

PRISMAT GMBH

DORTMUND

Maßnahme: Unternehmens- und Führungskultur, Nachwuchsgewinnung



Branche: IT-Dienstleistungen

Leistungsprofil: SAP-Consulting in der Logistik, Software-Entwicklung

Beschäftigte: 104

HISTORIE

1991 wurde die prisma GmbH aus dem Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik (IML) in Dortmund gegründet. Als Software- und Beratungshaus für logistische Aufgabenstellungen konzipiert, hat prisma sich frühzeitig auf die Einführung von SAP im Umfeld der Logistik spezialisiert. Von dem Teilmodul Warehouse Management über Logistics Execution System bis hin zum Extended Warehouse Management (EWM) hat prisma die Entwicklung des Themas Lagerverwaltung nicht nur begleitet, sondern durch die Zusammenarbeit mit SAP maßgeblich beeinflusst. 2007

wurde prisma zum Special Expertise Partner der SAP für den Bereich Supply Chain Execution und zwei Jahre später für den Bereich Supply Chain Management (SCM) ernannt.

2008 wurden Fin Geldmacher und Lars Gregor, zwei ehemalige Werkstudenten, ein Teil der nun vierköpfigen Geschäftsführung. Seitdem hat sich das Unternehmen stark weiterentwickelt, was auch in der Beschäftigtenzahl zum Ausdruck kommt. Während das Team 2009 aus knapp 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestand, gehören heute 104 Beschäftigte zu dem IT-Unternehmen – Tendenz steigend. Auch die Kooperation mit SAP wurde ausgebaut. Seit 2011 hat das Unternehmen bei der SAP SE den Status

Value Added Reseller (VAR), mittlerweile in der Stufe des Gold Partners, und darf SAP-Lizenzen sowie VAR-gelieferten Support für SAP-Lösungen anbieten. Seit 2012 betreibt prisma ein SAP Partner Center of Expertise (PCoE). 2015 wurde prisma zudem zum Partner für S/4 HANA ernannt.

Seit dem ersten EWM „Go-Live“ im Jahr 2008 konnte das Unternehmen über 30 weitere SAP EWM Kunden gewinnen, über 50 Projekte erfolgreich umsetzen und damit seine Marktposition nachhaltig festigen und ausbauen. Parallel dazu erfolgten der Ausbau der Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie der kontinuierliche Aufbau der nachfolgenden Generation am Standort Dortmund, der sich auch in Zukunft fortsetzen soll.

PORTFOLIO

prismat ist spezialisiert auf Logistiklösungen mit SAP und verbindet auf einzigartige Weise logistische Expertise mit SAP Standardprodukten und innovativen Technologien. Als SAP Gold Partner, Partner für S/4 HANA und Partner Center of Expertise bietet die prismat GmbH das volle Leistungsspektrum aus Lizenzen, Beratung, Implementierung, 24/7-Support und SAP Basis rund um die Themen SAP Extended Warehouse Management (EWM) inkl. ERP-Integration, Materialflusssystemen für sämtliche Lager- und Fördertechniken, sowie HANA und Mobile Applikationen aus einer Hand.

Die prismat GmbH betrachtet die Lageroptimierung als ganzheitlichen Prozess. Das Unternehmen begleitet seine Kunden daher von der Konzeption über die Implementierung bis hin zur Betreuung des Regelbetriebs von Lager und Systemen. Mit der langjährigen Erfahrung in der Logistik erschafft prismat optimale Lösungen für unterschiedliche Branchen und Prozessanforderungen – vom manuell bedienten Lager bis hin zum hochautomatisierten Distributionszentrum.

Im Fokus steht dabei der Mensch als wichtigster Erfolgsfaktor, weshalb eine eigens entwickelte Schulungsmethodik für die unabhängige Bewirtschaftung und Betreuung des Systems, Trainings für operative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter großer Logistikdienstleister sowie regelmäßige Seminare an deutschen Hochschulen mit zum Leistungsspektrum von prismat gehören.

Das System SAP EWM ist eine besondere Innovation. Als bestes am Markt verfügbares Warehouse Management System bietet SAP EWM eine große Bandbreite an logistischen Funktionen, ein Höchstmaß an Integrationsfähigkeit in die ERP-Welt und in die Lagertechnik sowie eine herausragende Flexibilität bei der Prozessgestaltung.

