

Advertorial

Prämiertes Betriebsklima – auch attraktiv für Kunden

Nach mehreren Auszeichnungen für Personalpolitik und Software wurde Projektron, Hersteller einer webbasierten Projektmanagement-Software, Ende Januar dieses Jahres in die Riege „Beste Arbeitgeber in der IT 2013“ aufgenommen. Was motiviert das Unternehmen trotz des Aufwands zur Teilnahme an diesen Wettbewerben und welchen Nutzen sieht es darin?

Frau Kedor, Frau Rezic, Herr Ullly, Ihr Unternehmen hat letztes Jahr den „BestPersAward“ für Diversity und den TOTAL-QUALITY-Award gewonnen. In diesem Jahr haben Sie nun Platz 5 beim Wettbewerb „Beste Arbeitgeber in der IT 2013“ in der Größenklasse 50 bis 100 Mitarbeiter erreicht. Das „Great Place to Work Institut Deutschland“, das den Wettbewerb durchführte, begründete das unter anderem mit der „hohen Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen und mit dem starken Teamgeist“. Das ist ein schöner Erfolg für Sie. Die Teilnahme bedeutet sicher aber auch einen erheblichen Aufwand. Was ist Ihre Motivation, sich diesen Wettbewerben zu stellen?

Patricia Rezic: Unsere Motivation war zunächst, dass wir für das, was wir für unsere Mitarbeiter tun, von unabhängiger Seite ein qualifiziertes Feedback einholen wollten. Wir profitieren aber auch von den Ideen, die wir im Rahmen der Preisverleihung von anderen engagierten Unternehmen erhalten. Zum Beispiel kam von hier der Impuls, Mitarbeiter bei Bedarf 5 Tage im Jahr bezahlt für die Pflege von Angehörigen freizustellen und den Jahresurlaub von 28 auf 30 Tage zu verlängern. Und natürlich wollen wir durch unser gutes Arbeitsklima attraktiv für Bewerber sein.

Frank Ullly: Gerade die Bewerbung für die Einstufung „Beste Arbeitgeber in der IT“ war spannend für uns, weil die Bewertung zu zwei Dritteln auf einer sehr detaillierten, vollständig anonymen Befragung aller festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert. Das ist eine besonders glaubhafte Bestätigung für uns.

Geht diese Rechnung auf, dass Preise Ihr Unternehmen für Bewerber attraktiver macht?

Patricia Rezic: Ja, durchaus. Die Bewerber nehmen das wahr. Das gilt besonders für Frauen, die wir ebenso zahlreich gewinnen möchten wie männliche Kollegen. Unser Unternehmen wächst kontinuierlich, das Thema Personalsuche steht bei uns also laufend auf der Tagesordnung.



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.



Frank Ullly

Leiter Unternehmenskommunikation bei Projektron

Frank Ullly studierte Technische Redaktion an der Hochschule Karlsruhe und ist Co-Autor von „Joomla! für Dummies“. Als Student arbeitete er bei Nero und Fischer Computertechnik. Seit 2009 ist er bei Projektron für Dokumentation und Unternehmenskommunikation zuständig.

Claudia Kedor: Wir verwenden die Preise auch aktiv im Marketing: zum Beispiel integrieren wir sie auf Messen in unseren Standbau, werben damit auf verschiedenen Flyern, hängen die Urkunden für Besucher unseres Unternehmens präsent auf. Unsere Kunden informieren wir über solche Auszeichnungen über unseren Newsletter. So erfahren sie aus erster Hand, dass die Arbeitsorganisation softwaregestützt mit Projektron BCS besonders gut funktioniert.

Frank Ullly: Andere Unternehmen haben uns die Rückmeldung gegeben, dass unsere Auszeichnungen sie bei der Wahl von Projektron als Geschäftspartner bestärkt.

Nochmal zurück zum Thema „Personalrecruiting“: Besteht nicht die Gefahr, dass die Ihrem Unternehmen bei der Preisbegründung bescheinigte „Wohlfühlatmosphäre“ Menschen anlockt, die ihre Arbeit nicht so ernst nehmen?

Patricia Rezig: Nein, diese Gefahr besteht nicht. Wir führen Bewerbungsgespräche, um herauszufinden, ob jemand hinsichtlich der Qualifikation und Einstellung zu uns passt. In der Einarbeitungsphase werden neue Kolleginnen und Kollegen intensiv begleitet, zum Beispiel durch Mitarbeitergespräche nach einem, drei und fünf Monaten. Unsere Erfahrung ist generell: Gerade weil wir die Wünsche der Mitarbeiter im Hinblick auf ihr Privatleben unterstützen, sind sie mit weit überdurchschnittlichem Engagement bei ihrer Arbeit.

