

09.08.2023, Hannan Idais

Change Maker SSC-Services GmbH: Vereinbarkeit ganzheitlich gestalten



Seit 2010 gestaltet SSC die Vereinbarkeitspolitik für die rund 200 Beschäftigten mit dem audit berufundfamilie (Foto: SSC-Services GmbH)

In der IT-Branche ist Wandel durch die zunehmende Digitalisierung ein ständiger Begleiter. Personalmangel ist weit verbreitet. Die Beschäftigten wünschen sich auch hier immer flexiblere Lösungen für die eigene Work-Life-Balance. In diesem Blog-Interview, das Teil unserer Change-Maker-Reihe ist, erfahren wir, wie bei der SSC-Services GmbH die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik dazu beiträgt, die gegenwärtigen Transformationen erfolgreich gestaltet und attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

In unserer heutigen Ausgabe der Change-Maker-Interviews, die wir zum Anlass unseres Jahresmottos „25 Jahre audit berufundfamilie – 25 Jahre Transformation“ ins Leben gerufen haben, blicken wir auf die [SSC-Services GmbH](#). Der IT-Dienstleister mit Sitz in Böblingen ist seit 2010 Zertifikatsträger und feiert, parallel zum audit berufundfamilie, 25-jähriges Jubiläum. Seit 1998 entwickelt SSC individuelle Konzepte für die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und kundenorientierte Lösungen rund um die digitale Transformation. Gerade in einer Branche, die im hohen Maße auf Digitalisierung setzt, sind

Veränderungen ein stetiger Begleiter – auch und gerade für die rund 200 Beschäftigten von SSC. Wie der IT-Dienstleister die eigene familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik stetig auf- und ausgebaut hat und damit auch erfolgreich die eigenen Transformationsprozesse meistert, schildert uns in diesem Blog-Beitrag **Matthias Stroezel, Mit-Gründer und Geschäftsführer der SSC-Services GmbH.**

SSC-Services GmbH feiert wie das audit berufundfamilie in diesem Jahr 25-jähriges Jubiläum. Seit 2010 trägt Ihr Unternehmen auch das Zertifikat zum audit. Welche Veränderungen haben seitdem auf Ihre Organisation eingewirkt?

Seit der Unternehmensgründung haben sich unser Portfolio, aber auch unsere Belegschaft sehr divers weiterentwickelt. Angefangen mit einem 5-köpfigen Team sind wir mittlerweile ein mittelständisches IT-Unternehmen mit knapp 200 Mitarbeitenden, bestehend aus 21 Nationen. Seit 2019 widmen wir uns gezielt der **Unternehmenstransformation** in eine agile Organisation. So werden wir den aktuellen und zukünftigen Ansprüchen unserer Mitarbeitenden und Bewerbenden, aber auch unserer Kunden gerecht. Dies ist wohl die herausforderndste Veränderung in der SSC-Geschichte.

Wie hat das audit berufundfamilie als strategisches Managementinstrument Ihr Unternehmen dabei unterstützt, mit diesen Veränderungen Umgang zu finden?

Die berufundfamilie Service GmbH, in Person von Frau Birgit Weinmann, begleitet uns nun seit 13 Jahren. Damals haben wir die erste Auditierung eigentlich nur auf den Hinweis meines Gründerkollegen durchgeführt. Er war der Auffassung, wenn wir schon besonderen Wert auf die Mitarbeitenden und deren **Work-Life-Balance** legen, dann könnten wir uns das auch bestätigen lassen.

Aus dieser kleinen Bemerkung entstanden nun 13 Jahre enge und fruchtbare Zusammenarbeit. Wir sind sehr davon überzeugt, dass das [audit berufundfamilie](#) einen durchaus nennenswerten Beitrag dazu geleistet hat, dass wir durch die Arbeitgeberattraktivität immer passende Mitarbeitende gefunden haben. Aktuell ist die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt jedoch auch bei uns zu spüren. Ich bin mir aber sehr sicher, dass wir auch jetzt wieder gemeinsam Lösungen finden werden.

Die Impulse durch die Erfahrung, Begleitung und Methoden unserer Auditorin, Frau Birgit Weinmann, helfen uns in unserer Arbeit und der **strategischen Ausrichtung**. So wurde das Thema **Kultur**, zu dem das audit berufundfamilie für uns eindeutig zählt, 2022 ein strategisches Fokusthema, das nun besondere Aufmerksamkeit erhält. Das [Dialogverfahren](#) hilft uns, weiterhin die Struktur zu behalten und bestätigt uns in unserer Tätigkeit.

