

So hat 21st Real Estate zeitsparende HR-Prozesse eingeführt



Interview mit
Karolina Grzesiak



Unser Kunde 21st Real Estate ist ein PropTech-Unternehmen aus Deutschland. Das Unternehmen bietet webbasierte Lösungen und Beratung für die Stakeholder entlang des gesamten Prozesses immobilienwirtschaftlicher Transaktionen, indem es die Bewertung und Transaktion von Immobilieninvestments digitalisiert.

21st Real Estate stand vor der Herausforderung, die HR-Prozesse zu digitalisieren. Wir haben die HR Managerin Karolina Grzesiak dazu befragt, wie das Unternehmen diese Herausforderung gemeistert hat.

Wie hast du vor der Digitalisierung das Personalwesen gemanagt?

Ich war etwas überrascht, als ich bei 21st Real Estate angefangen habe und gesehen habe, dass alles mit Papier verwaltet wird. Ich habe mich dann gefragt, wieso das so ist und relativ schnell angefangen, mich nach Anbietern einer HR-Software umzuschauen.

Wann hast du gemerkt, dass es ohne eine HR-Software nicht funktioniert?

In anderen Unternehmen habe ich früher auch mit einer HR-Software gearbeitet, da wir unter anderem für unsere Mitarbeiter Urlaub beantragen mussten. Deswegen dachte ich mir, dass es zu kompliziert ist, Urlaubsanträge und Krankheiten auf Papier festzuhalten und dafür tausende E-Mails zu schreiben.

Es erleichtert einem sehr die Arbeit, wenn man eine HR-Software Lösung hat, die das übernimmt und die Mitarbeiter selber etwas machen können, ohne dass man nervige Excel-Sheets pflegen muss und schauen muss, ob man alles in die richtige Zeile eingetragen hat und sich nicht vertippt hat.

Wie war genau der Prozess? Wo hast du gesucht, nach welchen Kriterien bist du vorgegangen?

Ich habe Google genutzt und erst die Lösungen, die ich schon kannte, abgeklappert und mehrere Telefonate geführt. Ich war mit den Ergebnissen meiner Suche nicht besonders zufrieden und bin gegen Ende auf kiwiHR gestoßen. Bei kiwiHR war das Preis-Leistungs-Verhältnis für uns als kleine

Firma besonders gut. Außerdem ist es oft gut, etwas unbekanntere Firmen zu unterstützen, die sich mehr Mühe mit dem Customer Support geben und deutlich mehr Wert auf das Kunden-Feedback legen als größere Player, bei denen wir nur ein kleiner Fisch sind.

Wie hat sich das Personalmanagement verändert, nachdem ihr kiwiHR eingeführt habt?

Wir sparen sehr viel Zeit. Vor allem habe ich nicht mehr diesen administrativen Aufwand, sondern kann mich auch auf andere Sachen konzentrieren, wie das Recruiting. Daher fällt der administrative Teil größtenteils weg. Wenn ich merke, dass etwas nicht läuft, dann sage ich den Mitarbeitern, dass sie ihren Urlaub oder ihre Krankheit eintragen sollen, aber ich muss es nicht mehr selber machen, sondern nur noch schauen, ob es gemacht wurde. Das erleichtert meine Arbeit sehr.

Ich habe aber auch schon von den Mitarbeitern bei uns positives Feedback bekommen, dass auch sie mit der Lösung zufrieden sind, da sie besser den Überblick behalten können, weil sie sehen wer im Office und wer im Home Office oder im Urlaub ist. So können Sie einen besseren Überblick darüber behalten, was im Unternehmen los ist.

Was war das wichtigste, was sich geändert hat?

Die Art wie Urlaubsanträge eingereicht werden. Die Abwesenheits-Funktion ist super. Theoretisch könnte man die Abwesenheiten auch klassisch im Kalender pflegen, aber so behält man einen besseren Überblick darüber, wann welcher Mitarbeiter Urlaub hat, wieviel er schon genommen hat und wie oft er krank war. Wir haben ein großes Büro und so muss ich nicht immer schauen, wer alles da ist.