Können Sie kurz zusammenfassen, was Ihr Unternehmen anders macht?

Patricia Rezig: Unsere Unternehmensphilosophie geht davon aus, dass ein individueller Ausgleich von Privat- und Berufsleben die Menschen zufriedener macht und ein Unternehmen erfolgreicher. Dass es uns tatsächlich gelingt, diese Erkenntnis in die Praxis umzusetzen, liegt daran, dass wir sehr gute Prozesse etabliert haben, die wir wiederum nur mit Hilfe unserer Software leben können. Die Software hilft uns dabei, allen genau jene Informationen zukommen zu lassen, die sie persönlich wirklich brauchen.

Außerdem unterstützt uns Projektron BCS im Personalmanagement und Controlling dabei, eine breite Palette an Ar-

beitszeitmodellen zu verwalten und zum Beispiel Überstunden abzurechnen. Der softwareunterstützte Arbeitsprozess ermöglicht es anderen durch Checklisten und Workflows, bei Bedarf schnell zu übernehmen.

Frank Ullly: Ein Beispiel aus meinem Bereich: Die interne Kommunikation ist bei uns sehr engmaschig organisiert, aber auch so, dass die Informationen zielgenau verteilt werden, zum Beispiel danach, ob jemand im Vertrieb arbeitet oder im Support. Alle erfahren fokussiert einmal wöchentlich, was es zu ihren Prozessen Neues gibt – unsere Software hilft uns, das zu leisten. Diese regelmäßigen Informationen sind eine gute Basis für interaktive Kommunikationsformen, wie die zweiwöchentlichen Besprechungen für Teamleiter oder die vierteljährlichen Mitarbeitertreffen zum Austausch zwischen den Bereichen. Am Jahresende erhalten alle Mitarbeiter einen Jahresabschlussbrief von der Geschäftsführung mit einem Rückblick zu wirtschaftlicher Entwicklung sowie Erfolgen und Veränderungen in den einzelnen Teams.

Patricia Rezig: In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, wie sehr diese gute Informationsbasis das Vorankommen unseres Unternehmens unterstützt. Denn es gibt einen Prozess, in dem jeder Beschäftigte aufgefordert ist, Verbesserungsvorschläge zu machen, die dann sehr schnell geprüft und umgesetzt werden. Das nützt allen, den Mitarbeitern und dem Unternehmen.

Frau Kedor, Sie waren die erste Mitarbeiterin der Projektron GmbH. Wie haben Sie die Entwicklung des Themas „Work-Life-Balance“ seit 2001 erlebt?

Claudia Kedor: Die Möglichkeiten, die Projektron für die „Work-Life-Balance“ bietet, sind keineswegs selbstverständlich. Hier haben wir seit der Unternehmensgründung viel gelernt. In den ersten 5 Jahren spielte das Thema keine Rolle. Der Anlass, sich mit dem Thema zu beschäftigen, war meine erste Kinderpause. Ich stellte fest, dass meine Vertretung besser hätte organisiert werden können. Wir haben dann die fachlichen Prozesse durch Vorlagen und Regeln in unserer Software abgebildet und einen allgemeinen Übergabeprozess gestaltet. Der Übergang in meine zweite Kinderpause hat schon besser geklappt.

Patricia Rezic: Wir bemerken auch im Personalbereich, wie positiv diese Firmenphilosophie ankommt. Für diejenigen, die keine anderen Unternehmen kennen, sind beispielsweise unsere sehr individuellen Arbeitszeitmodelle etwas ganz Normales, während Bewerber – und vor allem berufserfahrene Bewerberinnen mit Kindern – das zu schätzen wissen.

Wie geht es weiter? Was haben Sie sich für die Zukunft vorgenommen?

Patricia Rezic: Konkret sind wir zum Beispiel dabei, das bisher eher individuell organisierte Aus- und Fortbildungsthema mit Prozessen zu hinterlegen, also klare Karriere- und Weiterbildungspfade aufzubauen. Wir wollen künftig vorbe-

reitende Informationen zu Mitarbeitergesprächen in unserer Software besser zusammengefasst abbilden, insbesondere Überstunden, Teilzeit, Fähigkeiten, Aufgaben und Zielerreichung sowie Weiterbildungswünsche und -termine.

Perspektivisch wachsen wir weiter und wissen, dass dadurch neue Herausforderungen im Personalmanagement auf uns zu kommen. Wir hoffen, diese so gut zu meistern, dass wir in fünf Jahren immer noch zu den besten IT-Arbeitgebern gehören werden.

Dann weiterhin viel Erfolg und Danke 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