

Jahresbericht 2009

Die Projektkultur GmbH hat sich in ihrer Gesellschaftervereinbarung vom 23.06.2006 eine Reihe von Zielen gesetzt, die weit über die finanzielle Gesundheit der Firma hinausgehen. In diesem Jahresbericht wird der Versuch unternommen, die Erreichung der vereinbarten Ziele im abgelaufenen Jahr darzustellen.

Der vorliegende Bericht erfüllt darüber hinaus die Verpflichtung des AdManus Netzwerks, die Umsetzung der Qualitätsziele des Netzwerks in der Projektkultur GmbH zu dokumentieren (siehe insbes. Punkt 6).

1. Entwicklung des KnowHows in der Firma

Das KnowHow unserer MitarbeiterInnen ist das Kapital unseres Unternehmens. Zu seiner Stärkung und Weiterentwicklung wurden 2009 die folgenden Maßnahmen durchgeführt:

- 27 Tage externe Weiterbildung (etwas mehr als fünf Tage pro Vollzeitarbeitsplatz) in den Fachgebieten
 - o SAP-Fachwissen: 11 Tage
 - o SAP-Strategie: 3 Tage
 - o Betriebswirtschaft: 1 Tag
 - o Soft Skills: 6 Tage
 - o Projektmanagement: 6 Tage
- Supervision: sechs Mal jeweils zwei Stunden externe Supervision für das Team
- Erfahrungsaustausch: 17 Beratertage Erfahrungsaustausch
- Investitionen in neue Themen, Vertiefung
 - o Wissensaufbau in den Produkten der Firma Clicksoftware
 - o Wissensaufbau in den Produkten der Firma Lighthouse
 - o Fertigstellung und Übersetzung des Buches „
Formulargestaltung in SAP ERP HCM“ und Verfassen des
Buche „Personaleinsatzplanung mit SAP ERP HCM“

2. Finanzielle Situation

Die endgültigen Bilanzdaten für 2009 liegen noch nicht vor. Wir gehen derzeit von einem Umsatz in Höhe von ca. 780.000,- und einem Gewinn von 30.000,- aus.

Durch eine Gewinnrücklage aus 2008 in Höhe von 60.000,- ist das Vermögen der Firma auf 116.000,- angewachsen. Dies liegt allerdings nach wie vor deutlich unter unserem Ziel, eine Reserve in Höhe von sechs mal den monatlichen Minimalkosten zu haben. Diese müsste beim derzeitigen Personalbestand ca. 250.000,- betragen.

3. Marketing und Werbung

Zur langfristigen Stärkung des Firmennamens und der Bindung an Kunden und Interessenten wurde eine Reihe von Marketingmaßnahmen durchgeführt:

- Zwei Bücher (siehe Punkt 1)
- einen Workshop „Formulargestaltung mit dem HR-Formular-Workplace und Adobe am 5.Mai in Köln
- die sechsten AdManus-Praxistage am 22./23.September in Hannover (mit dem AdManus Netzwerk)
- regelmäßiger Newsletter (mit dem AdManus Netzwerk)
- Homepage: Neu-Design unserer Homepage
- Regelmäßige Einstellung interessanter Lösungen aus Projekten in der AdManus-Lösungsdatenbank

4. MitarbeiterInnen

Zum 01.04.2009 verließ Viktoria Papadopoulou die Firma und machte sich selbständig. Sie arbeitet seither als freie Mitarbeiter in Projekten der Firma mit.

Trotz intensiver Recruiting-Aktivitäten konnte die Einstellung eines Beraters oder einer Beraterin nicht gelingen. Ende des Jahres wurde Anke Fischer zur Verstärkung des Sekretariats und damit der Freistellung von Silke Fiedler für andere Aufgaben eingestellt.

Damit sind mit Stand 1.1.2010 sieben festangestellte und eine freie Mitarbeiterin bei der Projektkultur beschäftigt. Unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht das etwa 5,2 Vollzeitarbeitsplätzen.

Die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen wurde vor Erstellung dieses Berichts durch eine anonyme Befragung erhoben. Folgende Bereiche wurden auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (gar nicht zufrieden) bewertet:

1. Sicherheit der Beschäftigung
2. Aufstiegsmöglichkeiten
3. Verdienstmöglichkeiten
4. Arbeitszeitregelung
5. Information über das Firmengeschehen
6. Weiterbildungsmöglichkeiten
7. Sozialleistungen
8. Arbeitsplatzgestaltung
9. Klarheit der Geschäftsziele
10. Eigene Tätigkeit sinnvoll/befriedigend?

