimal in Elternzeit. Wie haben Sie Ihre Abwesenheit und Ihren Wiedereinstieg geregelt?

Claudia Kedor: Beim ersten Mal war das alles noch nicht so gut organisiert. Z.B. wurde meine Vertretung erst eingestellt, als ich schon weg war, und bis ich wiederkam, hatte sie schon gewechselt. Da brauchte ich einige Zeit, um wieder hineinzukommen. Nach dieser Erfahrung haben wir uns entschlossen, auch den Prozess „vorübergehende Abwesenheit“ professionell zu organisieren. Diese Erfahrung ist übrigens typisch für unser Unternehmen: Die Geschäftsführung ist an unseren Vorschlägen zur Verbesserung der Abläufe sehr interessiert.

Wenn heute Abwesenheiten absehbar sind, werden im Voraus Vertretungen benannt und eingearbeitet. Zudem werden Dokumentationsprozesse definiert, aus denen der aktuelle Arbeitsstand für wichtige Vorhaben klar hervorgeht. Und genauso lief das bei meinem zweiten Kind. Ich suchte mir meine Vertretung selbst aus, und zwar eine neue Kollegin, die sich anhand unserer dokumentierten Prozesse sehr schnell eingearbeitet hat und unsere Projekte in meiner Abwesenheit erfolgreich durchführen konnte. Neben ihren eigenen Messe-Projekten kann sie mich auch heute bei Bedarf unterstützen, weil sie mit meinen Aufgaben vertraut ist und wir die Projektstände und -kommunikation transparent halten.

„Die Balance zwischen Beruf und Privatleben wird von allen gelebt.“

Von vielen Personalverantwortlichen und Geschäftsführern hört man immer wieder: „Wir würden ja gerne flexibler sein,

aber es geht nun mal nicht. Gerade in Projekten ist hundertprozentiger Einsatz notwendig.“ Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle führen zu hohen Aufwänden bei der Personalplanung und Buchhaltung ... Wie meistert Ihr Unternehmen diese Herausforderungen?

Patricia Rezig: Zum einen ist es so, dass wirklich alle hinter unserer Unternehmenskultur stehen, auch wenn sie selbst gerade nicht an Teilzeit interessiert sind. Wenn ich z.B. um 15 Uhr gehen muss, um mein Kind abzuholen, schaut mich niemand schief an. Und wenn eine Dienstreise ansteht, interessiert sich die Geschäftsführung dafür, ob man einen Babysitter hat und akzeptiert auch ein Nein.

Claudia Kedor: Alle sind motiviert, die anderen zu unterstützen, weil sie wissen, dass sie sich selbst auch auf die Kollegen verlassen können. Außerdem versuchen wir, aus Vertretungseinsätzen immer ein bisschen mehr zu machen. Wir schauen z.B. für welche Kollegen es die Arbeit bereichert und sinnvoll ist, sich in ein naheliegendes, anderes Gebiet einzuarbeiten oder mal auf einer Messe mit Kunden in Kontakt zu kommen. Die andere wichtige Voraussetzung, dass wir eine so hohe Flexibilität leben können, ist die technische Unterstützung durch unsere eigene Business Coordination Software Projektron BCS.

„Genauere Dokumentationen erleichtern die Übergabe von Aufgaben.“

Welche technischen Komponenten verwenden Sie?

Patricia Rezig: In unserer Software sind sehr genaue Workflows und Checklisten hinterlegt, über die jeder seine Arbeit dokumentiert. Wenn dann jemand anderes einspringen muss, ist klar, was schon geschehen ist und was als nächstes ansteht. Einzelheiten, Erfahrungen etc. sind in unserem Wiki dokumentiert, das übrigens auch auf Initiative von Mitarbeitern entstanden ist. Andere Aufgaben sind über Tickets organisiert. Alles läuft sehr geplant und sehr transparent ab. Deswegen können die Kolleginnen und Kollegen in der Personalabteilung und der Buchhaltung sowie die Projektleiter die Vielzahl ihrer verschiedenen Aufgaben problemlos meistern.

Wesentlich sind die im System hinterlegten Arbeitszeitmodelle, die Zeiterfassung und die für alle einsehbaren Kalender aller Mitarbeiter, aber auch die Ressourcenplanung und -erfassung in den einzelnen Projekten. Damit können wir variable Arbeitszeiten gut abbilden und den Personaleinsatz sehr realistisch planen.

Zum Schluss noch einen Blick in die Zukunft: Welche Trends erkennen Sie im eigenen Unternehmen und bei Ihren Kunden?

Claudia Kedor: Aktuell erfahren wir ein großes Interesse an unserem Scrum-Modul, das u.a. viele Informationen zu Aufgaben, Terminen und Arbeitsständen, die vorher auf Post-it Zetteln und Wandzeitungen festgehalten wurden, elektro-

nisch verfügbar macht. Das hilft z.B. bei der Projektkommunikation mit Menschen, die nicht vor Ort sind, um externe Anwendergruppen in die Softwareentwicklung zu integrieren, was wir auch selbst praktizieren.

Patricia Rezig: Das andere Top-Thema ist die technische Unterstützung variabler Arbeitszeitkonten und die Abbildung weiterer Aspekte der Personalverwaltung. Dazu gehören z.B. auch Bereitschaften für Wochenendeinsätze unter Berücksichtigung eventueller Zuschläge sowie die Urlaubsplanung. Denn viele unserer Kunden wollen auf den Wunsch von Mitarbeitern nach mehr Flexibilität reagieren und die wertvolle Ressource „Mitarbeiter“ optimal einsetzen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Elisabeth Wagner

Kontakt:

Projektron GmbH, Charlottenstraße 68, 10117 Berlin, Tel.: +49 30 3474764-0, info@projektron.de, www.projektron.de