

Branche	IT
Leistungsprofil	Softwareherstellung und IT-Consulting
Beschäftigte	34
Ausgezeichnet für	Empowerment und Work-Life-Balance

VIVAI SOFTWARE AG

DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die VIVAI Software AG in Dortmund ist ein Beratungsdienstleister und Softwarehersteller auf folgenden Feldern:

- Strategieberatung für mobile Kommunikation,
- IT Consulting im Inter-/Intranetbereich und der Geschäftsprozessoptimierung,
- Betrieb von branchenspezifischen Portalen.

Als unabhängiger Dienstleister werden in erster Linie Konzerne und Regierungsinstitutionen, aber auch mittelständische Unternehmen durch innovative Beratungs- und Umsetzungslösungen unterstützt.

Aufsichtsrat, Vorstand und Beschäftigte haben gemeinsam ein Wertesystem und Leitbild entwickelt, welche sowohl das Dienstleistungsverständnis des Unternehmens als auch Grundsätze für den Umgang im Unternehmen beschreiben.

Daraus wurden eine Reihe von personalpolitischen Maßnahmen und Instrumenten abgeleitet, welche vor allem in den Bereichen „Work-Life-Balance“, „Personalentwicklung und Empowerment“ sowie „Unternehmenskultur“ angesiedelt sind. Mit diesem Setting schafft VIVAI die Grundlage für eine hohe Arbeitszufriedenheit und langjährige Betriebsbindung.

Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeiten sowohl in Bezug auf das Volumen der Arbeit als auch die Lage der Arbeitszeit sind ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Belangen. Die Möglichkeit, bei Bedarf auch von

zu Hause aus zu arbeiten, unterstützt die dadurch geschaffenen Dispositionsfreiräume. Die Beschäftigten bestimmen weitgehend selbstständig darüber, wann und wo sie ihre Arbeit verrichten. Dazu gehört auch eine flexible und individuelle Pausengestaltung. Ebenso können Teilzeitstellen mit unterschiedlichem Volumen und unterschiedlicher Laufzeit vereinbart werden. Nach den Bedürfnissen der Beschäftigten werden Arbeitszeitvolumen und Präsenzzeiten abgesprochen. VIVAI ermöglicht so seinen Beschäftigten weitgehend selbstbestimmte lebensphasenbezogene Zeitarrangements zu treffen. Aufgrund familiärer Anforderungen muss niemand das Unternehmen verlassen. Eine Lösung findet sich immer.

Darüber hinaus leistet das Unternehmen Unterstützung bei Pflege- und Elternzeiten. Jederzeit können in dringlichen Fällen mit dem jeweiligen Vorgesetzten kurzfristig individuelle Regelungen geschaffen werden. Zum Prinzip des Unternehmens gehört es auch, dass Brückentage wenn irgend möglich genommen werden können, um so die Zeitblöcke für private/familiäre Belange zu vergrößern.

Personalentwicklung und Empowerment

Als kleineres Unternehmen muss VIVAI vermehrte Anstrengungen unternehmen, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Gute Kontakte zu Universitäten, Auftritte auf Jobbörsen, Stipendien und Diplomarbeiten sind feste Bestandteile der Akquisebemühungen. Praktika und berufliche Erstausbildung gehören ebenso dazu. Ausgebildet wird das Berufsbild Fachinformatiker.

Permanente Weiterbildung durch Seminare, Selbststudium von Büchern etc. sowie hausinterner Unterricht



sind selbstverständlich. Durch regelmäßige interne Workshops und ein EDV-gestütztes Ideenmanagement werden die Beschäftigten aktiv und verantwortlich in die Verbesserung der Abläufe und Produkte sowie die Entwicklung neuer Dienstleistungen einbezogen. Verantwortung übernehmen und sich gestalterisch einbringen, heißt die Devise. Grundlage der Aktivitäten ist eine gemeinsam durchgeführte SWOT-Analyse. Monatlich findet freitags eine Sitzung zum Ideenmanagement statt. Dabei gibt es keine Vorgaben. Die Ideen werden von den Beschäftigten geboren. Das selbst entwickelte Intranet-System zum Ideenmanagement schafft vollständige Transparenz und ermöglicht es, dass zwischen den Sitzungen weiter an Lösungen zu den vorgeschlagenen Themen gearbeitet werden kann.

Unternehmens- und Führungskultur

Arbeit bei VIVAL basiert auf einer Vertrauensarbeitszeit. Es erfolgt keine Zeitaufschreibung seitens der Belegschaft und Kontrolle durch die Führung. Wie in allen Betrieben mit Projektgeschäften sind schwankende Arbeitsanfänge die Regel. Mögliche Überbelastungen und Selbstausbeutung können statistisch nicht erfasst werden. Dies birgt auch Risiken in sich, denen es zu begegnen gilt. VIVAL hat sich entschlossen, dieses sensible Thema offen anzugehen. Der Vorstand sucht daher regelmäßig das direkte Gespräch mit der Belegschaft, um Fehlentwicklungen zu begegnen bzw. zu korrigieren. Burn-Out-Effekte und Unzufriedenheit durch zu hohe Arbeitsbelastung sollen so vermieden werden.



Temporäres außergewöhnliches Engagement wird durch Bonuszahlungen honoriert. Bonuszahlungen in Abhängigkeit von Umsatz und individueller Leistung für alle Beschäftigten sind ein weiteres Anreizsystem.

Bei VIVAL spielen die Themen „gute Laune“ und „Begeisterung“ eine große Rolle. Das Management und die Mitarbeiter/innen tun alles, um sich mit Wertschätzung, Empathie und Echtheit zu begegnen. Umfangreiche Bemühungen zur Schaffung eines guten Betriebsklimas runden die personalpolitischen Maßnahmen ab. Dazu gehören freie Getränke und Obst in den Geschäftsräumen ebenso wie ein gemeinsamer Wochenklang



am Freitag ab vier beim Bier. Mit denen, die mögen und Zeit haben wird so die Woche in lockerer Runde reflektiert und der Start ins Wochenende begonnen.

Regelmäßige, z. T. mehrtägige Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Geschenke für die Belegschaft sind ebenso Teil des Aktivitätenkanons. An den Feiern nehmen auch die ehemaligen Mitarbeiter/innen teil. Diese einzuladen gehört zur Unternehmensphilosophie.

NEW DEALS

VIVA! unternimmt große Anstrengungen, um ein leistungsförderliches und attraktives Umfeld für seine Beschäftigten und potenzielle Interessenten zu schaffen. Dabei konzentriert es sich auf die für sie wichtigsten Elemente des betrieblichen Personalmanagements. Durch die Entwicklung eines Leitbildes und der schrittweisen Umsetzung der Aktivitäten durch feste Abläufe und Standards werden Kontinuität und Nachhaltigkeit geschaffen. Das Unternehmen profitiert von hoher Betriebsbindung und Motivation, behauptet seine Attraktivität als Arbeitgeber auch gegen große Konkurrenten.

Die Beschäftigten profitieren von einem angenehmen Arbeitsklima, hohen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und guten Einkommens- wie Entwicklungsmöglichkeiten. Familiäre Aspekte kommen dabei nicht zu kurz. Die Beschäftigten danken es durch hohe Leistung und geringe Fluktuation.

Das jüngst gemeinsam von Aufsichtsrat, Vorstand und Belegschaft entwickelte Leitbild liefert die konzeptionelle Grundlage für all diese Aktivitäten.

