SEPT-2018

P&I

PURE HR

# JUBILÄUMSMAGAZIN
## Teil 2

50 JAHRE

P&I PURE HR

# JUBILÄUMSMAGAZIN

## Teil 2

2004 – heute

P&I PURE HR

## LIEBE KUNDINNEN UND KUNDEN, PARTNERINNEN UND PARTNER, SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

**Vasilios Triadis**
**Vorstandsvorsitzender**
**P&I AG**

unser Unternehmen wird in diesem Jahr 50 Jahre alt. Die runde Zahl alleine ist noch lange kein Grund, so stolz zu sein. Es ist die erfolgreiche Firmengeschichte, die voll von herausragenden Innovationen und Entwicklungen ist, die uns so stolz sein lässt. Diese vielen signifikanten Meilensteine in der langjährigen Geschichte sind die tragenden Elemente, die aus der Geschichte der relativ kleinen P&I eine Erfolgsgeschichte haben werden lassen. Eine genauere Betrachtung der Erfolg bringenden Elemente lässt ein bestimmtes Muster erkennen, das sich in gewissen Zyklen wiederholt. Da ist die Kontinuität in der Geschäftsführung und später im Vorstand hervorzuheben. In den 50 Jahren gab es lediglich zwei Vorsitzende: Egbert Becker als Gründer des Unternehmens und später, nach dem Einstieg von Investoren, wurde mir die Leitung anvertraut. Sowohl für Egbert Becker als auch für mich galt als Richtschnur unseres Handelns das Grundprinzip der P&I-Philosophie: Der Kunde steht im Mittelpunkt. Kundenorientierung, kompetente loyale Mitarbeiter sowie die ständige Transformation hin zu neuen Technologien, Produkten und Geschäftsmodellen waren immer unsere strategischen Ziele.

Diesen großen Erfolg verdankt das Unternehmen Egbert Becker mit seiner Willenskraft, seiner Dynamik und seiner Affinität zur Personalwirtschaft. Seine Art, dieses Unternehmen zu führen, hat die P&I bis heute geprägt. Als dann ab 2004 der Einfluss der Private-Equity-Eigentümer wuchs, wurde die Unternehmenssteuerung faktenbasierter und professioneller, was wegen des außergewöhnlich großen organischen Wachstums aber auch notwendig war.

Nach meiner Berufung zum Vorstandsvorsitzenden wurden organisatorische und strategische Entscheidungen getroffen, die ab einer gewissen Größenordnung für ambitionierte Wachstumsziele notwendig sind. Für mich stand damals im Fokus, die Kundenbasis nicht nur zu vergrößern, sondern auch möglichst viele Branchen und Regionen abzudecken, um somit unempfindlich gegenüber konjunkturellen Schwankungen zu sein.

Nach dem Blick zurück auf 50 Jahre Geschichte dürfen wir natürlich nicht die Herausforderungen der Zukunft aus den Augen verlieren. Unsere Werte und unsere Tradition waren bisher immer gute Ratgeber, wenn es darum ging, neue Strategien für die Zukunft zu entwickeln. Unser neustes Produkt P&I LogaAll-in ist vor diesem Hintergrund entstanden: nicht als Weiterentwicklung des alten Produktportfolios, sondern – wie so oft in der Geschichte der P&I – als völlig neue Entwicklung mit unserem Know-how von gestern, heute und morgen.

Lassen Sie sich beim Lesen dieser Ausgabe unseres Jubiläumsmagazins bitte noch einmal in die Vergangenheit entführen und freuen Sie sich anschließend auf die gemeinsame Zukunft mit der P&I.

Herzlichst
Ihr

**Vasilios Triadis**
**Vorstandsvorsitzender P&I AG**

# INHALT

## P&I SPECIAL

**DIE GESCHICHTE** 08
Teil 2: 2004 bis heute

**PHASE 1** 10
Die Vervollständigung des Produktportfolios (2004–2012)

**PHASE 2** 26
Die Umwandlung in ein Technologieunternehmen (2013–2016)

**PHASE 3** 36
Die Digitalisierung des Personalmanagements (seit 2017)

**MITARBEITERAUSZEICHNUNGEN 2018** 43
Ein Dankeschön an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**DER AUSBLICK** 44
Interview mit Ingeborg Becker und Vasilios Triadis

## P&I DEVELOPMENT

**P&I LogaAll-in** 48
Die Zukunft des HR

## P&I LIVE

**PREVIEW: P&I USER CONFERENCE 2018** 54
Zwischen Tradition und Zukunft

## P&I AKTUELL

**DIE P&I TRAINEES 2018** 56
Unsere jungen Nachwuchstalente starten voll durch!

# 50 JAHRE HR-EXPERTISE

**Seit einem halben Jahrhundert entwickelt die P&I technologisch modernste HR-Software und wurde in all den Jahren lediglich von zwei CEOs geleitet – eine absolute Besonderheit in der dynamischen IT-Branche. Dieser zweite Teil des P&I-Jubiläumsmagazins blickt auf die Jahre seit dem Führungswechsel 2004.**

Die umgebaute und 2018 fertiggestellte P&I-Firmenzentrale in Wiesbaden

# DIE GESCHICHTE

Teil 2: 2004 bis heute

## PHASE 1

Die Vervollständigung des Produktportfolios (2004 – 2012)

## PHASE 2

Die Umwandlung in ein Technologieunternehmen (2013 – 2016)

## PHASE 3

Die Digitalisierung des Personalmanagements (seit 2017)

### FÜHRUNGSWECHSEL

Die Eheleute Becker verabschieden sich in den Ruhestand und Vasilios Triadis wird neuer CEO der P&I AG.

### STRATEGISCHE PARTNERSCHAFTEN

Die intensive Zusammenarbeit mit Wettbewerbern macht aus einstigen Rivalen enge Verbündete.

### DIGITALES ZEITALTER

P&I LOGA3 und die P&I HR-BIGDATA sind die neue, voll vernetzte Produktgeneration der P&I.

### PRODUKTERWEITERUNG

Das Expertensystem P&I LOGA (web) ergänzt ab sofort die bestehenden HR-Lösungen.

### VOLLSTÄNDIGE DIGITALISIERUNG

Mit der ganzheitlichen HR-Plattform P&I LogaAll-in läutet P&I die Zukunft des vollständig digitalisierten HR-Managements ein.

PHASE 1 ›

PHASE 2 ›

PHASE 3 ›

### GEZIELTE AKQUISITIONEN

Mit Übernahme der ZHS Zeitmanagementsysteme Hard- und Software GmbH & Co. KG kommt die Zeitwirtschaft zur P&I und komplettiert ihr HR-Produktportfolio.

### EUROPÄISCHE EXPANSION

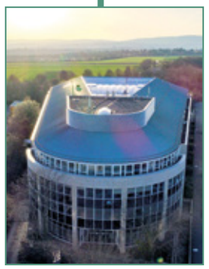
Verstärkte Marktpräsenz vor allem in Österreich und der Schweiz sowie Eröffnung des Entwicklungsstandorts in Žilina.

### SILICON VALLEY

Eröffnung der ersten außereuropäischen Geschäftsstelle am IT-Standort Silicon Valley.

### P&I CAMPUS

Die umfassende Modernisierung der Unternehmenszentrale in Wiesbaden wurde im Sommer 2018 abgeschlossen.



### RUNDES JUBILÄUM

P&I feiert 2018 ihr 50-jähriges Bestehen und blickt auf ein halbes Jahrhundert HR-Expertise.

50 JAHRE

# PHASE 1

## Die Vervollständigung des Produktportfolios (2004 – 2012)

Das Jahr 2004 brachte für die P&I AG tief greifende Veränderungen mit sich. Ab der zweiten Jahreshälfte verabschiedeten sich die Eheleute Egbert und Ingeborg Becker in den Ruhestand, woraufhin die Mehrheit der Unternehmensaktien an The Carlyle Group, eine der größten Private-Equity-Gesellschaften Amerikas mit Schwerpunkt auf unter anderem dem Technologie- und Dienstleistungssektor, ging. Der damalige Aufsichtsratsvorsitzende Michael Wand erinnert sich noch gut an diese Zeit:

„Unser Einstieg bei der P&I war seinerzeit zweifelsfrei eine ganz klare Angelegenheit. Die Software des Unternehmens war auf dem neuesten Stand der Technik und damals schon auf die künftigen Trends der Branche ausgerichtet, sodass wir hier natürlich sehr viel Potenzial gesehen haben. Wir wollten das Unternehmen beim Übergang von der Gründerfamilie Becker begleiten, es weiter professionalisieren und eine langfristige Erfolgsgeschichte garantieren."

In Zuge dessen wurde Vasilios Triadis, vormals als CTO im Vorstand der P&I AG zuständig für die Software-Entwicklung, zum neuen Vorstandsvorsitzenden berufen. Diese Entscheidung legte zugleich den Grundstein für die neue P&I und Vasilios Triadis begann umgehend mit der Umsetzung der ersten Phase seiner vorausschauenden Unternehmensstrategie, die zwei wesentliche Punkte umfasste: Die Akquisition von ZHS und die damit einhergehende Vervollständigung des Produktportfolios.

Vasilios Triadis – seit 2004 CEO der P&I AG

### DIE INTEGRATION DER ZEITWIRTSCHAFT

Die geplante Übernahme der ZHS Zeitmanagementsysteme Hard- und Software GmbH & Co. KG erfolgte bereits kurze Zeit später, am 1. April 2005 und war der erste große Meilenstein der neuen Unternehmensausrichtung. Mit dieser Akquisition kam die Zeitwirtschaft zur P&I und komplettierte zusammen mit der Entgeltabrechnung und dem Personalmanagement das HR-Produktportfolio des Unternehmens. Die Integration der Zeitwirtschaft war ein bedeutsamer Schritt und führte dazu, dass die P&I als einer der wenigen Anbieter ihren Kunden nun eine umfassende Gesamtlösung für sämtliche Teilbereiche der Personalarbeit liefern konnte – ein klares Alleinstellungsmerkmal auf dem HR-Markt. Anne Uecker, Bereichsleiterin Rechnungswesen und Controlling, beschreibt es so:

„Mit der Übernahme des Zeitwirtschaftsanbieters ZHS wurde aus P&I LOGA eine integrierte Komplettlösung für die Personalarbeit: alles aus einer Hand in einer Datenbank. Die Zeitwirtschaft als dritte Säule der personalwirtschaftlichen Kernprozesse neben Payroll und Personalmanagement komplettierte das Produktportfolio in funktionaler Hinsicht. Das Neue für P&I: Es gab mit der Zeitwirtschaftshardware ab sofort eine Produktion. Spannend war, dass wir bereits bei der Übernahme eine ganze Reihe von gemeinsamen Kunden hatten und in Folge mit der integrierten Zeitwirtschaftslösung auch das existierende Kundengeschäft ausgebaut werden konnte."