11. Verhältnis zu Vorgesetzten
12. Ansehen der Firma in der Öffentlichkeit
13. Selbständigkeit in der Arbeit
14. Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen
15. Beurteilung der Leistungen (gerecht?)
16. Mitsprachemöglichkeiten am Arbeitsplatz
17. Arbeitsbelastung (gerecht?)
18. Engagement der Vorgesetzten für die Firma

Im Durchschnitt erreichte die Zufriedenheit einen Wert von 1,6.

Traditionell fanden Ende des Jahres die Mitarbeiter-Jahresgespräche mit dem Vorgesetzten statt. Sie beinhalten eine gemeinsame Standortbestimmung für die Mitarbeiterin, gegenseitiges Feed-back sowie die Vereinbarung der Ziele für das nächste Jahr. Die Zufriedenheit der Vorgesetzten mit diesen Gesprächen wurde im Rahmen des Qualitätsmanagements erhoben und lag durchschnittlich bei 1,1 (auf einer Skala von 1 = hoch bis 5 = niedrig).

Die Belange des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit wurden 2009 erstmalig Bestandteil des QM-Audits (siehe 6). Eine zusätzliche Aufwertung erfuhr dieser Bereich durch die Benennung von Michael Reinhold zum Beauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

5. Ökologie

Auf der Habenseite sind hier zu vermerken:

- die Fortführung des Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energien bei der Naturstrom AG
- die Durchführung einer internen ökologischen Begehung mit daraus abgeleiteten kleineren Energiespar-Maßnahmen
- intensive Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Dienstreisen und bewusster Verzicht auf Dienstwagen.

Für 2010 ist die Teilnahme an einem ökologischen Optimierungsprogramm für Unternehmen der Stadt Köln (Öko-Profit) geplant.

6. Qualitätsmanagement

- Kundenbefragung Projektkultur beteiligte sich auch 2009 an der Kundenbefragung des AdManus Netzwerks, in der die Berater von allen Kunden bewertet werden, mit denen sie im abgelaufenen Jahr zusammengearbeitet haben.
Für den zu bewertenden Zeitraum, das Jahr 2008, wurden die Zahlen für das gesamte Netzwerk veröffentlicht (siehe <http://www.admanus.de/de/zieleleistungen/kundenbefragung/kundenbefragung-2008.html>). Eine Veröffentlichung der

Einzelergebnisse für Projektkultur ist gemäß den Regeln des Netzwerks nicht zulässig.

Am 5.6.2009 wurden die Ergebnisse der einzelnen Berater im Team ausgewertet.

- **Audit bei Projektkultur**
Am 15.4.2009 fand ein externer Audit durch Ellen Schepp-Winter statt. Zur Beurteilung des Qualitätsmanagements bei Projektkultur fasst sie in ihrem Auditbericht zusammen: „Stichproben von drei Kundenaufträgen entlang der Prozesskette zeigten, dass die Dokumentation einwandfrei funktioniert. Das QM-System von Projektkultur GmbH ist schlank und steht in einem angemessenen Verhältnis zur Leistungserbringung. Leitend für die genutzten Instrumente, die aus der Praxis entstanden sind, ist, dass sie Transparenz, Qualitätskontrolle und Qualitätsentwicklung ermöglichen.“
- **Projekt-Qualitätspläne**
Projektkultur hat ein eigenes Formular zur Steuerung der Projektarbeit aus Beratersicht für Projekte ab 10 Beratertagen. Insgesamt 11 dieser Pläne wurden 2009 im monatlichen SAP-Team ausführlich besprochen.

7. Demokratie, Gerechtigkeit und soziale Verantwortung

Jeden Monat fand eine Teamsitzung statt. In dieser Sitzung wurden die wichtigsten Neuigkeiten besprochen. Wichtige strategische Entscheidungen einschließlich der Einstellung neuer Mitarbeiter wurden vom gesamten Team beschlossen.

Familienfreundlichkeit ist für uns ein Beitrag zur Chancengleichheit und damit zur Gerechtigkeit. Hierzu sind im letzten Jahr anzuführen:

- Ein hoher Anteil an Remotetätigkeit ermöglichte familienfreundliches Arbeiten.
- Arbeitszeiten richteten sich nach dem Mitarbeiter (soweit es die Projekte erlauben)
- Wir versuchten, Überstunden zu vermeiden. Das Auszahlen von Überstunden wurde lediglich in einem Fall vom Team genehmigt.
- Drei unserer sechs Mitarbeiter arbeiteten in Teilzeit (50% – 75%).

Vom erwarteten Gewinn 2009 wurden 6.000,- gespendet, 4.000,- davon an ident Africa und 2.000,- an die Umweltstiftung Greenpeace.

Durch kontinuierlichen Abbau von Überstunden und der flexiblen Gestaltung von Teilzeitarbeit konnte für 2010 ein neuer Arbeitsplatz im Sekretariat geschaffen werden. Außerdem konnten Aushilfstätigkeiten mehrfach extern vergeben werden.