NEW DEALS

Unternehmens- und Führungskultur

Das Unternehmensleitbild, welches von der Belegschaft gemeinsam entwickelt und unterschrieben wurde, betont unternehmerische und Mitarbeiterziele gleichermaßen. Dieser Gleichklang von Unternehmens- und Beschäftigteninteressen findet sich in allen personalpolitischen Aktivitäten wieder.

Führung, Personalentwicklung und die Beteiligung der Beschäftigten bilden dabei die drei Kernelemente. In diesen Bereichen wird ein hoher Aufwand betrieben. Als Grundlage hierfür finden in regelmäßigen Abständen Teammeetings und Mitarbeiterbefragungen statt. Aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung von 2014 ist ein umfangreiches Schulungsprogramm hervorgegangen. Ein Großteil der Schulungen findet inhouse statt. Hierfür stehen hochwertig ausgestattete Schulungsräume zur Verfügung, die eine optimale Infrastruktur für erfolgreiche Lernprozesse und eine nachhaltige Lernkultur im Unternehmen bilden. Fachliche Themen, Führungskräfteentwicklung und soziale Kompetenzen sind die drei thematischen Kategorien des Weiterbildungsangebotes.



Jährlich finden Mitarbeitergespräche in organisierter Form statt, in denen das vergangene Jahr aufgearbeitet sowie die aktuelle Arbeitssituation beleuchtet wird. Zudem werden Vereinbarungen für das kommende Jahr getroffen. Ein wichtiger Bestandteil dieser Jahresgespräche sind individuelle Zielvereinbarungen.

Die Position eines eigenen Personalmanagers – eher eine Besonderheit bei der Unternehmensgröße – verdeutlicht ebenfalls, wie wichtig dem Unternehmen die Förderung der Beschäftigten ist.

Die Unternehmenskultur der prismat GmbH zeichnet sich des Weiteren durch eine flache Hierarchie aus. Dem Un-

ternehmen ist es wichtig, die Gemeinschaft und den Zusammenhalt zu stärken. Zu diesem Zweck finden quartalsweise Teamevents statt. Einmal im Jahr wird außerdem gemeinsam eine dreitägige Seminarreise unternommen, die vom Unternehmen finanziert wird. Neben Seminaren und Vorträgen finden verschiedene Teambuildingmaßnahmen statt, die den internen Zusammenhalt noch weiter stärken.

Aber auch das Thema Transparenz nimmt einen besonderen Stellenwert bei der Führungs- und Unternehmenskultur der prisma GmbH ein. Dies erfolgt zum einen durch den Versand quartalsweise erscheinender interner Newsletter. Zum anderen wird die Belegschaft in halbjährlichen Statusmeetings ausführlich über den aktuellen Stand des Unternehmens informiert. Beispielsweise wird darüber gesprochen, inwieweit das Unternehmen seine gesetzten Ziele erreicht hat und welche strategischen und strukturellen Änderungen anstehen.

Nachwuchssicherung

Die prisma GmbH gewinnt den überwiegend akademisch ausgebildeten Nachwuchs vor allem über ein ausgedehntes Netzwerk zu Universitäten und Hochschulen sowie durch Teilnahmen an regionalen Recruiting-Messen. Tätigkeiten als Werkstudent/in, Praktika oder betreute Abschlussarbeiten – dies sind Einstiegsmöglichkeiten in das Unternehmen. Nach erfolgreichem Hochschulabschluss wird ein Großteil der ehemaligen Werkstudentinnen und -studenten direkt als Vollzeitmitarbeiter/innen in die Projekte eingebunden. Neben der Förderung von Studierenden, u. a. über regelmäßige Aktivitäten wie zum Beispiel den SAP-Summerstudy-Days und den Logistik-Live-Tagen, werden Fachinformatiker/innen von prisma selbst ausgebildet, auch in Zusammenarbeit mit der FH Dortmund in

Form eines dualen Studiums. Mehr als die Hälfte der jetzigen Belegschaft sind ehemalige Werkstudentinnen und -studenten. Dies gilt insbesondere für die Geschäftsführer und Teamleiter/innen. Über die Nachwuchsförderung die Belegschaft aufzubauen und so ein kontinuierliches Wachstum zu sichern, ist eine der wichtigen Maximen der Personalpolitik. Eine niedrige Fluktuation und zufriedene Mitarbeiter/innen sind das Ergebnis dieser Bemühungen, wie die Mitarbeiterbefragung aus 2014 bestätigte. Über die Nachwuchssicherung muss sich prisma daher keine Gedanken machen. Eine überdurchschnittlich positive Beurteilung auf einem Arbeitgeber-Bewertungsportal und ein Recruitingfilm unterstützen die Nachwuchsrekrutierung ebenfalls.

