



Teambesprechung auf der Terasse
© Pablo Castagnola

Die Projektron GmbH

Projektron gehört zu den Erstunterzeichnenden!

Insbesondere im Rahmen der diesjährigen Kampagne „Gleichstellung gewinnt“ hat sich das Berliner Software-Unternehmen als Vorzeigebispiel für die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten hervorgetan.

»» Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Teilzeitmodelle die Teamarbeit unterstützen. Geteilte Verantwortung fördert auch den Informationsaustausch. ««

Aus der Unternehmensleitung von Patricia Rezic

2001 gegründet, vertreibt das Unternehmen heute an vier Standorten und in sieben Sprachen seine Projektmanagement-Software Projektron BCS. In der IT-Branche sind die Optionen für flexibles Arbeiten überdurchschnittlich hoch – was aber noch nicht heißt, dass sie auch ausgeschöpft werden. Anders bei Projektron: Zeitsouveränität und räumliche Flexibilität sind bei der Arbeitsplanung und -organisation selbstverständlich. Projektron ist damit ein echter Vorreiter in der Berliner Unternehmenslandschaft.

Projektron in Zahlen

Derzeit sind mehr als 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen tätig. Unter den fast 80 Festangestellten arbeiten 32 % der Männer und 56 % der Frauen in Teilzeit. Aktuell arbeiten Männer durchschnittlich 7,3 Stunden, Frauen 6,5 Stunden pro Tag. Projektron ist also in doppelter Hinsicht Vorreiter: Überdurchschnittlich viele Männer arbeiten in Teilzeit; außerdem gilt für Männer und Frauen, dass sie auch in Teilzeit einen relativ hohen Stundenumfang realisieren können. Das Unternehmen wurde wiederholt für seine Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit ausgezeichnet.

Vereinbarkeit als Leitbild der Unternehmenskultur konsequent umgesetzt

Projektron legt Wert auf Partizipation und bezieht die Bedarfe der Belegschaft aktiv und konsequent in die Organisations- und Arbeitsplanung ein. Grundlage dafür sind zum Beispiel Mitarbeitergespräche, die zweimal im Jahr stattfinden, regel-

mäßig durchgeführte Umfragen, eine Kultur der offenen Türen für Feedback und ein organisiertes Vorschlagswesen für Ideen und Anregungen der Mitarbeiter.

Die Zeitsouveränität ist ein weiteres Beispiel. Sie steht unter den Wünschen der Beschäftigten weit oben. Für die Unternehmensleitung ist es daher selbstverständlich, sowohl die betrieblichen Bedarfe als auch die individuellen Arbeitszeitwünsche ins Personalmanagement einzubeziehen.

Grundlage dafür ist ein digitales Tool: Über die eigene Software lassen sich Arbeitszeiten und Projekte gemeinsam und transparent managen. Schlüssel für eine hohe Flexibilität in der Zeitplanung ist die hohe Flexibilität im Einsatz der Personalressourcen. Die Arbeit ist nach dem Prinzip der geteilten Verantwortlichkeiten organisiert, so dass Aufgaben sehr flexibel vom einen Mitarbeiter auf die andere Mitarbeiterin übertragen werden können.

zeitwünsche, also auch verschiedene Varianten von Teilzeitmodellen, in Führungspositionen genauso berücksichtigt wie auf allen anderen Positionen auch. Und das zeigt Früchte: Die Führungspositionen sind heute schon paritätisch besetzt. Eltern können nach der Elternzeit in Teilzeit wiederkommen oder tageweise im Homeoffice arbeiten. Wenn erforderlich, sind die Kinder auch im Büro willkommen. Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeiter/innen nach ihrer Elternzeit stufenweise ihr Arbeitszeitmodell wieder hoch setzen.

» Jeder wird hier individuell wahrgenommen. Trotzdem sind wir eine Gemeinschaft, die gemeinsam daran arbeitet, die Besten zu sein, ohne dabei den Spaß an der Arbeit zu verlieren. Auf meine Kollegen kann ich mich verlassen und sie sich auf mich.«

Zitat eines Mitarbeitenden aus einer Mitarbeiterbefragung

Noch ein weiterer Baustein sorgt für Zeitsouveränität: Die Abfrage des individuell gewünschten Arbeitszeitmodells, z. B. 80 % mit einem freien Tag pro Woche, erfolgt regelmäßig. Die Beschäftigten können ihre Arbeitszeiten im Rahmen des organisatorisch Machbaren an ihre privaten Zeitbedarfe anpassen. Männer wechseln ihr individuelles Arbeitszeitmodell im Schnitt alle 4,5 Jahre, Frauen alle 2 Jahre. Auch Studierende, Praktikant/innen und Auszubildende können ihr Arbeitszeitmodell weitgehend frei wählen und ändern es im Schnitt alle sechs Monate.

Flexible Arbeitszeiten fördern die Gleichstellung auf allen Ebenen

Bei Projektron werden die individuellen Arbeits-

Fazit: Gleichstellung gewinnt!

Gleichstellung als Win-Win-Situation im Unternehmen: Projektron macht es vor! Ein gutes digitales Tool für die flexible Arbeitszeitplanung, getragen von einer Arbeitsorganisation der geteilten Verantwortung, ermöglicht eine flexible Arbeitsplanung für alle – nicht nur zeitlich, sondern, soweit möglich, auch räumlich. Alle haben die Gewissheit, ihr Wunschmodell in Sachen Arbeitszeit und Arbeitsort regelmäßig anpassen zu können. Was das Unternehmen dafür gewinnt, sind zufriedene und motivierte Beschäftigte.

