

Advertorial

Moderne Unternehmenskultur durch moderne Software – Individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle in der IT

Berufliches Engagement ja, aber das Privatleben ständig hintanstellen? Ein stetig wachsender Anteil der Arbeitnehmer beantwortet diese Frage mit Nein und zumindest in den Branchen mit Fachkräftemangel müssen sich Personalverantwortliche dieser Herausforderung stellen. Projektron bewegt sich als PM-Softwareanbieter erfolgreich in einer klassischen „Stress-Branche“ und geht bei der Arbeitszeitgestaltung dennoch hoch flexibel auf die individuellen Bedürfnisse seiner Beschäftigten ein. Sandra Gerhardt, Personalmanagerin bei Projektron, erklärt, wie das ohne Abstriche beim Kundenservice gelingen kann.

Frau Gerhardt, Sie und Ihr Unternehmen engagieren sich seit Jahren für hohe Flexibilität in den Arbeitszeitmodellen, leben das selbst und bieten unterstützende Software an. Ist das nicht ein Thema, das nur wenige Unternehmen interessiert, während der Anspruch auf ständige Verfügbarkeit wächst?

Nein, wir merken deutlich, dass das Interesse an flexiblen Arbeitszeitmodellen wächst. Das gilt sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für unsere Kunden. Immer häufiger fragen sie nach Toolunterstützung, um flexiblere Arbeitszeitmodelle anbieten zu können.

Was sind das für Unternehmen?

Stark vertreten sind Branchen, in denen es einen Fachkräftemangel gibt; allen voran unsere eigene Branche, die IT. Aber auch im öffentlichen Bereich und in Konzernstrukturen mit Betriebsrat ist das Thema wichtig. Einige Kunden erwarten, dass Zuschläge für Nachtschichten oder Wochenendarbeit abgebildet werden. Fortschrittliche Arbeitgeber versuchen außerdem, bei Schichtdienst auf die Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Heute verbreitete Arbeitszeitmodelle sind z. B. Vollzeit, Halbtags, Viertageweche. Welche anderen werden denn von den Mitarbeitern nachgefragt?

Die Entwicklung geht hin zu wirklicher Flexibilität. Also keine Auswahl unter einigen standardisierten Arbeitszeitmodellen, sondern Individualität. „Wie können wir deine Arbeitszeit so gestalten, dass deine Work-Life-Balance stimmt und du die Zeit, in der du bei uns bist, effizient und engagiert arbeiten kannst?“ Das ist die Frage, die aus unserer Sicht zu optimalen Vereinbarungen führt. So gibt es in unserem eigenen Unternehmen natürlich Vollzeitmitarbeiter, aber beinahe die Hälfte unserer Mitarbeiter verfügt über ein individuelles Arbeitszeitmodell. Dabei kann sowohl die Anzahl der Tage als auch die Zahl der Stunden an den Einsatztagen reduziert werden.



Sandra Gerhardt

studierte Betriebswirtschaftslehre, seit Sommer 2012 ist sie Personalmanagerin bei Projektron. In dieser Funktion kümmert sie sich um das Bewerbermanagement und die Personaladministration. Ihre

Tätigkeit umfasst darüber hinaus die Durchführung von Schulungen und die Betreuung der Hochschulen.

Manche wollen vielleicht in manchen Monaten viel und in anderen wenig arbeiten oder lange Urlaube machen ...

Was immer mehr auf Interesse stößt, sind Sabbatical-Vereinbarungen. Auch hier geht es vor allem um die ganz persönliche Lebensgestaltung und weniger um das ursprüngliche Modell: Ich arbeite sechs Jahre und habe das siebte frei. Manche träumen davon, eine lange Reise zu machen, andere wollen sich intensiv ihren Kindern widmen, wenn diese in die Schule kommen. Studierende haben wichtige Prüfungen, auf die sie sich vorbereiten wollen, um einen guten Abschluss zu schaffen. Um Mitarbeitern solche längeren Auszeiten zu ermöglichen, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten: unbezahlte Freistellung, teilweiser Gehaltsverzicht vor dem Sabbatical oder Ähnliches.

Werden auch Überstunden dazu verwendet?

Von Überstunden raten wir generell ab. Denn Überstunden bedeuten, dass etwas mit der Planung nicht stimmt und Stress entsteht. In unserem Unternehmen sind Überstunden ein Signal, dass wir analysieren müssen, wo etwas schief läuft bzw. ob wir einen neuen Mitarbeiter einstellen müssen. Sollten dennoch einmal Überstunden anfallen, können unsere Mitarbeiter diese durch Freizeit ausgleichen oder auch auszahlen lassen.

Fassen wir mal zusammen: Die einen sind nur tageweise da und wenn, dann arbeiten sie Teilzeit. Andere sind eben mal ein paar Monate auf Weltreise ... Das treibt doch dem Personalplaner den Angstschweiß auf die Stirn?