Die Zeitwirtschaft komplettiert das Produktportfolio der P&I

Die vervollständigte Produktpalette wurde in drei Linien vertrieben, die jede Firmengröße abdeckten. Neben P&I LOGA als optimale Lösung für den Mittelstand gab es mit P&I PLUS eine speziell auf große Unternehmen und Verwaltungen ausgelegte, individuell konfigurierbare Personalmanagement-Software, die mit Integration der Zeitwirtschaft sämtliche Arbeitszeitmodelle – vom starren Wechselschicht-Dienst bis zur Gleitzeitabrechnung – abbilden konnte. LOGA®smart hingegen war speziell auf die Anforderungen kleinerer Betriebe zugeschnitten. Das vorkonfigurierte System war per Plug and Play sofort einsatzfähig und ließ sich ohne großen Einführungsaufwand schnell und einfach in Betrieb nehmen. Die Besonderheit der P&I-Software lag dabei darin, dass die einzelnen Bausteine nahtlos ineinandergriffen. So entstand eine homogene Struktur und Prozesse konnten unter einer einheitlichen Benutzeroberfläche und auf der Basis eines integrierten Datenmodells ohne Schnittstellen ablaufen. Ebenso war sie überaus integrationsfähig in Bezug auf andere IT-Systeme und funktionierte auch mit den Anwendungen von Fremdanbietern. Dadurch war es beispielsweise möglich, P&I LOGA mit den gängigen ERP-Lösungen (Enterprise Resource Planning) zu verknüpfen und ›

P&I PLUS

Die Software für den öffentlichen Dienst und große Verwaltungen

LOGA® smart

Die Lösung für kleinere Unternehmen

die Möglichkeiten der damaligen Web-Technologien voll auszuschöpfen. Das dahinterstehende Konzept, Geschäftsprozesse als Ganzes in den Fokus der Entwicklung zu stellen, erwies sich als sehr erfolgreich, sodass die P&I eine führende Rolle im Markt für mittelständische Unternehmen einnahm.

Das Jahr war geprägt von Großaufträgen öffentlicher Rechenzentren und privatwirtschaftlicher Serviceprovider. Die Symbiose aus der modernen Standardsoftware P&I LOGA und der zunehmend verbreiteten Terminalserver-Technologie eröffnete P&I ein neues Marktsegment: P&I LOGA als Application Service Providing (ASP). Auch international wurde dieser Trend erkannt. So konnte P&I die erste internationale Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Neukunden gewinnen, die P&I LOGA als ASP-Angebot mehreren Hundert Kunden in den Niederlanden zur Verfügung stellte.

Das erste Geschäftsjahr seit dem Führungswechsel verlief überaus erfolgreich und bestätigte den neuen Kurs der P&I. Dies spiegelte sich besonders im Aktienwert wider, der um 63 Prozent nach oben kletterte – von vormals 5,90 Euro auf 9,60 Euro. Neben den zukunftsweisenden Veränderungen in der Produkt- und Geschäftsstrategie stellte Vasilios Triadis als Vorstandsvorsitzender schon früh die Weichen für Neuerungen in der generellen Unternehmensausrichtung, ohne dabei jedoch die Traditionen der P&I außer Acht zu lassen. So wurde beispielsweise das von Egbert Becker initiierte Trainee-Programm, das der alljährlichen Findung und Förderung junger Talente dient, fortgeführt und weiterentwickelt. Dabei durchlaufen die Trainees heutzutage in zwölf Monaten sowohl eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung, bevor sie als eigenständige Consultants die Anwender unterstützen oder als Vertriebsbeauftragte die Vertriebsorganisation verstärken. Zudem wird bis in die Gegenwart für jede Abteilung eine jährliche Konferenz abgehalten, bei der über das vergangene Geschäftsjahr sowie die künftige Unternehmensstrategie informiert wird. Steffi Backhaus, seit 20 Jahren Teil der P&I und von Beginn an für die Organisation der Consulting-Tagungen verantwortlich, ergänzt:

„Die jährliche Consulting Conference ist mit einer internen User Conference zu vergleichen, bei der sich alle Mitarbeiter aus ganz Deutschland, Griechenland, der Schweiz und Österreich zusammenfinden, um über die neue Ausrichtung des Unternehmens, die Zielsetzung des kommenden Geschäftsjahres sowie die Produktneuheiten zu sprechen und sich auszutauschen."

PHASE 1

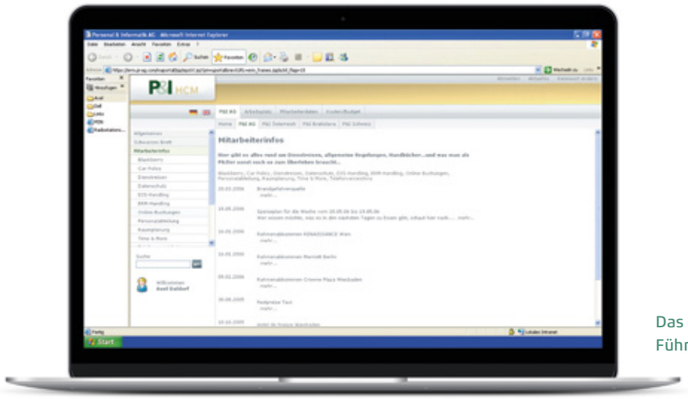
Zusätzlich behielt man die Anwendertreffen bei, die im Laufe der Zeit in die P&I User Conference umbenannt wurden. Dieses Event ist das größte der P&I, bei dem jedes Jahr hunderte Kunden, unter anderem in Form von Live-Präsentationen, über die aktuellen Produkte sowie künftigen Entwicklungen des HR-Unternehmens informiert werden. Ferner entdecke die P&I unter Vasilios Triadis ihre sportliche Seite und wurde unter anderem Stammgast beim J.P. Morgan-Lauf in der Frankfurter Innenstadt, an dem sich jedes Jahr zahlreiche Firmen für einen guten Zweck beteiligen.

## DIE P&I IN ZAHLEN

| | |
|---|---|
| Konzernumsatz zum 31. März 2005: | 45 Mio. Euro |
| EBITDA: | 9,4 |
| Aktienwert zum 31. März 2005: | 9,60 Euro |

Die P&I User Conference im Wiesbadener Kurhaus

Die erste P&I Consulting Conference, Andalusien 2004



Das Mitarbeiter- und Führungskräfteportal P&I HCM

## DIE UMSETZUNG EINER NEUEN PRODUKT-PHILOSOPHIE

Nach der Vervollständigung des Produktportfolios konzentrierte man sich ab 2006 vorwiegend auf die Programmierung neuer Module und die Erneuerung der P&I LOGA-Oberfläche. Angelehnt an das Design von Office 2003, wurde diese komplett modernisiert und die Navigation vereinfacht. Darüber hinaus wurde LOGA®erm zu dem Mitarbeiter- und Führungskräfteportal P&I HCM weiterentwickelt. Dieses trug mit seiner umfassenden Business-Logik dazu bei, möglichst viele Funktionen, die bereits aus P&I LOGA bekannt waren, auch im Web anzubieten: wie beispielsweise die Personaleinsatzsteuerung in Dienstleistungsbetrieben und Krankenhäusern. Weiterhin entwickelte P&I ein Modul zur Ressourcensteuerung auf Basis betriebswirtschaftlicher Kennzahlen, wodurch eine bedarfsgerechte Bereitstellung von Dienstleitungen und Gütern sowie die Anpassung der Personalkosten an die Umsatzentwicklung möglich wurden. Auf der Projektebene entschloss sich in diesem Jahr ein großes internationales Textilunternehmen für den europaweiten Einsatz von P&I LOGA und P&I HCM. Überzeugt hatte hier der einheitliche, modulbasierte Aufbau des Personalmanagement-Systems, durch den die monatliche Abrechnung von über 20.000 Angestellten schnell und unkompliziert umgesetzt werden konnte. Passend zur neuen Unternehmensausrichtung veränderte die P&I grundlegend ihr Corporate Design und visualisierte somit zugleich diesen großen Schritt in Richtung Zukunft. Im typischen „P&I-Grün“, dem künftigen Markenzeichen des Unternehmens, erschien das neue Logo zunächst noch mit dem Claim „Your partner for integrated HR solutions“, wobei es im späteren Verlauf dann alleinstehend verwendet wurde. Das Logo spiegelt die Organisationsstruktur wider und legte zugleich das Fundament für das Gruppenphänomen P&I. Es verkörpert symbolisch die Kultur des Unternehmens, die von den Mitarbeitern definiert wird und mit der sie sich bis in die Gegenwart identifizieren.

Your partner for integrated HR solutions P&I

Das neue Logo der P&I

PHASE 1

## P&I VERSTÄRKT IHR AUFTRETEN IM SEGMENT ÖFFENTLICHER DIENST

Die positive Geschäftsentwicklung setzte sich auch im dritten Jahr unter der Leitung von Vasilios Triadis fort und die P&I erzielte wiederholt ein Umsatzwachstum. Die gesteigerte Profitabilität zeigte sich vor allem im Aktienkurs, der sich mit 17,87 Euro inzwischen im zweistelligen Bereich befand. Kontinuierlich konnte P&I die Präsenz im öffentlichen Sektor ausbauen, sodass zu Beginn des Jahres 2007 die Übernahme der KSL Gesellschaft für kommunale Informationssysteme mbH in Zweibrücken und deren Produkt BAGE 2000 eine logische Konsequenz für P&I in diesem Segment war. Nicht zuletzt diese durch den neuen Vertriebsleiter Bernd Manke initiierte Übernahme und die nachfolgende intelligente Überführung der KSL-Kunden in die P&I LOGA-Welt, ebneten den Weg zur Marktführerschaft im kommunalen Sektor, wie Herr Manke bestätigt:

„Die gezielte Akquisition der KSL war ein wichtiger Schritt und zugleich unser klares Signal im öffentlichen Dienst, dass wir uns in diesem Markt als maßgebliche Größe etablieren werden. Parallel hierzu fokussierten wir uns zunehmend auf den Sektor des Gesundheits- und Sozialwesens. Die Entwicklung von besonderen Funktionen für diesen Sektor in der P&I-Software war der Grundstein für unser außerordentliches Wachstum bei Krankenhäusern, Sozialverbänden und Pflegeheimbetreibern in den folgenden Jahren.“

### DIE P&I IN ZAHLEN

| | |
|---|---|
| Konzernumsatz zum 31. März 2007: | 54,5 Mio. Euro |
| EBITDA: | 15,6 |
| Aktienwert zum 31. März 2007: | 17,87 Euro |

Im Weiteren wurde P&I LOGA durch ein neues Analyse-Modul ergänzt, durch das fallbezogen jeder einzelne Berechnungsschritt einer Entgeltabrechnung transparent und nachvollziehbar abgebildet werden konnte. Ebenso ergänzte man das bereits bestehende P&I HCM-Reisekostenabrechnungsmodul um ein Schnellverfahren, das sogar die Verarbeitung einer großen Anzahl an Belegen ermöglichte. Eine weitere Neuheit war das Zeitwirtschaftsterminal P&I NT 146, das über eine kapazitive Tastatur verfügte und mittels elektronischer Impulse einfach per Fingerberührung gesteuert wurde. Somit war es besonders unempfindlich gegenüber Umwelteinflüssen und erhielt für seine innovative Gestaltung und Funktion den iF product design award 2007.

Das preisgekrönte Zeitwirtschaftsterminal P&I NT 146

Zahlreiche Partnerschaften in unterschiedlichen Branchen wurden im selben Jahr geschlossen – ein großer Erfolg, dessen Ursprung ebenfalls in der neuen Unternehmensstrategie lag, wie Remco van Dijk, CSO und Vertriebsleiter für den Bereich Private, erklärt:

„Die Kooperation mit Wettbewerbern aus verschiedenen Segmenten war ein entscheidender Punkt in der neuen strategischen Ausrichtung der P&I. Unser Ziel war es, diese Organisationen mit Mehrwerten aus unserer Produktpalette auszustatten, sodass sie dadurch in der Lage waren, zusätzliche Services in den Bereichen Zeitwirtschaft, Personaleinsatzplanung, Talentmanagement sowie für weitere HR-Prozesse anzubieten. Auf diese Weise sind über die Jahre sehr viele strategische Partnerschaften entstanden, die auf einer engen und vertrauensvollen Basis beruhen.“

Einer dieser Meilensteine war die umfassende Kooperationsvereinbarung mit der ADP Employer Services GmbH, dem führenden Anbieter von HR-Services, die für ihre BPO-Dienstleistungen in den Bereichen Personalabrechnung und HR-Management fortan P&I LOGA einsetzte. Ferner kam es zum Vertragsabschluss mit der COMRAMO KID GmbH, einem bundesweit erfolgreichen IT-Unternehmen, das Lösungen für mittelständisch geprägte Organisationen bereitstellt.

