



Work-Life-Balance

Unternehmenserfolg mit Wohlfühlfaktor

„We are family“ – eine familienfreundliche Personalpolitik ist bei der perbit Software GmbH mehr als nur ein Schlagwort. Sie ist tragender Bestandteil der gelebten Unternehmenskultur. Zufriedene Mitarbeiter, die eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben finden und den Kopf frei haben für die Arbeit, darin investiert perbit gern.

An erster Stelle steht der Mensch. Diese Überzeugung ist der Grundpfeiler der perbit-Philosophie. Schließlich sind es die Mitarbeiter, die über den Erfolg eines Unternehmens entscheiden. Die Wertschätzung der Mitarbeiter und eine familienbewusste Personalpolitik sind bei perbit fest verankert in einer Unternehmensstrategie, die auf die Balance zwischen Unternehmenszielen und Mitarbeiterinteressen zielt. Sie beruht auf konkreten Maßnahmen, die beispielhaft sind.

Hohe Motivation und Freude an der Arbeit entstehen durch Entfaltungsmöglichkeiten. Den idealen Rahmen dafür bilden flache Hierarchien und ein offenes, partnerschaftliches Klima. Dazu zählt insbesondere die Rücksichtnahme auf die familiäre Situation der Mitarbeiter. Statt Anwesenheitskontrolle per Zeiterfassung

gilt Vertrauensarbeitszeit, die ergebnisorientiert gestaltet ist und auf Zeitautonomie setzt. Eltern erhalten die Möglichkeit, ihre Arbeit flexibel zu gestalten, in Teilzeit oder vom Home Office aus. Dabei wird Elternzeit auch von Führungskräften in Anspruch genommen. Das Bewusstsein, dass Wohlbefinden und Erfolg einander bedingen, spiegelt sich zudem in regelmäßigen gesundheitsfördernden Angeboten wie Massagen, Rückenschule und Ernährungsberatung wider.

Familie oder Karriere? Familienkarriere!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, versteht perbit nicht nur als gesellschaftlichen Auftrag, sondern als klares strategisches

Unternehmensziel. Ein Blick hinter die Kulissen erklärt warum: Engagierte Mitarbeiter, eine geringe Fluktuation sowie hohe Produkt- und Servicequalität sind die Resultate einer Unternehmenskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Während gerade Frauen mit Karriereambitionen und Kinderwunsch sich häufig gezwungen sehen, auf einen der beiden Bereiche zu verzichten, arbeiten bei perbit nicht nur Mütter, sondern auch Väter mit reduzierter Wochenarbeitszeit, teilweise sogar in Führungspositionen. Die Entscheidung zwischen Familie oder Karriere stellt sich für die perbit-Mitarbeiter nicht. Dank flexibler Arbeitszeitgestaltung können sie nach der Geburt eines Kindes rasch wieder in den Beruf zurückkehren. Die Leistungen erfahrener Wiedereinsteiger werden bei perbit hoch geschätzt.

Elternzeit wird als Familienkarriere verstanden, aus der die Mitarbeiter wichtige soziale Kompetenzen mitbringen, die sie anderswo in teuren Seminaren erwerben müssten. Davon profitieren beide Seiten: Die Mitarbeiter haben den nötigen Freiraum, um sowohl ihren familiären als auch ihren beruflichen Aufgaben mit viel Freude und Elan nachzukommen. Dem Unternehmen bleiben qualifizierte Leistungsträger erhalten, in deren Ausbildung viel investiert wurde. Dieses Geben und Nehmen führt zu einer Unternehmenskultur, die geprägt ist von Partnerschaftlichkeit und hohem Commitment. Die Firma wird zur zweiten Familie, deren Karriere die Mitarbeiter ebenfalls mit hoher Motivation vorantreiben.

Nachhaltige Personalpolitik

Für seine familienbewusste Personalpolitik hat perbit 2005 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erhalten und befindet sich zurzeit in der Re-Auditierung. Lorbeeren, auf denen man sich keineswegs ausruhen möchte. Denn auch für Unternehmen gilt lebenslanges Lernen. Deshalb hat perbit sich entschlossen, die Re-Auditierung als nachhaltige Zukunftsinvestition durchzuführen. Zu Beginn

ging es darum, den Status quo der familienfreundlichen Maßnahmen zu ermitteln sowie Stärken und Schwächen zu analysieren, um Optimierungspotenziale zu erarbeiten. Heute hat perbit den Anspruch, durch stetiges, proaktives Handeln auch im Hinblick auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen, familienbewusste Personalpolitik weiterzuentwickeln. Neue Handlungsstrategien werden erarbeitet und bedarfsgerechte Lösungen ausgedehnt. Im Rahmen der Re-Auditierung wurden wiederum verbindliche Zielvereinbarungen getroffen, die es zu realisieren gilt mit dem Ziel der Zertifizierung. Der von perbit formulierte Zielkatalog beinhaltet über die bereits vorhandenen Maßnahmen hinaus die noch stärkere Verankerung des Themas in der Unternehmenskultur, um die Motivation der Beschäftigten zu erhalten und zu steigern. Als attraktiver Arbeitgeber will sich perbit auch bei der Gewinnung von Fachkräften positionieren. Nachhaltige, familienfreundliche Personalpolitik versteht perbit als Teil einer Gesamtstrategie, die sowohl die Unternehmensbindung der Mitarbeiter als auch das Image des Unternehmens stärkt. Gerade als Spezialist für Human-Resources-Management-Systeme strebt perbit eine Vorreiterrolle für qualifizierte Personalarbeit an und geht seinen Kunden mit gutem Beispiel voran. ●

Das Unternehmen

perbit®

Die perbit Software GmbH ist der Spezialist für Human-Resources-Management-Systeme im Mittelstand. Die innovativen Software-Lösungen unterstützen alle Anforderungen des administrativen, qualitativen und strategischen Personalmanagements. Rund 800 Kunden ver-

trauen auf die technologische Kompetenz von perbit, die darin besteht, Individualität und Standard miteinander zu verbinden. Etwa 50 Mitarbeiter sind bei perbit beschäftigt. Für seine familienfreundliche Unternehmenskultur hat perbit das Zertifikat zum audit berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erhalten.

Vorhandene Maßnahmen

- Vertrauensarbeitszeit
- Flexible Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitmodelle, auch für Führungskräfte
- Flexible Gestaltung des Arbeitsortes
- Gesundheitsförderung
- Offene Kommunikationskultur, flache Hierarchie sowie kollegialer und teamorientierter Führungsstil
- Kinderbetreuungszuschuss
- Kontakthalteprogramm für Beurlaubte

Zukünftige Maßnahmen

- Bestehende Arbeitszeitregelung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen erweitern
- Ideen- und Wissensmanagement implementieren
- Leistungskatalog für Pflege von Angehörige erarbeiten, der über die gesetzlichen Regelungen des Pflegezeitgesetzes hinaus geht
- Thematisch bezogene Öffentlichkeitsarbeit und Netzworfbildung fortsetzen und dadurch die Stärkung des Wirtschaftsstandortes fokussieren
- Erweiterungs- bzw. Veränderungsmöglichkeiten im Bereich Entgeltbestandteile prüfen



Kontakt:
perbit Software GmbH
Gabriele Hampel
Leiterin Marketing/PR
+49 (0) 25 05-93 00-19
ghampel@perbit.de