Ein kleines Manko gibt es dabei aber auch: Bis die jungen Kolleginnen und Kollegen die fachliche Verantwortung in Projekten, Projektleitungsaufgaben oder gar Teamleiterfunktionen übernehmen können, vergeht viel Zeit. Erfahrene „Seniors“ müssen am Markt, meistens mit Hilfe von Headhuntern, gewonnen werden, was sehr schwierig und auch kostspielig ist. Der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt wird so zur Wachstumsbremse. Zudem ist die Arbeitsbelastung für die Führungsmannschaft und die erfahrenen Fachspezialisten und -spezialistinnen sehr hoch. Die Suche nach erfahrenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird somit ebenso intensiviert wie die internen Schulungen. Weitreichendes Entgegenkommen bis hin zu dauerhaften Home-Office-Arbeitsplätzen ist hiermit verbunden.

Um derweil die Arbeitsbelastung der erfahrenen Beschäftigten zu reduzieren, wurden zwei Ansatzpunkte gewählt, die sich in der Umsetzung befinden: Es werden konkrete



Maßnahmen angestrebt, um die Auslastung zu verbessern. Dazu gehört eine Reduzierung der Auslastungsplanung auf 70 bis 75 %, um Zeitpuffer für Unvorhersehbares zu schaffen. Bei den Junior-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiterinnen gelingt dies bereits. Im Hinblick auf die erfahrenen Fachkräfte wird weiter daran gearbeitet, dies vollständig umzusetzen. Des Weiteren sollen die Teamleiter/-innen möglichst keine eigenen Projekte mehr übernehmen. Auch die Projektfolgeplanung soll entzerrt werden. Aktuell wird die Projektplanung und -durchführung beispielsweise durch intensive einschlägige Schulungen optimiert.

Als zweiten Ansatzpunkt zur Abmilderung der hohen Arbeitsbelastung führte die prisma GmbH unterstützende Maßnahmen ein, die sich verstärkt auf soziale Komponenten beziehen. Dazu gehört ein individuelles Beratungsangebot zum Thema Burn-out sowie zu anderen privaten Themen. prisma kooperiert seit geraumer Zeit mit einer psychosozialen Beratungsstelle und übernimmt die Beratungskosten. Des Weiteren nahmen alle Beschäftigten an einem Kommunikationstraining zur Selbst- und Menschenkenntnis teil. Auf diese Weise wurde ein Beitrag zur Verbesserung der internen Kommunikation geleistet, indem der Fokus auf dem Umgang mit unterschiedlichen Kommunikationstypen lag. Das Training diente damit gleichzeitig der Vorbeugung von Konflikten zwischen den Beschäftigten.

Sonstige Angebote

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements können die Mitarbeiter/-innen der prisma GmbH regelmäßig Massagen in Anspruch nehmen. Kostenlose Getränke und Obst werden ebenfalls bereitgestellt. Darüber hinaus hat prisma für alle Mitarbeiter/-innen eine Kran-



"PRISMA. WILLKOMMEN IM TEAM."

kenzusatzversicherung abgeschlossen. Eine betriebliche Altersvorsorge ist ein zusätzliches Angebot, welches sich förderlich auf die Bindung der Beschäftigten auswirkt. Flexible Arbeitszeitregelungen werden den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst. Von der Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten profitieren z. B. Mitarbeiter/-innen, die die Kinderbetreuung organisieren oder die Pflege von Angehörigen übernehmen. Aber auch kurzfristig können Arbeitszeit und -ort je nach Bedarf und in Absprache flexibel gewählt werden.

Fazit

prisma hat in einem kurzen Zeitraum ein umfassendes Personalmanagement aufgebaut. Die Philosophie des Unternehmens und die personalpolitischen Aktivitäten wurden neu durchdacht, verschriftlicht, systematisiert und weiter entwickelt. Hierdurch gelang es, ein entwicklungsfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung werden dort, wo Handlungsbedarf besteht, konsequent umgesetzt. Hervorzuheben ist das umfangreiche, intern durchgeführte Schulungsprogramm für große Teile der Belegschaft.