Vorstand Thomas Rieder bestätigt:

„Am 26. September 2007 wurden die Verträge geschlossen. Seither arbeiten die Unternehmen Seite an Seite und führen bei ihren Kunden die ganzheitlichen Personalwirtschafts-Lösungen rund um LOGA erfolgreich ein. Dieser Erfolg bestätigt sich mit mittlerweile rund 80.000 Personalfällen, die monatlich über die LOGA-Software der P&I und die Beratung und Abrechnungsdienstleistung der COMRAMO KID GmbH erfolgen.“

Diese Kollaborationen markierten zusammen mit einem anderen umfangreichen Großprojekt, das mit einem niederländischen Rechenzentrum vereinbart wurde, P&Is Einstieg auf dem internationalen Parkett der Global Player. Die rasante Unternehmens- und damit einhergehende Ergebnisentwicklung nutzte der bisherige Großaktionär The Carlyle Group für einen Exit aus dem Unternehmen. Die Mehrheit der P&I-Anteile wurde in Zuge dessen an insgesamt 34 institutionelle Investoren in acht verschiedenen Ländern übertragen.

PHASE 1

## FORTFÜHRUNG DER EUROPÄISCHEN EXPANSION

Die europäische Unternehmensexpansion wurde kontinuierlich fortgeführt und so stand P&I LOGA 2008 bereits in elf Ländern zur Verfügung. Forthin schloss die P&I eine strategische Partnerschaft mit einem der bedeutendsten Unternehmen für HR-Softwarelösungen im öffentlichen Dienst in Spanien. Besonderes Augenmerk lag ebenso auf dem Ausbau des österreichischen Geschäftsbereichs, weswegen die P&I GmbH Wien mit Wirkung zum 1. April 2008 von der ecosys Informationstechnologie Gesellschaft mbH Steyr die Personalmanagement-Software E-PM sowie das speziell für Personalbereitsteller entwickelte Eco-STAFF übernahm. In einem weiteren Schritt wurde im September desselben Jahres von der Data Systems Austria Aktiengesellschaft & Co KG der HR-Geschäftsbereich JET PABIS NG erworben. Manfred Nagl, ehemaliger Geschäftsführer der P&I GmbH in Wien, ergänzt:

„Die Akquisition dieser beiden HR-Softwares war für das Standing der P&I in Österreich essenziell. Auf diese Weise haben wir nicht nur unsere Marktpräsenz deutlich gesteigert, mit Eco-STAFF kam erstmals auch ein System zur P&I, das eigens auf die speziellen Anforderungen von Personaldienstleistern zugeschnitten war. Mit diesem Zugewinn konnten wir in Österreich einen für uns bis dato noch völlig neuen Markt erschließen, in dem wir schnell erste Erfolge erzielten und uns etablierten.“

Die Eröffnung des Entwicklungszentrums in Žilina, Slowakei, im Herbst 2008 war eine weitere wichtige Etappe in der Expansionsstrategie der P&I. Lag der Schwerpunkt zu Beginn noch auf der Programmierung unterschiedlicher P&I LOGA-Module, wird hier heutzutage vorwiegend an der Entwicklung der Technologien und dem Design für die zukünftigen Produktgenerationen gearbeitet.

Das Entwicklungszentrum in Žilina

Jubiläumsfeier zum 40-jährigen Bestehen der P&I, Rheingoldhalle Mainz 2008

Auf der Produktebene gelang es mit der Entwicklung eines Fast Payroll Servers, die Abrechnungszeiten von P&I LOGA bei großen Anwendern und Partnern erheblich zu verkürzen. So konnte das Gesamtsystem entlastet und die Leistung der einzelnen Prozesse deutlich beschleunigt werden. Trotz dieses großen Fortschritts und der daraus resultierenden signifikanten Performance-Steigerung ließ die P&I ihre Wurzeln nicht außer Acht und konzentrierte sich auch weiterhin auf den Ausbau ihres Kerngeschäfts der Lohn- und Gehaltsabrechnungen. Im Weiteren wurde P&I LOGA um eine Auszubildendenverwaltung ergänzt, die das übersichtliche Erfassen der Azubis sowie das Erstellen ihrer Ausbildungspläne ermöglichte. Neben diesen Zugewinnen entschied man sich nach acht Jahren jedoch auch für den Verkauf der Softwarerechte von LOGA/400, die gemeinsam mit den Lizenz- und Wartungsverträgen an ein österreichisches Payroll-Unternehmen gingen.

2008 war auch abseits all dieser positiven Geschäftsentwicklungen ein überaus bedeutsames Jahr für die P&I, da sie ihr 40-jähriges Bestehen feierte. Das runde Jubiläum fand in der Rheingoldhalle in Mainz statt, bei dem sämtliche P&I-ler die gemeinsame Zeit miteinander Revue passieren ließen. Kerstin Braun, Leiterin Recht und seit 2007 Teil der P&I, erinnert sich:

„Die Jubiläumsfeier war wirklich sehr schön. Neben einer spektakulären Lasershow gab es eine Live-Band und ein Gewinnspiel, bei dem einige von uns tolle Preise gewonnen haben.“

PHASE 1

## AUSBAU DER ZEITWIRTSCHAFT UND EINFÜHRUNG DES DS ADMIN

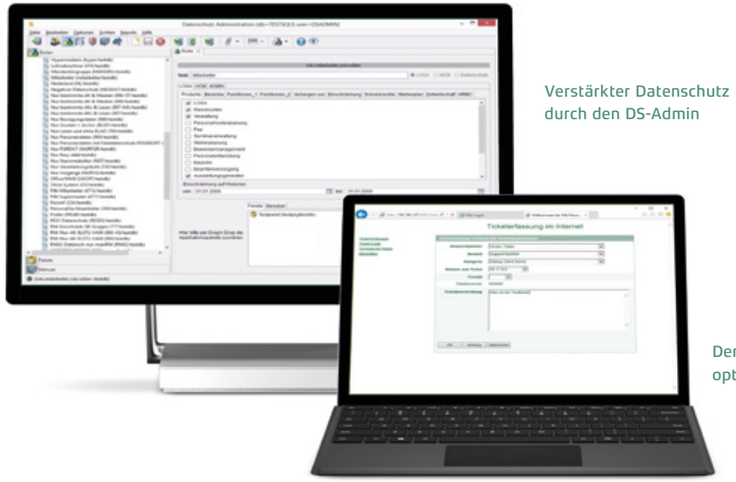
Der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, die bereits 2007 einsetzte, zum Trotz, führte die P&I ihren Wachstumskurs erfolgreich fort und übernahm mit Wirkung zum 1. Mai 2009 die GRONEMEYER Gesellschaft für Datentechnik, EDV und Organisationsberatung mbH in Höxter mit dem Kernprodukt APG2000. Mit dieser Akquisition verfügte die P&I fortan über eine plattformunabhängige und individuell anpassbare Standardsoftware für die Zeitwirtschaft, die anschließend zur Stand-alone-Lösung P&I TIME weiterentwickelt wurde. Der Fokus lag hierbei vor allem auf der Zutrittskontrolle sowie dem webbasierten Workforce Management, mit dem der Einsatz von Mitarbeitern kurzfristig und dynamisch angepasst werden konnte.

Im Weiteren wurde in Zusammenarbeit mit einer Kundengruppe der im P&I HCM integrierte HR-Leitstand in das Software-Angebot übernommen. Dieser ermöglichte eine kennzahlengestützte Prozessbeobachtung von HR-Vorgängen und verschaffte dem Anwender somit einen zentralen Überblick hierüber. Die gemischte Darstellung operativer Daten und Analysen visualisierte die Entwicklung eines Unternehmens sowie künftige Trends schon frühzeitig und brachte somit einen entscheidenden Vorteil bei der Erarbeitung langfristiger Strategien.

Ebenso wurden im Bereich von P&I LOGA zahlreiche Neuerungen umgesetzt, die das System dauerhaft verbesserten. So konnten die Fehlermeldungen der Anwender durch die Integration des „Ticket Reporters“ deutlich schneller bearbeitet werden, da dieser per Knopfdruck sämtliche notwendigen Protokolle ›

Vorgänge stets im Blick mit dem HR-Leitstand

Einfache Schichtplanung durch P&I TIME



Verstärkter Datenschutz durch den DS-Admin

Der Ticket-Reporter zur optimierten Fehlerbehebung

und Dokumente zur Lösung des jeweiligen Problems zusammenstellte. Zusätzlich hierzu wurde neben dem P&I Scout Pro zur unkomplizierten Erstellung sowie grafischen Visualisierung von Auswertungen und Reports ein neuer Stellenplan geschaffen, der das Besetzen oder Sperren von Stellen sowie das Anbringen entsprechender Vermerke umfasste. Im Weiteren war es möglich, die Dialog-Masken von P&I LOGA durch das Ausblenden nicht benötigter Felder und Tabs sowie die Umbenennung von Feldtiteln individuell anzupassen. Eine vor allem für die HR-Experten im Bescheinigungswesen essenzielle Erleichterung stellte die Weiterentwicklung der elektronischen Übermittlung dar, mit der Statistiken in der Auswertung „vierteljährliche Verdienstabrechnung“ online und schnell an das Statistische Bundesamt gesendet werden konnten. Doch auch in Hinblick auf den Datenschutz wurde das Personalmanagementsystem der P&I grundlegend erweitert: Mit dem DS-Admin implementierte die P&I eine anwendungsübergreifende Datenschutzsteuerung, die zugleich eine Datenzugriffskontrolle ermöglichte. Dies führte dazu, dass sich der Administrationsaufwand für die Personalabteilungen in diesem Bereich merklich reduzierte. Ferner gelang der P&I 2009 durch die Vertragsabschlüsse mit einem kirchlichen Rechenzentrum und einer Landeskirche erstmalig der Eintritt in die Entgeltabrechnung ebendieser Branche. Zudem kündigte The Carlyle Group ihre Rückkehr zur P&I an und hielt in den kommenden Jahren wiederholt die Aktienmehrheit an dem Software-Unternehmen. Die Gründe für den Wiedereinstieg waren eindeutig, wie Klaus C. Plönzke, eine der profiliertesten Unternehmerpersönlichkeiten der deutschen IT-Branche und ehemaliger Aufsichtsratsvorsitzender, zu bestätigen weiß:

„Die P&I entwickelte sich in all den Jahren so rasant und mit einem dermaßen großen Erfolg, dass die erneute Investition in das Unternehmen der einzig richtige Schritt war. Dabei waren natürlich auch die Zukunftsvisionen von Vasilios Triadis ein wesentlicher Punkt, der für uns bei dieser Entscheidung eine nicht unerhebliche Rolle gespielt hat.“

PHASE 1

## E-CRUITMENT UND KALENDERFUNKTION ERGÄNZEN DAS PRODUKTPORTFOLIO

Die Erweiterung des Produktportfolios wurde auch 2010 vorangetrieben und so stellte das e-Cruitment eines der Entwicklungshighlights in diesem Jahr dar. Die Software brachte aus Sicht der Datensicherheit den wesentlichen Vorteil mit sich, dass die Informationen bei der Online-Bewerbung forthin über eine Webserver-Maske eingegeben wurden, wodurch ein direkter externer Zugriff auf die Internetseite des Kunden vermieden werden konnte. Zusätzlich reduzierte die Verknüpfung mit P&I LOGA und P&I HCM den administrativen Aufwand für die Personalabteilungen erheblich, da eine händische Datenerfassung nicht mehr nötig war. Die gesamte Verwaltung des Recruiting-Prozesses, von der Ausschreibung bis zur Einstellung, ließ sich somit einfach und schnell umsetzen. Weiterhin erfuhr der Anwender durch das neue P&I LOGA Kostenplanung-Analysetool Unterstützung beim Auffinden und Erklären von Abweichungen zwischen der Personalkostenplanung und den Abrechnungswerten sowie den verschiedenen Hochrechnungsvarianten. Darüber hinaus kam eine modulübergreifende Kalenderfunktion hinzu, mit der die Personalabteilungen einen Überblick über die An- und Abwesenheitszeiten der einzelnen Mitarbeiter sowie die Möglichkeit zur Bearbeitung dieser erhielten. Ferner wurde das Produktportfolio um die P&I LOGA-Telefonzeiterfassung ergänzt, mit der die Mitarbeiter flexibel über das Mobiltelefon ihre Arbeitszeiten buchen konnten, welche anschließend dank des integrierten Systems automatisch in P&I LOGA zur Verfügung standen.