Wichtig ist eine gute Organisation. Grundlage unserer Personalarbeit ist unsere eigene Software, die es ermöglicht, individuelle Arbeitszeitmodelle abzubilden. Außerdem zeigt sie auf einen Blick, wer wann verfügbar ist und macht den Stand einzelner Tätigkeiten transparent. Die Flexibilität unserer Arbeitszeitmodelle wird durch eine offene Kommunikationskultur unterstützt. Als fester Bestandteil des Mitarbeitergesprächs fragen wir Änderungswünsche am Arbeitszeitmodell ab. So erkennen wir den Bedarf schon frühzeitig und können darauf eingehen. Aber auch kurzfristige Änderungen sind möglich; flache Hierarchien und unkomplizierte Absprachen sind der Schlüssel dazu. Ein wichtiges Ziel neben der Zufriedenheit der Mitarbeiter ist es, dass das gemeinsame Arbeiten trotz vieler Teilzeitmodelle planbar bleibt.

Was gehört zu einer solchen Organisation?

Dafür ist es zunächst unerlässlich, Prozesse detailliert zu beschreiben. Dann müssen die Mitarbeiter täglich aktuell und genau ihre Arbeit dokumentieren. Alle Tätigkeiten werden bei Projektron bestimmten Prozessen zugeordnet und für jeden Mitarbeiter ist vermerkt, für welche Prozesse er freigegeben ist. Wird das gelebt, gelingt eine Übergabe bzw. Übernahme von Aufgaben sogar ohne persönliche Absprache. Kundenanfragen lassen sich beantworten, auch wenn der primär Zuständige nicht da ist, weil man genau nachvollziehen kann, wie der letzte Stand ist. Das verhindert natürlich auch, dass dieser Mitarbeiter im Urlaub mit beruflichen Angelegenheiten belästigt wird. Wir sorgen in unserem Unternehmen dafür, dass alle Mitarbeiter hinsichtlich ihres Aufgabengebiets breit aufgestellt sind, so dass in wichtigen Arbeitsgebieten mehrere Personen die Vertretung übernehmen können. Nebenbei wächst das gegenseitige Verständnis zwischen den Bereichen und die Kolleginnen und Kollegen empfinden es als Bereicherung, vielfältige Kompetenzen zu entwickeln. Ich selbst beispielsweise gebe neben meinen Personalaufgaben auch Schulungen für unsere Kunden.

Sie haben angeführt, dass es eines sehr prozessorientierten Arbeitens und genauen Dokumentierens bedarf. Ist das nicht gerade für junge IT-Mitarbeiter, die frei und kreativ sein wollen, ein rotes Tuch?

Tatsächlich brauchen neue Mitarbeiter gerade am Anfang etwas Zeit, sich daran zu gewöhnen. Deswegen bieten wir intensive Unterstützung an und zeigen den Mitarbeitern, dass dieses Vorgehen die entscheidende Voraussetzung für die von ihnen gewünschte Flexibilität ist. Der größte Akzeptanzschub kommt in der Regel, wenn ein Neueinsteiger zum ersten Mal selbst für einen Kollegen einspringt. Dann kommt schnell die Erfahrung: „Ohne die gute Dokumentation hätte ich das nie geschafft!“

Was würden sie anderen Unternehmen raten: Wie lassen sich Personalabteilung und Teamplaner für nahezu uneingeschränkte Arbeitszeitmodelle gewinnen?

Meine Erfahrung zeigt, dass die Personalarbeit mit einem guten Tool schnell erledigt ist. Unsere Software erleichtert es mir, die Vereinbarungen zu dokumentieren. Anhand des Arbeitszeitmodells hinterlegt das System automatisch den Urlaubsanspruch und die Arbeitszeiten im Kalender. Die Teamleiter erhalten Übersichten für ihre Planung und profitieren davon, dass die Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit effizient und motiviert sind.

Wohin wird diese Entwicklung in Zukunft gehen? Beobachten Sie bestimmte Trends im Bezug auf Arbeitszeitmodelle?

Wir beobachten weniger allgemeine Trends; die Herausforderung liegt für uns als IT-Firma eher in den vielen Einzelanforderungen, die wir für unsere Kunden umsetzen. Da gibt es verschiedene Modelle von Langzeitarbeitskonten, unternehmensspezifische Regelungen für Sabbaticals, unterschiedliche Wünsche hinsichtlich der Granularität der Arbeitszeitdokumentation, Home-Office-Regelungen etc. Kürzlich wollte ein Unternehmen seine gut etablierte Stechuhr behalten und so haben wir sie über eine Schnittstelle mit unserer Arbeitszeiterfassung verbunden.

Apropos Home Office – welche Entwicklung sehen Sie hier?

Unsere Erfahrung zeigt, dass Arbeit ausschließlich aus dem Home Office schwierig ist. Wir setzen sehr auf Teamarbeit, weshalb eine Präsenz im Unternehmen sowohl für uns als auch für die einzelnen Teammitglieder wichtig ist. Ein bis zwei Tage Home Office sind gut machbar und als Ergänzung zu Präsenztagen gerade für Eltern interessant. Der Austausch im Team bleibt so dennoch erhalten. Insbesondere beim Aufbau neuer Standorte ist der persönliche Kontakt wichtig für eine gute Zusammenarbeit und reibungslose Abläufe.

Frau Gerhardt, 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