Wie haben sich in den 13 audit-Jahren die Vereinbarkeitsbedarfe und -wünsche der Beschäftigten verändert?

Der Wunsch nach einer individuell anpassbaren **Vereinbarkeit** sowie deren Mitgestaltung und das Bedürfnis des eigenverantwortlichen Arbeitens und eigener **Entscheidungskompetenz** wurde über die Jahre immer stärker. Das ist aber bestimmt nicht nur allein auf die Beschäftigten zurückzuführen, sondern auch auf unsere modernisierte Arbeitsweise und unsere Erwartungshaltung an die Kolleg*innen.

Da wir seit unserer Firmengründung nach der Überzeugung arbeiten, *„dass Zusammenarbeit von jedem Ort möglich und für jede Arbeits- und Lebenssituation optimal gestaltbar ist“*, waren wir schon immer **flexibel** aufgestellt, bspw. im Arbeitszeitenmodell. So können unsere Mitarbeitenden die für sich passende Lösung finden und Unterstützung erhalten. Unabhängig vom traditionellen **Rollenverständnis** bieten wir allen Mitarbeitenden dieselben Möglichkeiten an. Dies ist für uns eine Selbstverständlichkeit, durch die unsere Firmenwerte sprechen.

Inwieweit half das audit berufundfamilie darüber hinaus, den sich verändernden Vereinbarkeitswünschen der Beschäftigten zu entsprechen?

Zur Erfüllung des audit berufundfamilie haben wir eine Arbeitsgruppe gebildet, die unternehmensweite Änderungen mitgestaltet und mitentscheidet. Durch deren Engagement, **Beschäftigtenbefragungen** und simple Kanäle zum Einstreuen von Ideen, Vorschlägen und Wünschen sind uns die Bedürfnisse unserer Kolleg*innen sehr präsent. Durch diese Nähe können wir das Firmenangebot so auslegen, wie es die aktuellen Bedürfnisse erfordern.

Das audit ermöglicht uns den Abgleich von internen Wünschen mit dem, was sich außerhalb unserer Bürowelt abspielt. In Workshops und im Austausch mit unserer Auditorin erfahren wir Impulse und Trends, die wir als **Arbeitgeber** nicht verpassen dürfen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Darüber hinaus helfen uns die regelmäßigen Netzwerktreffen mit weiteren Organisationen, Ideen auszutauschen, Inspirationen zu sammeln und voneinander zu lernen.

Welche Rolle bzw. auch Verantwortung schreiben Sie Ihren Führungskräften zu, wenn es darum geht, ein familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber zu sein?

Eine gewisse Vorbildfunktion können alle Kolleg*innen tragen. Bei unseren „offiziellen“ Rollenträger*innen wird dies von mir als Geschäftsführung jedoch explizit erwartet. Wir sehen die Führungskräfte in der Verantwortung, ein Gespür für das aktuelle Empfinden ihrer Kolleg*innen zu haben – sei es das kranke Kind zuhause oder ein **Elternteil**, das nun leider gepflegt werden muss. Unsere Rollenträger*innen sind da, um Unterstützung anzubieten und auch um die Arbeitslast entsprechend der Situation anzupassen, wenn notwendig. Unabhängig von der privaten **Lebensphase** entstehen keine Nachteile bei den Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die unsere Rollenträger*innen gemeinsam mit ihren Teams identifizieren.

Zudem besteht ebenfalls die Erwartungshaltung, dass sie Führungssprecher fürs Unternehmen sind. Vorbilder können aus meiner Sicht nur wirken, wenn sie auch hinter SSC, unserer Kultur und dem **Miteinander** stehen. Dass man alles zu 100% top findet, ist ja eher unrealistisch. Jedoch sollten die Rollenträger mit Kritik konstruktiv umgehen, diese an uns herantragen, so dass Lösungen gefunden werden können.

Sie gehen als Gründer und Geschäftsführer mit gutem Beispiel voran. Welche Herausforderungen bringt diese Vorbildfunktion auch mit sich?

Man steht unter ständiger Beobachtung – zumindest fühle ich mich so: Jedes Wort oder jede Emotion und Mimik wird stark wahrgenommen und teilweise auch von Person zu Person unterschiedlich interpretiert. Diese permanente Aufmerksamkeit auf die eigene Person ist schon anstrengend. Man will immer ein gutes **Vorbild**



Matthias Stroezel, Geschäftsführer und Mitgründer von SSC-Services GmbH
(Foto: SSC-Services GmbH)

sein und meist gelingt mir das auch, aber manchmal ist man auch nur Mensch und möchte sich fallen lassen können.