Das e-Cruitment-Formular zur Dateneingabe

Volle Flexibilität dank der P&I LOGA-Telefonzeiterfassung

## KoPers – P&Is GRÖSSTES PROJEKT

Im Geschäftsjahr 2010/2011 lieferte die P&I erneut eine überaus erfolgreiche Performance und in nur vier Jahren stieg der Konzernumsatz um über 25 Prozent auf nunmehr insgesamt 69,1 Millionen Euro. Dies machte sich auch im Aktienwert bemerkbar, der sich in derselben Zeit um rund zehn Euro auf 27,68 Euro pro Stück erhöhte.

Rund 15.000 Endkunden nutzten 2011 die Produkte von P&I, doch der größte Auftrag der Unternehmensgeschichte sollte erst noch kommen, als der Norddeutsche IT-Dienstleister Dataport zusammen mit den Bundesländern Hamburg und Schleswig-Holstein nach einer integrierten Lösung für die gemeinsame Personalverwaltung sowie -abrechnung suchte. Die Ausschreibung für dieses länderübergreifende Projekt „Kooperation Personaldienste“, kurz KoPers, ging an P&I, die sich somit erfolgreich gegen namhafte Mitbewerber durchsetzte. In der Folge werden künftig alle Bediensteten der beiden Landesverwaltungen sowie die der Kommunen Schleswig-Holsteins über die Produkte des HR-Experten abgerechnet. Als Verwaltungssoftware kommt dabei P&I PLUS zum Einsatz, das in die neue Abrechnungs-Engine P&I LOFU integriert wurde. Auf diese Weise ist das Personalmanagementsystem P&I PLUS erstmals in der Lage, Personalabrechnungen inklusive aller Meldevorgänge durchzuführen und das für 300.000 Abrechnungsfälle. P&I PLUS avanciert damit zu der gewünschten HR-Gesamtlösung für Großkunden aus der öffentlichen Verwaltung. Im Rahmen des KoPers-Projekts wurde auch P&I HCM2 programmiert, das zunächst vor allem die Kommunen des Landes Schleswig-Holsteins als Sachbearbeiter-Portal nutzten. Ausgestattet mit einer umfangreichen Workflow-Engine greift P&I HCM2 auf eine ausgereifte Technologie sowie einen großen Funktionsumfang zurück und verfügte zudem mit der modernen Ablaufumgebung WildFly über weitreichende Sicherheitsmechanismen.

Dr. Silke Schneider, Staatssekretärin im Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein, beschreibt den Weg in die digitale Verwaltung:

„Mit der Software KoPers bringen wir das Personalmanagement des Landes ins digitale Zeitalter. Genau 50 Jahre nach der Einführung des Abrechnungsverfahrens Permis A haben wir im Juli 2018 die Abrechnung der Personalfälle vollständig auf KoPers umgestellt. Im Herbst dieses Jahres werden wir dann mit dem integrierten Verfahren die Trennung zwischen Personalverwaltung und -abrechnung schrittweise aufheben. KoPers ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg in die digitale Zukunft der Verwaltung.“

PHASE 1

Auch die Freie und Hansestadt Hamburg sieht in P&I den richtigen Partner für die Zukunft. Klaus Schimitzek, Geschäftsführer des Zentrums für Personaldienste:

„KoPers ist ein hochkomplexes Entwicklungsprojekt, das von allen Beteiligten Risikobereitschaft, hohe Aufmerksamkeit und Erfolgswillen verlangte. In Hamburg hatten wir mit dem KoPers-Vorgänger auf der Basis von PAISY bereits einen sehr hohen Standard im Personalmanagement etabliert, aber es war Zeit für die nächste Stufe. Hierfür haben wir mit P&I ein innovatives Unternehmen an unserer Seite, mit dem wir die Digitalisierung des integrierten Personalmanagements auch Outside the Box gemeinsam diskutieren und realisieren können. Dataport als IT-Projektverantwortlicher kann nun für seine Trägerländer eine standardisierte Produktplattform für das Personalmanagement anbieten.“

### DIE P&I IN ZAHLEN

| | |
|---|---|
| Konzernumsatz zum 31. März 2011: | 69,1 Mio. Euro |
| EBITDA: | 17,7 |
| Aktienwert zum 31. März 2011: | 27,68 Euro |

Ebenso zieht Dr. Johann Bizer, Vorsitzender des Dataport-Vorstands, eine positive Bilanz aus der Zusammenarbeit:

„Unser gemeinsamer Projekterfolg ist die Digitalisierung unserer Personalverwaltung. Seit 2016 werden unsere Personalprozesse von der Änderung von Stammdaten, dem Urlaubsantrag bis zur Reisekostenabrechnung elektronisch als Mitarbeiter-Self-Service abgewickelt. Das ist gelebte Digitalisierung und Orientierung für unsere Kunden.“

Zusätzlich zu diesem umfassenden Projekt veröffentlichte P&I mit dem P&I Navigator einen transparenten und übersichtlichen Ablaufplan über die monatlichen Abrechnungsprozesse, was zugleich eine strukturierte und unabhängige Steuerung der einzelnen Bearbeitungsschritte möglich machte. Speziell dieses Tool wurde aufgrund einer direkt kommunizierten Anforderung eines P&I-Kunden umgesetzt und anschließend in den Standardleistungsumfang der Software überführt.

## DIE MIRUS SOFTWARE AG WIRD TEIL DER P&I-FAMILIE

Der nächste große Meilenstein in der P&I-Unternehmensgeschichte war die erfolgreiche Übernahme der Mirus Software AG im März 2012. Die Akquisition des Marktführers für Backoffice Software im Hotel-, Gastro- und Tourismusbereich in der Schweiz bedeutete für die P&I den Einstieg in ebendieses Marktsegment und stärkte zugleich signifikant ihre Stellung am schweizerischen HR-Markt. Dabei wurde von Beginn an besonderer Wert auf die Eigenständigkeit der Mirus AG gelegt, die nach wie vor unter eigenem Namen von ihrer Firmenzentrale in Davos aus tätig ist. Christos Triadis, Geschäftsführer der P&I Schweiz, erinnert sich gut, wie er auf die Mirus Software AG aufmerksam wurde:

Die Mirus Software AG in Davos

„Die P&I hatte 2008 an der Ausschreibung eines global tätigen Gastronomieunternehmens mit Ursprung in der Schweiz teilgenommen, die schlussendlich jedoch an Mirus ging. Das war das erste Mal, dass ich von dem Unternehmen hörte. Da sich Mirus ausschließlich auf den Tourismussektor konzentriert, waren sie kein direkter Wettbewerber von P&I und so gab es zuvor keinerlei Schnittstellen zwischen uns. Ich habe mich im Weiteren genauer mit Mirus befasst und bin zu der Erkenntnis gekommen, dass diese Akquisition ein sehr großer Zugewinn für die P&I wäre, mit dem wir zugleich auch unsere Stellung in diesem speziellen Marktsegment festigen würden – getreu dem Motto: Wenn wir sie nicht schlagen können, kaufen wir sie.“

PHASE 1

# IMPRESSIONEN

## DER P&I-MITARBEITERAKTIVITÄTEN 2012

Das Consulting-Team auf der jährlichen Konferenz, Malta 2012

Auch 2012 nahm die P&I am J.P. Morgan-Lauf teil

Der Vertrieb bei der Sales Conference 2012 in Andalusien

# PHASE 2

## Die Umwandlung in ein Technologieunternehmen (2013–2016)

Das Jahr 2013 stellte in zweierlei Hinsicht einen Wendepunkt in der Geschichte der P&I dar: Durch einen erneuten Investorenwechsel verließ The Carlyle Group die P&I und wurde durch HgCapital als Großaktionärin abgelöst. Zusätzlich leitete Vasilios Triadis angesichts der zunehmenden Digitalisierung und der sich abzeichnenden technologischen Entwicklungen die zweite Phase seiner Unternehmensvision ein: Die Umwandlung der P&I in ein Technologieunternehmen.

Der Konzernumsatz wuchs im Geschäftsjahr 2013/2014 auf die Rekordsumme von 97,1 Millionen Euro und zugleich stieg der Aktienwert in nur drei Jahren um mehr als das Doppelte auf sensationelle 65,24 Euro pro Stück. Im darauffolgenden Jahr entschloss sich die P&I, ihre Börsen-Zulassung an der Frankfurter Wertpapierbörse auf Antrag zu widerrufen. Die P&I begann 1999 ihre Börsennotierung mit einem Emissionspreis von 12,50 Euro pro Aktie und schloss im November 2014 mit einem Wert von 71,61 Euro je Aktie. In den 15 Jahren, in denen die P&I an der Börse gelistet war, stieg ihr Aktienkurs stets exponentiell zum Konzernertrag und hatte sich bis zum Schluss nahezu versechsfacht.

Das P&I Headquarter 2014

### DIE P&I IN ZAHLEN

| | |
|---|---|
| Konzernumsatz zum 31. März 2014: | **97,1 Mio. Euro** |
| EBITDA: | **33,7** |
| Aktienwert zum 31. März 2014: | **65,24 Euro** |
| Aktienwert zum 12. November 2014: | **71,61 Euro** |

### AUFBRUCH IN EIN NEUES ZEITALTER

Die Zukunft fest im Blick, plante der Vorstandsvorsitzende die vollständige Neuausrichtung des Produktportfolios und damit der gesamten Unternehmensphilosophie. Mit neuem Logo und unter dem Motto „PURE HR. Sonst nichts“ führte P&I das Personalmanagement in das digitalisierte Zeitalter 3.0, in dem Dienstleistungen vermehrt über das Internet angeboten, soziale Interaktionen zunehmend über digitale Netzwerke stattfinden und die generelle Virtualisierung in einer noch nie dagewesenen Geschwindigkeit von statten gehen würden. Diese rasant ablaufenden Prozesse erfolgten vermehrt unter Zuhilfenahme von cloudbasierten Software-Lösungen, die gemeinsam mit mobilen, flexiblen sowie intuitiv agierenden Anwendungen die Entwicklungen von Morgen bestimmen sollten – auch im HR. Justin von Simson, Managing Partner bei HgCapital, ergänzt:

> „Was uns damals von P&I überzeugt hat, war genau diese Idee, HR-Software durch Vernetzung und Vereinfachung zukunftsfähig zu machen. Die generelle Entwicklung hin zu integrierter Software ließ sich bereits 2013 im Markt erkennen, weswegen P&I mit ihrem neuen Technologiekonzept State of the Art war.“

P&I PURE HR

Das neue P&I Logo

PHASE 2

## DIE NEUE PRODUKTGENERATION: P&I LOGA3 UND P&I HR-BIGDATA

P&I erkannte diesen Trend und begann schon frühzeitig mit dem Aufbau einer neuen Produktlinie, die dem Anwender schnell und professionell kundenspezifische Lösungen bereitstellen und zugleich intuitiv sowie einfach in der Handhabung sein würde. Das Ziel war es, die durch Mitarbeiter und Manager immer größer werdende Nutzergruppe durch die systemübergreifende Standardisierung und Automatisierung von Prozessen merklich zu entlasten und dabei zugleich ihre individuellen Ansprüche an die Software zu erfüllen. Vor diesem Hintergrund wurde 2013 mit der Entwicklung von P&I LOGA3 und der P&I HR-BIGDATA begonnen. Die neue Produktgeneration war P&Is nächster Schritt in Richtung Zukunft. Im Fokus standen hierbei anders als zuvor nicht mehr nur die HR-Experten der Personalabteilungen; vielmehr konzentrierte man sich nun auf die übrigen Anwender, die künftig in der Lage sein sollten, die Software auch ohne großes Fach- und Vorwissen bedienen zu können. Sven Ekerdt, P&I HR-Development Manager für LOGA3, erklärt:

„P&I LOGA3 setzt genau hier an. Das HR-Management-System ermöglicht jedem Mitarbeiter und Vorgesetzten die eigenständige Verwaltung seiner Daten und Bereiche über den gesamten HR-Zyklus, wobei die Benutzeroberfläche durch das Reduzieren nicht benötigter Felder individuell angepasst und somit sehr übersichtlich gestaltet werden kann. Personalabteilungen werden damit natürlich stark von einer vormals sehr zeitintensiven zentralen Aufgabe entlastet.“

Die französische Version von P&I LOGA3

Die Software ist dabei an einen großen Wissensspeicher gekoppelt, in dem das gesamte Wissen der P&I und ihrer Kunden gesammelt sowie strukturiert wird, um den Anwendern schnell die passende Antwort auf mögliche Fragestellungen und der Software die Informationen zu liefern, die sie für die Verarbeitung der ihr zur Verfügung gestellten Daten benötigt – die P&I HR-BIGDATA. In ihr sind sämtliche Grundkonfigurationen, Verbuchungslogiken und Schnittstellen vereint, die vom User einfach per Click & Run abgerufen werden können.

Mark Jäger, P&I LogaAll-in Industry Manager, ergänzt:

„Die P&I HR-BIGDATA hat mir die Chance gegeben, meine langjährige Erfahrung als ‚Lohnartenschrauber‘ in einem digitalen System strukturiert zu hinterlegen und Kunden und Consultants jederzeit Zugriff auf einen wachsenden Pool von Expertenwissen zu ermöglichen. Per Click & Run ist es heute problemlos machbar, Steuerungen wie Lohnarten, Tarife oder Scout-Auswertungen in unterschiedlichste Kundenumgebungen zu übernehmen.“

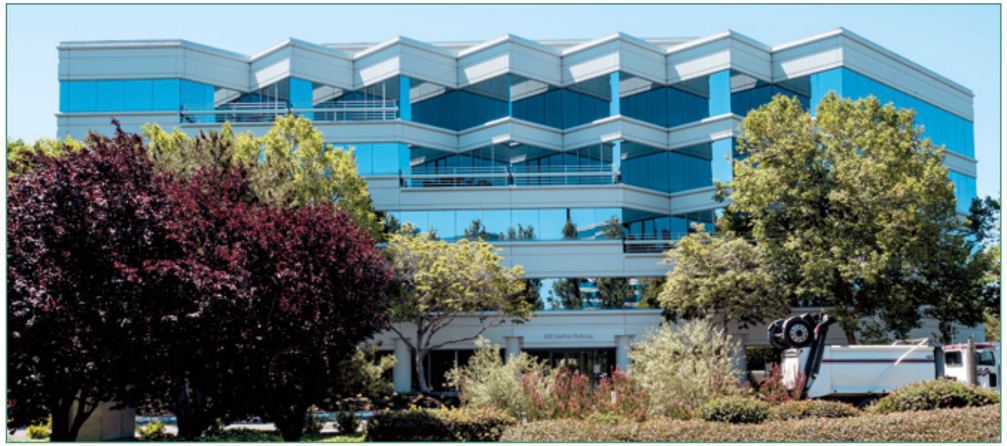
Der Wissenspool P&I HR-BIGDATA

Dieses Konzept des gebündelten Wissens führte zu einer Verbesserung des generellen P&I Services, da sich seitdem etliche offene Punkte bereits im Vorfeld klären lassen. Dem aktuellen Stand der Technik entsprechend wird die neue Produktlinie als cloudbasierte HR-Lösung angeboten, die durch die Möglichkeit der flexiblen und mobilen Nutzung voll und ganz dem Zeitgeist entspricht. Mit der Entwicklung von P&I LOGA3 und der P&I HR-BIGDATA realisierte die P&I das eigens gesteckte Ziel eines vollständig integrierten Human-Ressource-Managementsystems, das neben der Entgeltabrechnung auch die Personalverwaltung, die Zeitwirtschaft, die Personaleinsatzplanung sowie das Personalmanagement umfasst. Diese Gesamtlösung kommt mittlerweile in zwölf verschiedenen Ländern zum Einsatz, wobei zusätzlich zu den jeweiligen Sprachen die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der einzelnen Staaten berücksichtigt werden.

P&Is Wandel zu einem Technologieunternehmen war geglückt. Ende 2013 konnte man daher bereits mit der Entwicklung des integrierten Moduls P&I Bewerber3 beginnen, das inzwischen zur vereinfachten Kommunikation mit den Bewerbern sowie ihrer übersichtlichen Verwaltung eingesetzt wird. Zudem konnte mit Ringier eines der größten und bekanntesten Medienunternehmen in der Schweiz als Neukunde gewonnen werden.

Ein weiteres spannendes Projekt war das Sponsoring des Langstreckenschwimmers Ernst Bromeis. Der Extremsportler durchschwamm 2014 den gesamten Rhein, von der Quelle am schweizerischen Lukmanierpass bis zur Mündung in Hoek van Holland, um auf den nachhaltigen Umgang mit Wasser hinzuweisen.

Gemeinsames Umwelt-Engagement mit Ernst Bromeis



Das Entwicklungszentrum im Silicon Valley

## P&I GOES WORLDWIDE: STANDORT-ERÖFFNUNG IM SILICON VALLEY

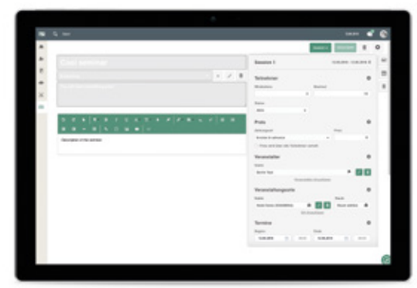
P&I setzte auch 2015 ihren geradlinigen Wachstumskurs weiter fort und die Entscheidung des CEOs, ein vollkommen neues Produktportfolio einzuführen, erwies sich als goldrichtig: Erstmals in der Unternehmensgeschichte erwirtschaftete die P&I einen Konzernumsatz im dreistelligen Millionenbereich und der EBITDA-Wert kletterte auf eindrucksvolle 40,6. Vor dem Hintergrund dieses großen Erfolgs plante man bereits die nächsten Expansionsschritte. Um ihre Führungsposition weiter auszubauen und näher am technologischen Geschehen zu sein, eröffnete die P&I mit der P&I Silicon Valley Inc. ein Entwicklungszentrum an einem der weltweit bedeutendsten Standorte der IT- und Hightech-Industrie. Die erste P&I-Geschäftsstelle außerhalb Europas war nicht nur hinsichtlich der Expansionsbestrebungen von besonderer Bedeutung, sie stellte ebenso in Hinblick auf die rasant fortlaufende Digitalisierung eine überaus wichtige Etappe in der generellen Unternehmensstrategie dar. Ein zusätzliches Highlight war die erfolgreiche Übernahme der Soreco AG, die mit Wirkung zum 1. Juni 2015 erfolgte. Thomas Volk, ehemaliger Aufsichtsratspräsident, zu diesen beiden Ereignissen:

### DIE P&I IN ZAHLEN

| | |
|---|---|
| Konzernumsatz zum 31. März 2015: | 106 Mio. Euro |
| EBITDA: | 40,6 |

„Die P&I hat sich im letzten Jahrzehnt als eines der erfolgreichsten deutschen Softwareunternehmen international etabliert. Die Akquisition Sorecos war ein wichtiger Schritt, mit dem die P&I ihre Stellung als einer der führenden Anbieter von Personalmanagementsoftware am Schweizer Markt festigte. Für das generelle Standing und das Selbstverständnis der P&I war zudem die Standorteröffnung im Silicon Valley entscheidend, mit der man sich zugleich in der Riege der globalen IT-Unternehmen einreihte.“

In der Produktentwicklung befasste man sich mit der Fortsetzung der „3er-Reihe“ und so wurde mit der Programmierung der Module P&I Doku3, einem systemübergreifenden Korrespondenzmanagement, und P&I Talent3, das zur Erkennung und Förderung unternehmensinterner Kompetenzen dient, begonnen. Angesichts der neuen Produktlinie war es jedoch auch an der Zeit, sich von Altem zu trennen, was zu den Verkäufen von P&I TIME und der AS400-Software Loga®Vplus führte. Weiterhin festigte die P&I durch den Zugewinn großer Landesverwaltungen mit teils weit über 100.000 Personalfällen ihre bereits stabile Stellung im öffentlichen Sektor und veröffentlichte mit P&I HRBC ein innovatives sowie intelligent vernetztes Data-Management-System. Dieses dient der Sammlung, Aufbereitung und Analyse von HR-Daten sowie der Integration externer Datenquellen.



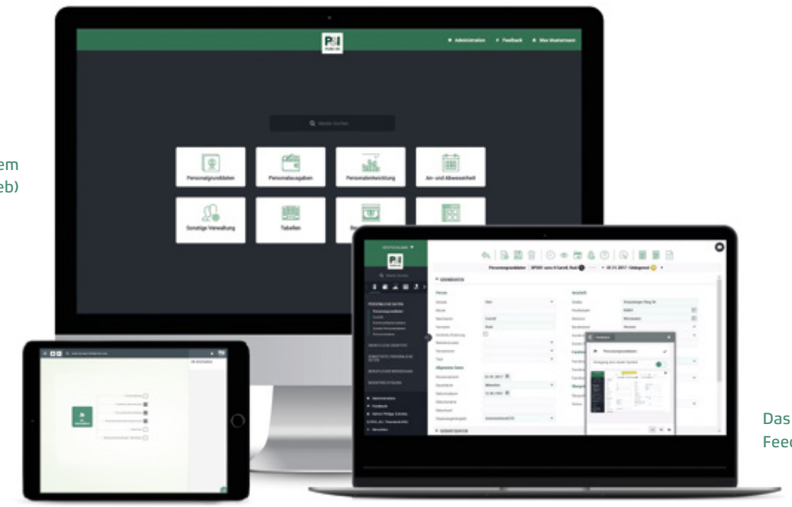
P&I Talent3 unterstützt beim internen Weiterbildungsmanagement