Wenn wir von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sprechen – was ist eigentlich für Sie Familie? Hat sich die Auslegung des Familienbegriffs im Laufe der Jahre in Ihrem Unternehmen verändert?

SSC hat erkannt, dass eine starre Definition von **Familie** nicht mehr zeitgemäß ist. Der Begriff „Familie“ hat sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt und umfasst heute eine breitere Palette an **Lebensformen**. Traditionell wird Familie oft als Kernfamilie mit verheirateten Eltern und ihren biologischen **Kindern** definiert. Allerdings hat sich diese Definition meiner Meinung nach stark erweitert: Durch die Vielzahl an Scheidungen und Trennungen gibt es viel mehr **Alleinerziehende** oder Patchwork-Familien, die nicht in das traditionelle Verständnis passen. Wir gehen aber weiter und beziehen den Familienbegriff auch auf Mitarbeitende ohne Kinder und **Singles**. Ihr Familienumfeld, seien es Eltern, Großeltern, Geschwister usw. kann im selben Maße Aufmerksamkeit benötigen, wie die sogenannte Kernfamilie. Auch diese – also eigentlich alle – berücksichtigen wir in unserem Angebot.

Was bedeutet das SSC-Verständnis von Familie für den Umgang mit den

individuellen Vereinbarkeitswünschen Ihrer Mitarbeitenden? Gibt es „familiäre“ Gründe, die mehr zählen als andere?

Unser Verständnis von Familie bezieht sich auf die Anerkennung und Unterstützung der **individuellen Vereinbarkeitswünsche** der Mitarbeitenden in Bezug auf ihre familiären Verpflichtungen und Bedürfnisse. Wir als Unternehmen sind uns bewusst, dass Familienverantwortung vielfältig sein kann und dass Mitarbeitende unterschiedliche familiäre Situationen haben. Verschiedene Aspekte, wie die Bedürfnisse von Eltern mit **Kindern**, **Pflegeverantwortung** für Angehörige, individuelle Lebensumstände und andere familiäre Verpflichtungen werden berücksichtigt. Das Ziel ist es, den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, Beruf, Familie und Privatleben bestmöglich miteinander in Einklang zu bringen.

Es ist wichtig zu betonen, dass im SSC-Verständnis von Familie keine familiären Gründe als wichtiger oder weniger wichtig angesehen werden. Jede*r Mitarbeitende wird dazu ermutigt, seine persönlichen Umstände und Bedürfnisse zu kommunizieren und SSC strebt danach, **flexible Lösungen** anzubieten, um diesen Wünschen gerecht zu werden.

Was haben Sie im Rahmen des audit berufundfamilie noch vor?

Das **audit berufundfamilie** hat bei SSC einen sehr hohen Stellenwert. Es gilt in den nächsten Jahren auch dieses Niveau zu halten. Die Anforderungen und Wünsche der Mitarbeitenden verändern sich. Die größte Herausforderung in der nächsten Zeit sehen wir darin, die Vereinbarkeit den aktuellen Gegebenheiten, insbesondere in einer immer wachsenden [hybriden Arbeitswelt](#), anzupassen.

Zum Schluss noch Ihre Einschätzung: Das audit berufundfamilie ist ein wirkungsvolles Steuerungstool für Transformationen, weil ...

es uns dabei unterstützt, die **familienbewusste Unternehmenskultur** bei SSC zielgerichtet und fortschrittlich aufzubauen und dies auch an die Mitarbeitenden transparent zu kommunizieren. Das geschieht durch den **regelmäßigen Dialog** zu unseren Maßnahmen und das daraus resultierende Weiterentwickeln unseres Angebots. Individuell passend zu SSC und immer auf Augenhöhe in angenehmer Zusammenarbeit.

Besonders gefällt mir der **ganzheitliche Ansatz**, die Themen zu betrachten. Also nicht nur aus Beschäftigtensicht – was wird gefordert, sondern auch aus Unternehmersicht – was kann ermöglicht werden und aus Branchensicht – was können wir von anderen lernen. Das stärkt uns im **Transformationsprozess** und dient nicht nur der Mitarbeitendenbindung, sondern auch der Gewinnung passender Mitarbeitender.

Mit einem Klick auf das [Kurzporträt](#) gibt es noch mehr Einblicke in ausgewählte Vereinbarkeitsmaßnahmen des IT-Dienstleisters.