Soreco wird Teil der P&I

## ERWEITERUNG DER GANZHEITLICHEN HR-LÖSUNG UM DAS EXPERTENSYSTEM P&I LOGA (WEB)

Die nächste Etappe des ganzheitlich vernetzten Produktportfolios wurde 2016 in Form von P&I LOGA (web) erfolgreich gemeistert. Das Expertensystem bildet das personalwirtschaftliche Kernelement der P&I HR-Plattform und erleichtert die täglichen Aufgaben der Personalabteilungen. Durch die Vernetzung mit der P&I HR-BIGDATA können auch hier Vorkonfigurationen einfach per Click & Run übernommen werden. Außerdem sorgen die auf Predictive Analytics basierenden Automatisierungen manueller Prozesse für eine nachhaltige Entlastung der HR-Experten. In Zuge dessen integrierte P&I ein systemübergreifendes Feedback-System, das den Umgang mit Fehlermeldungen revolutionierte. Durch die Analyse sämtlicher bereits vorhandener Feedbacks in der P&I HR-BIGDATA ist das System in der Lage, dem Anwender schnell und unkompliziert die passende Lösung für sein Problem zu liefern. Sollte diese noch nicht existieren, kann ein neues Feedback aufgegeben werden, dessen Ergebnis anschließend ebenfalls im Wissenspool hinterlegt wird. Auf diese Weise trägt der Nutzer aktiv zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung des Systems sowie dem Wachstum des universellen Lösungskatalogs bei. Christian Rhein, P&I HR-IaaS-Manager, ist überzeugt:

„Aus meiner Sicht als Verantwortlicher für den IT-Support gegenüber den Kunden sowie für das P&I Datacenter ist P&I LOGA (web) das ideale Produkt. ›



Das Expertensystem P&I LOGA (web)

Die HR-Arbeitsplätze in der P&I HR-BIGDATA

Das neue Feedbacksystem

PHASE 2

Dieses Expertensystem ist nicht nur State of the Art, es ermöglicht vor allem aufgrund seiner modernen technologischen Struktur einen erheblich besseren IT-Betrieb. Somit lassen sich Installationen sowohl im On-Premise- als auch im Rechenzentrums-Betrieb mit deutlich geringerem Aufwand herstellen und betreuen. Mein Team ist vor allem auch dadurch in der Lage, die Kunden bei Bedarf noch schneller und effizienter zu unterstützen. In Summe werden Aufwand und Kosten für technische Administration verringert und damit die Nutzung noch weiter in den Vordergrund gerückt.“

Den technologischen Trends entsprechend begann man zudem mit der Entwicklung mobiler Apps, die die Personalarbeit seitdem noch flexibler und dynamischer gestalten. Den Anwendern ist es dadurch nun möglich, von überall auf der Welt Termine zu koordinieren, ihre Arbeitszeiten zu buchen oder Reisekostenabrechnungen durchzuführen.

## UMSETZUNG DER NEUEN EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

Eine weitere wichtige Veränderung setzte im April 2016 ein, als sich das Europäischen Parlament auf eine neue EU-Datenschutz-Grundverordnung, kurz EU-DSGVO, verständigte. Konkret geht es dabei um vereinheitlichte, europaweite Regeln zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen sowie deren freien Verkehr. Dies betrifft insbesondere die Personalabteilungen, weshalb die P&I umgehend mit der Entwicklung entsprechender Module begann, um die vielfältigen Anforderungen dieses Gesetzespakets bis zu dessen Inkrafttreten im Mai 2018 vollständig zu erfüllen. Neben Erweiterungen in P&I LOGA3, die beispielsweise dem Mitarbeiter Auskunft über alle von ihm gespeicherten Daten geben, die Personalabteilungen bei der Einhaltung der Löschfristen unterstützen sowie die generelle Datenübertragbarkeit erleichtern, kreierte P&I eigens hierfür die HR-Arbeitsplätze. Brendan Ryan, P&I HR-Technology Manager, erklärt:

„Angelehnt an die Berufsbilder einer modernen digitalen Personalabteilung, enthalten diese vordefinierten Profile ausschließlich die Aufgaben des jeweiligen Arbeitsplatzes. Die Zugriffsberechtigungen der unterschiedlichen Rollen sind also von vornherein festgelegt und die Anwender werden von dieser zeitintensiven und aufwendigen Grundkonfiguration befreit – einfacher und intuitiver kann Datenschutz nicht sein.“

Die HR-Arbeitsplätze werden per Click & Run aus der P&I HR-BIGDATA kopiert und können durch das Ausblenden nicht benötigter Felder individuell angepasst werden.

„Das neue Gesetz ist eine tolle Chance für die P&I. Getreu unserem Motto ‚Wir machen Ihre Sorgen zu unseren!‘ können wir vorbildliche Lösungen anbieten, die dem Verantwortlichen seine Aufgaben abnehmen und im Sinne der DS-GVO umsetzen“,

resümiert Torsten Mühlhaus, Senior Consultant und betrieblicher Datenschutzbeauftragter der P&I. Ferner erhielt P&I das Zertifikat des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik, wodurch sich das HR-Unternehmen in Hinblick auf Sicherheit und Qualität besonders auszeichnet.

Das Team Mirus bei der Tour de Suisse

## UMBAU DES P&I CAMPUS

Abseits dieser umfassenden Produktneuheiten realisierte die P&I 2016 weitere spannende Projekte, wie beispielsweise das Sponsoring der Tour de Suisse, bei der im darauffolgenden Jahr Vasilios Triadis und das Mirus-Software-Team selbst auf die Räder stiegen, um aktiv an diesem besonderen Event teilzuhaben. Ebenso begann der Umbau der Wiesbadener Firmenzentrale, die – passend zum Wandel der P&I in ein Technologieunternehmen – zu einem ganzheitlichen „P&I Campus“ erweitert wurde. Nach amerikanischem Vorbild entstand hier ein modernes und ausgeglichenes Arbeitsumfeld, das durch seine offene Bauweise die soziale ›

und kommunikative Vernetzung der unterschiedlichen Abteilungen fördert und vorantreibt. Ergänzend zu den Büro- und Konferenzräumen verfügt das Gebäude über Apartments für Mitarbeiter von außerhalb sowie Freizeit- und Erholungsorte, die den P&I-lern ein angenehmes und abwechslungsreiches Arbeiten ermöglichen. Rieke Möllmann, Assistentin des Finanzvorstands und Projektleiterin des P&I Campus, ist begeistert:

Start der Umbaumaßnahmen

„Mit dem P&I Campus schafft das Unternehmen eine ganz neue Wohlfühlatmosphäre für seine Mitarbeiter – etliche Einzelbüros wurden geschaffen, kein Mitarbeiter muss auf Tageslicht verzichten und auch die übrigen Angebote können sich sehen lassen: Zahlreiche Bars mit kostenlosen Saft- oder Kaffeespezialitäten laden zum Austausch untereinander ein, aber auch die offenen Teamzonen werden zum gemeinsamen Mittagessen gerne genutzt. Immer eine gute Gelegenheit seine Kollegen besser kennenzulernen.“

PHASE 2

Forthin kam es im November 2016 zu einem erneuten Gesellschafterwechsel, bei dem sich der britische Finanzinvestor Permira Funds V gegen mehrere andere namhafte Private-Equity-Investoren, die an einem Einstieg bei der P&I interessiert waren, durchsetzen konnte. Mit dem neuen Haupteigner Permira, einem der größten Software-Investoren in Europa, stellte die P&I erneut die Weichen in Richtung Zukunft. Dr. Jörg Rockenhäuser, Leiter von Permira in Deutschland, bestätigt:

„P&I ist ein tolles Unternehmen, das Jahr für Jahr sehr solide und profitabel wächst – auch bei teils schwierigen Marktverhältnissen. Daneben ist es die Stabilität, die diese Firma für uns so besonders macht. Das begeistert uns genauso wie der Mut von Herrn Triadis, immer wieder neue Wege zu gehen und dem Wettbewerb somit ein Stück voraus zu sein.“





# IMPRESSIONEN

## DER P&I-MITARBEITERAKTIVITÄTEN 2015 & 2016

Das Admin-Team bei der Abteilungskonferenz 2016 in Dublin

Die P&I Sales Conference 2016 in New York

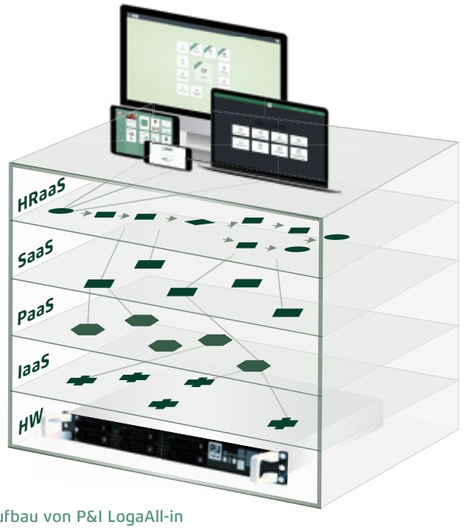
Das P&I-Team startete auch 2015 beim J.P. Morgan-Lauf

# PHASE 3

## Die Digitalisierung des Personalmanagements (seit 2017)

### P&I LogaAll-in: WERTEBASIERTES DESIGN MIT IMMENSEM MEHRWERT

Der nächste große Meilenstein wurde bereits 2017 in Form von P&I LogaAll-in präsentiert. Die Idee war es, eine integrierte, konsolidierte HR-Plattform der Superlative zu schaffen, die das gesamte Produktportfolio der P&I in sich vereint und somit sämtliche personalwirtschaftliche Aufgaben unter Berücksichtigung der System- und Datensicherheit abdeckt. Der aus Hardware und Software bestehenden, technologisch hochmodernen Systemplattform liegt dabei der Gedanke zu Grunde, dem Anwender alles aus einer Hand zu liefern, wobei P&I forthin die volle Verantwortung für deren Betrieb übernimmt – eine ganz neue Definition von Dienstleistungsprodukten. Konkret bedeutet dies, dass insbesondere wiederkehrende, zeitintensive Arbeiten vom System eigenständig erkannt und automatisch übernommen werden, um somit die Personalabteilungen nachhaltig zu entlasten. Dies geschieht durch eine vorab stattfindende, individuelle Parametrisierung des Systems. Das Ziel war die Schaffung einer ganzheitlichen HR-Plattform, die – ausgerichtet auf die Bedürfnisse und Charakteristika des Kunden 4.0 – anhand technologischer Innovationen die Prozesse der Anwender grundlegend optimiert und vereinfacht. P&I LogaAll-in ist P&Is Antwort auf die Digitalisierung des HR-Sektors, bei dem das voll vernetzte Ganze im Fokus steht. Basierend



Der Aufbau von P&I LogaAll-in

auf dem zukunftsweisenden Konzept von Software as a Service, gelang der P&I die erfolgreiche Transformation ihres gesamten Produktportfolios. Das dabei entstandene wertebasierte Design ist innerhalb der HR-Plattform allgegenwärtig und bringt in dreifacher Hinsicht einen Benefit: Kosten senken, Aufwand reduzieren und Risiko minimieren.

Im Weiteren startete 2017 die Entwicklung des Moduls P&I Seminar3, das künftig die Planung sowie Koordination von Meetings und Veranstaltungen erleichtern wird. Darüber hinaus wurde mit der Programmierung eines neuen P&I LOGA3-Dashboards begonnen, das dem Nutzer in Zukunft alle relevanten Informationen noch übersichtlicher und kompakter darstellt. Mit Gewinnung einer der größten privaten Klinikgruppen Deutschlands sowie einem der bedeutsamsten Anbieter von stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Europa, erzielte die P&I zugleich zwei wesentliche Erfolge innerhalb der Gesundheitsbranche.

Das neue P&I LOGA3-Dashboard

### ERÖFFNUNG DES ENTWICKLUNGSZENTRUMS IOANNINA

Ein besonderer Höhepunkt war zudem die Eröffnung des Entwicklungszentrums P&I Hellas in Ioannina, Griechenland, bei dem bewusst der Technologiepark der Universität als Standort gewählt wurde. Hier werden künftig unter anderem die mobilen Apps, die P&I HR-BIGDATA sowie Teile von P&I LogaAll-in weiterentwickelt. Zusätzlich kam es im Oktober 2017 zu Veränderungen in der Führungsriege des Unternehmens und so wurden neben Vasilios Triadis als CEO mit Ralf Hartings ein neuer CFO sowie mit dem P&I-Urgestein Remco van Dijk erstmals ein CSO in den Vorstand berufen. Die P&I setzte ihren Erfolgskurs auch unter dem neuen Investor Permira Fonds ungehindert fort, wie der aktuelle Aufsichtsratsvorsitzende Kamyar Niroumand bestätigt:

„Die P&I hat in dem vergangenen Jahr nicht nur das angestrebte Umsatzwachstum, sondern auch die Ertrags- und Profitabilitätsziele deutlich übertroffen. Dabei konnten erneut einige wichtige Großkunden gewonnen werden. Diese positive Unternehmensentwicklung erfüllt mich als Aufsichtsratsvorsitzenden natürlich mit einem gewissen Stolz.“

Das Team von P&I Hellas in Ioannina

Die Eröffnung des Entwicklungszentrums Ioannina

## 50 JAHRE UND NOCH LÄNGST KEIN ENDE IN SICHT

Diese vielfältige und spannende Geschichte führt uns schließlich ins Jahr 2018, das für die P&I von ganz besonderer Bedeutung ist. 1968 von Egbert und Ingeborg Becker gegründet, feiert das Unternehmen im nunmehr fünfzigsten Jahr seines Bestehens einen runden Geburtstag. Dr. Hartmut Voß, ehemaliger Finanzvorstand bei der P&I, gratuliert:

Das P&I-Jubiläumslogo

„Ich bin 2002 zur P&I gekommen und habe somit noch das Unternehmen unter den Eheleuten Becker erlebt. Damals schon wurde sehr viel Wert auf eine offene und familiäre Atmosphäre gelegt, die auch unter Herrn Triadis gepflegt und fortgeführt wurde. Wenn ich heute auf die P&I blicke, sehe ich ein IT-Unternehmen, das trotz des kontinuierlichen Wachstums und des großen Erfolgs seine Wurzeln nicht vergessen hat. Ich wünsche der P&I zum 50-jährigen Bestehen daher alles erdenklich Gute.“

Auch Siegfried Milly, Geschäftsführer der Infoniqa Payroll Holding GmbH und langjähriger Partner der P&I, lässt die gemeinsame Zeit Revue passieren:

„Seit 15 Jahren ist Infoniqa mit P&I partnerschaftlich verbunden. Was mit einer Entwicklungspartnerschaft in Österreich begann, reicht bis in die Gegenwart als Kooperation für Outsourcing-Dienstleistungen auf Basis von P&I LOGA bei großen Kunden in Deutschland. Wir freuen uns sehr, dass wir als Infoniqa die beeindruckende Entwicklung unseres Partners begleiten dürfen.“

Dieses einmalige Jubiläum muss natürlich entsprechend gefeiert werden. Daher findet im September für alle P&I-ler und ihre Familien eine große Jubiläumsfeier in der modernisierten Firmenzentrale in Wiesbaden statt. Neben den Grußworten einiger Weggefährten, sind die Angehörigen an diesem Tag herzlich eingeladen, die Räumlichkeiten des P&I-Headquarters zu erkunden, bevor man anschließend den Abend bei Live-Musik zum Ausklang bringt. Dem Jubiläumsfest voran geht ein gemeinsames Radrennen, bei dem die verschiedenen Teams etappenweise die rund 290 Kilometer lange Strecke vom Standort Iserlohn nach Wiesbaden zurücklegen.

Kai Wagenknecht, Bereichsleiter P&I PLUS und in der Geschäftsstelle Iserlohn tätig, freut sich:

„Die Fahrt von hier beginnen zu lassen – dem Standort, der damals mit der Akquisition der BFD Personalmanagement GmbH zur P&I kam und somit den Einstieg von Vasilios Triadis ins Unternehmen symbolisiert – ist eine tolle Idee. Auf diese Weise greifen wir unsere Geschichte im Jubiläumsjahr nochmal ganz besonders auf.“

Andreas Mazurkiewicz, P&I HR-Customer Manager und seit 1995 Teil der P&I, bestätigt:

„Die P&I ist seit Jahren für mich ein spannendes Unternehmen, weil ich immer wieder feststelle, dass unsere Firma ihre beste Zeit noch vor sich hat.“

Darüber hinaus beendete die P&I im März 2018 ihr bis dato erfolgreichstes Geschäftsjahr, in dem sie zum ersten Mal in der Geschichte die Profitabilität um über 20 Prozent steigerte. Der Konzernumsatz beträgt inzwischen sagenhafte 128,8 Millionen Euro und der EBITDA-Wert erreichte mit 60,1 völlig neue Dimensionen. Die P&I befindet sich nach wie vor auf einem unvergleichbaren wirtschaftlichen Hoch und steuert mit der zukunftsweisenden HR-Plattform P&I LogaAll-in weitere Unternehmensrekorde an. Die Zukunftsvisionen des CEOs, die er in den drei verschiedenen Phasen der Unternehmenstransformation realisierte, waren alle von Erfolg gekrönt und so wartet mit der Digitalisierung des Personalmanagements eine blühende Zukunft auf die P&I.

### DIE P&I IN ZAHLEN

| | |
|---|---|
| Konzernumsatz zum 31. März 2018: | **128,8 Mio. Euro** |
| EBITDA: | **60,1** |

Das Atrium kurz vor seiner Fertigstellung im Sommer 2018

PHASE 3

Ein Teil der neuen P&I HR-Experten

Zahlreiche Projekte wurden 2018 bereits erfolgreich umgesetzt, wie beispielsweise das interne Zertifizierungsprogramm, bei dem langjährige und erfahrene Consultants unterschiedliche Prüfungen durchlaufen, deren Bestehen sie zu offiziellen P&I HR-Experten macht. Im Weiteren wurden mit dem Release 18.6 die neuen HR-Arbeitsplätze für P&I LOGA3 ausgeliefert, die maßgeblich zur Vervollständigung der Digitalisierung des gesamten Systems beitragen und zugleich den Datenschutz im Personalmanagementsystem erleichtern. Zusätzlich ist die P&I mit der Einführung des digitalen Monatsabschlusses in P&I LogaAll-in einen revolutionären Schritt gegangen, mit dem sie die Anwender von der technischen Verantwortung für die monatlichen Abrechnungen vollständig befreit und ihnen zugleich die Kontrolle über den Verbleib der Daten einräumt. Philipp Schinko, Geschäftsführer der P&I GmbH in Wien fasst zusammen:

„P&I LogaAll-in liefert als vollintegrierte HR-Plattform alles aus einer Hand, unabhängig davon, ob diese beim Kunden selbst oder im Rechenzentrum der P&I implementiert ist. Das System ist stets funktionsbereit und entlastet die Nutzer dabei von zeit- und kostenintensiven Aufgaben.“

Etliche Anwender sind von P&I LogaAll-in überzeugt und haben sich bereits für den Einsatz der ganzheitlichen HR-Plattform entschieden. Mit der KDO und SD Worx gehen in diesem Jahr die ersten Projekte live, wobei zahlreiche weitere ebenfalls schon in den Startlöchern stehen. Die Gründe für den Einsatz von P&I LogaAll-in liegen dabei klar auf der Hand, wie Christoph Haldi, Head Business Services bei der Ringier AG, einem der größten Medienunternehmen in der Schweiz, ausführt:

„Wir haben uns im Jahr 2014 nach einer umfangreichen Evaluation verschiedener Anbieter für den Einsatz von LOGA/LOGA3 von P&I entschieden. Ein zentrales Kriterium für den positiven Entscheid war die gemeinsame Vision, möglichst viele Aufgaben und Funktionen der Personalarbeit über ein webbasiertes HR-Portal abzudecken. Wir verarbeiten aktuell monatlich rund 3.000 Lohnabrechnungen für 16 Gesellschaften der Ringier-Gruppe. Wir haben uns im Herbst 2017 entscheiden, das neue Angebot P&I LogaAll-in zu nutzen. So werden wir alle System-Leistungen im Laufe des Jahres 2018 in das Rechenzentrum in Wiesbaden verschieben. Wir sind überzeugt, dass das SaaS-Modell (Software as a Service) von P&I LogaAll-in gerade für mittelgroße Unternehmen wie Ringier einen kosteneffizienten Betrieb ermöglichen kann. Zudem erlaubt uns P&I LogaAll-in in allen Funktionen den jeweils neusten Release-Stand zu nutzen.“

Die konsolidierte, integrierte HR-Plattform ist nach LOGA2001, P&I LOGA, der P&I HR-BIGDATA und P&I LOGA (web) demnach die neue, zukunftsweisende Produktgeneration der P&I, mit der zugleich die nächste entscheidende Unternehmensphase eingeleitet wird: die vollständige Digitalisierung des HR. P&I LogaAll-in markiert einen weiteren Wendepunkt in der Geschichte der P&I, deren Erfolg seit jeher auf innovativen Entwicklungen, Stabilität, vor allem aber auch auf dem Mut, sich immerzu neu zu erfinden und Veränderungen gegenüber offen zu sein, beruht – damals, heute und in Zukunft. ■

Die Hardware von P&I LogaAll-in

PHASE 3

# IMPRESSIONEN

## DER P&I-MITARBEITERAKTIVITÄTEN 2018

Das P&I-Team beim J.P.Morgan-Lauf 2018

Abendessen bei der Sales Conference, Ionannina 2018

Die P&I im WM-Fieber beim internen Public Viewing



# MITARBEITERAUSZEICHNUNGEN 2018

## Ein Dankeschön an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die P&I ist sehr stolz auf all ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich tagtäglich für das Unternehmen einsetzen und seinen großen Erfolg somit überhaupt erst möglich machen. Einige von ihnen stachen dabei besonders hervor und so bedankte sich Vasilios Triadis bei den jeweiligen Abteilungskonferenzen im Namen der gesamten P&I für ihre außergewöhnlichen Leistungen und die langjährige Treue.

Kai Wagenknecht,
Bereichsleiter P&I PLUS

li.: Barbara Schwientek,
P&I HR-Development
re.: Erika Moos,
Leiterin Entwicklungsprojekt SH

li.: Christian Koch,
P&I HR-Experte
re.: Guido Blitz,
P&I HR-Sales

# DER AUSBLICK

## Interview mit der Unternehmensgründerin Ingeborg Becker und dem CEO Vasilios Triadis

**Vor rund 14 Jahren fand der bis dato einzige Führungswechsel in der P&I statt. Die Unternehmensgründer Egbert und Ingeborg Becker verabschiedeten sich in den Ruhestand und Vasilios Triadis wurde neuer Vorstandvorsitzender. Zum Jubiläum schauen wir gemeinsam mit Ingeborg Becker auf die Geschichte der P&I und widmen uns zusammen mit Vasilios Triadis und seinem Ausblick auf die anstehenden Entwicklungen der Zukunft des HR-Unternehmens.**

Ingeborg Becker und Vasilios Triadis im Interview

**Frau Becker, vor genau fünfzig Jahren haben Sie und Ihr Mann Egbert Becker die D.O.S Data Organisation Service GmbH in Wiesbaden gegründet und somit den Grundstein für die spätere P&I Personal & Informatik AG gelegt. Hätten Sie damals gedacht, dass die P&I ein halbes Jahrhundert später einer der führenden Anbieter für HR-Software sein würde?**

**INGEBORG BECKER:** (lacht) Nein, als Egbert und ich 1968 begonnen haben, lag der Fokus ja noch auf den IBM-Systemen, für deren Großrechner wir DOSLIB.LOGA herausgebracht hatten. Das war zunächst noch weit von den aktuellen HR-Lösungen entfernt, obgleich wir schon früh damit begonnen haben, parallel dazu auf die immer populärer werdenden Personal Computer umzusteigen. LOGA®2001 war dann das Produkt, das den späteren Wechsel einleitete. Das war eine sehr aufregende Zeit und gewiss die richtige Entscheidung zum richtigen Zeitpunkt. Die Geschäfte liefen bis zu unserem Rückzug aus dem Unternehmen 2004 überaus gut, dass die P&I aber mal so erfolgreich sein würde, das war damals nicht abzusehen.

**Gewiss haben Sie sich damals gut überlegt, wer Ihr berufliches Erbe antreten wird und mit Vasilios Triadis schlussendlich eine sehr gute Entscheidung getroffen. Was waren die ausschlaggebenden Gründe für Sie?**

**INGEBORG BECKER:** Vasilios Triadis wurde bereits 1998 zusammen mit der BFD Personalmanagement GmbH in Iserlohn ein Teil der P&I. Er hatte schon immer das richtige Gespür für technologische Trends und setzte diese in seiner damaligen Position als Vorstand des technischen sowie des operativen Geschäftsbereichs bestens um. In Kombination mit seinem Gemeinschaftssinn machte ihn sein fachliches Know-how zum idealen Kandidaten für unsere Nachfolge. Schließlich war es Egbert und mir sehr wichtig, dass die P&I auch nach unserem Fortgang für die Mitarbeiter einen stabilen und sicheren Arbeitgeber darstellt. Mit Vasilios Triadis an der Spitze hatten wir da keinerlei Bedenken und behielten recht: Bis heute halten zahlreiche langjährige Kollegen der P&I die Treue.

**Herr Triadis, Sie sind seit rund 20 Jahren Teil der P&I und seit 14 Jahren CEO des Unternehmens. Als Vordenker haben Sie immer schon früh die technologischen Trends erkannt und entsprechend umgesetzt, selbst wenn das bedeutete, gut funktionierende Produkte einzustellen. Wie haben Sie rückblickend die Entwicklung des Unternehmens wahrgenommen und was waren in Ihren Augen die ausschlaggebenden Höhe- und vielleicht auch Wendepunkte für die P&I?**

**VASILIOS TRIADIS:** Da ist zunächst das Familienunternehmen zu nennen, das seit jeher vom starken Willen und der Technologieaffinität des Gründers und ersten CEOs Egbert Becker getrieben ist. Auf dieser Basis, die nach wie vor im Unternehmen deutlich zu spüren ist, vollzogen sich dann die weiteren Entwicklungen. Der Weggang der Eheleute Becker läutete die Zeit des Aktientransfers an Private Equity Fonds ein, die die Übertragung von Erfahrungen und die Professionalisierung der P&I mit sich brachte. In der darauffolgenden Phase, die ich gerne als Zeit des Technologietransfers bezeichne, gelang es uns, diese hinzugewonnenen Kenntnisse in unseren technologischen Konzepten zu übernehmen und sie somit für uns zu nutzen. Dadurch sind zahlreiche neue Anwendungen, ›

wie beispielsweise P&I HCM oder P&I Analyse, entstanden. Der nächste große Schritt war anschließend die ambitionierte Forschung und die daran geknüpfte Weiterentwicklung unserer Software. In diese Periode fällt auch die Umwandlung der P&I in ein Technologieunternehmen, auf der schlussendlich das Wachstum der letzten Jahre basiert. Heute agieren wir als europäischer HR-Anbieter in ausgesprochen differenzierten und digitalisierten Märkten. „Pure HR" ist unser Leitmotiv und dennoch sind wir uns unserer Tradition stets bewusst – insbesondere unserer Verantwortung gegenüber den sehr langjährigen, etablierten Kundenbeziehungen, aber auch gegenüber unseren Mitarbeitern. Denn man darf nicht vergessen: Reichweite und Innovationskraft sind nur dann möglich, wenn ein Unternehmen eine solide Unternehmenskultur vorweisen kann und darauf fußt letztlich auch unser Erfolg.

**2018 wird die P&I 50 Jahre alt – ein Alter, das man in der dynamischen IT-Branche erst einmal erreichen muss. Worin liegt diese außergewöhnliche Kontinuität der P&I begründet, die sie zugleich von den anderen Wettbewerbern abhebt?**

**VASILIOS TRIADIS:** Das ist richtig, im Jahr 2018 feiert unser Unternehmen sein 50-jähriges Bestehen – ein rundes und stolzes Jubiläum für uns. Wenn man in die Geschichte unserer Company blickt, dann lassen sich immer wiederkehrende Muster erkennen, die meiner Meinung nach die ausschlaggebenden Gründe für unseren stetigen Erfolg und unsere Beständigkeit sind. Vier wesentliche Merkmale bilden dabei den roten Faden, der unsere Geschichte mit unserer Zukunft verbindet. Zunächst sind die unternehmerischen Prinzipien und unsere Unternehmensphilosophie zu nennen, die das Fundament bilden. Darauf bauen unsere Kundenorientierung sowie die (transformative) Technik, durch die wir in der Lage sind, den Anwendern stets den größtmöglichen Service und die modernste HR-Software bereitzustellen. All dies wäre jedoch nicht ohne unsere kompetenten Mitarbeiter möglich, die tagtäglich ihre Kreativität, ihr HR-Know-how und ihren Fleiß einsetzen, um für die Kunden die passenden und technisch besten Lösungen zu finden. Sie sind der Motor, der die gesamte Organisation am Laufen hält, sie vorantreibt und zu dem macht, was sie ist. P&I – das sind die Mitarbeiter und unser Erfolg ist ihr Verdienst.

**Auf der User Conference 2017 haben Sie mit der Präsentation von P&I LogaAll-in die Zukunft vorgestellt und damit für großes Aufsehen gesorgt. Die ersten Kunden sind in diesem Jahr erfolgreich live gegangen, wodurch die von Ihnen angekündigte Digitalisierung des Personalmanagements Realität wurde. Wie wichtig war dieser Schritt für die derzeitige, vor allem aber auch die künftige Entwicklung der P&I?**

**VASILIOS TRIADIS:** Bereits bei der User Conference 2014 sind wir mit dem Anspruch aufgetreten, das Personalmanagement zu digitalisieren. Seitdem sind zahlreiche neue und von der Philosophie her andere Produkte entstanden. Nehmen wir als Beispiel die P&I HR-BIGDATA, P&I HRBC oder P&I Doku3. Sie alle sind Teil von P&I LogaAll-in und funktionieren trotz ihrer unterschiedlichen Beschaffenheit problemlos miteinander. Die Vernetzung macht es möglich und so greifen die einzelnen digitalen Bausteine nahtlos ineinander. P&I LogaAll-in wird somit zur vollumfänglichen HR-Komplettlösung, die sämtliche Teilbereiche der Personalverwaltung abdeckt und somit zugleich eine transformative Technologie darstellt. Wurden die meisten Systeme, die wir heutzutage kennen, vor dem Hintergrund der Kostenreduktion entwickelt, geht P&I LogaAll-in noch einen Schritt weiter. Die HR-Plattform schafft durch ihre verschiedenen Software-Komponenten eine grundlegende Veränderung der Personalarbeit. Durch die digitalen Module von P&I LogaAll-in entwickeln sich neue Geschäftsmodelle und eine konstante Produktverbesserung findet statt. Aus genau diesem Grund war es wichtig, P&I LogaAll-in zum jetzigen Zeitpunkt zu veröffentlichen. Wir befinden uns in einer Zeit des rasanten Wandels, in der sich nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die Ansprüche der Mitarbeiter massiv verändern. Um den Kunden auch in Zukunft die bestmögliche Lösung bieten zu können, war es für uns unerlässlich, diesen großen Schritt der vollständigen Digitalisierung des HR zu gehen und das Personalmanagement somit auf die nächste Stufe zu heben.

**Lassen Sie uns abschließend erneut einen Blick in Richtung Zukunft werfen. Inwieweit wird sich Ihrer Meinung nach der HR-Bereich angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung in den kommenden Jahren weiter verändern und wo sehen Sie dabei den größten Handlungsbedarf für die P&I?**

**VASILIOS TRIADIS:** Erfolg entsteht keineswegs nur durch große, revolutionäre Ideen, bei denen die Menschen ins Staunen geraten. Am häufigsten sind es die kleinen Entwicklungsschritte, die Unternehmen voranbringen – Evolution statt Revolution. Natürlich wäre es schön, wenn man die eigene Unternehmenszukunft insofern gestalten könnte, als dass einem eine so geniale und zugleich bahnbrechende Erfindung wie das Auto, der Computer oder das Smartphone einfiele. Aber mal ehrlich: Wer kann das schon? Ich bin der Meinung, dass sich auch das HR künftig schrittweise entwickeln wird. Wie bereits erwähnt, findet durch die Digitalisierung aktuell ein Wandel statt, der sämtliche Lebens- und Arbeitsbereiche umfasst. So geht der Trend zunehmend hin zu intuitiver, anleitender Software, die die Mitarbeiter entlastet und ihnen zeitintensive Routineaufgaben abnimmt. Auch der HR-Bereich unterliegt dieser Entwicklung und der Personaler wird in Zukunft weniger Verwalter, als vielmehr Gestalter sein. Der Zeitgewinn, den die HR-Abteilungen durch die Digitalisierung erfahren, führt zu einer weiteren Professionalisierung dieser Experten, die somit in der Lage sein werden, sich auf die wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren und ihre Unternehmen voranzutreiben. Diese Transformation setzte bereits vor einigen Jahren ein, schreitet seitdem kontinuierlich voran und wird den HR-Sektor auch in Zukunft maßgeblich beeinflussen, wenn nicht sogar bestimmen. ■

Ingeborg Becker liest den ersten Teil des Jubiläumsmagazins

# P&I LogaAll-in
# DIE ZUKUNFT DES HR

**In der digitalen Welt von heute haben sich die Erwartungen und Ansprüche an Software grundlegend verändert. Im Fokus stehen dabei die intuitive Bedienbarkeit von Komplettlösungen sowie ihre permanente Verfügbarkeit. Schnelligkeit und Funktionalität sind keine Kür für digitale Anwender, sie sind die Pflicht.**

Anhand dieser Kriterien entscheidet der digitale Anwender, ob die Software genutzt wird oder nicht. Dabei ist es unerheblich, ob dies in seinem privaten oder professionellen Umfeld stattfindet – die Erwartungshaltung ist stets gleichbleibend. Betrachtet man diese gesellschaftliche Veränderung im Umgang mit Technologie, stellt sich die Frage, welche Auswirkung das auf die HR-Software-Industrie hat. P&I hat sich dieser Thematik erstmals im Jahr 2014 angenommen und Anfang 2017 mit der Private-HR-Cloud P&I LogaAll-in die Antwort darauf geliefert:

## VERFÜGBARKEIT UND SCHNELLIGKEIT

P&I LogaAll-in wird in einer optimalen Hardware- und Softwarekonfiguration ausgeliefert. Prozessoren, Arbeitsspeicher, Festplatten, Betriebssystem und Datenbank sind ausschließlich für den Betrieb der P&I Lösungen ausgewählt. P&I LogaAll-in ist zwei- bis zehnmal schneller als konventionelle Softwareinstallationen. Der vollständige Verzicht auf kommerzielle Fremdsoftware gewährleistet eine permanente Optimierung der Appliance ohne finanzielle Risiken für die P&I LogaAll-in-Kunden. Unabhängig davon, wie viele Benutzer oder Endgeräte auf P&I LogaAll-in zugreifen. P&I LogaAll-in ist ausgestattet mit einem vorausschauenden Monitoring und einem Softwaredesign basierend auf Predictive Analytics, welches die Vorhersage von Fehlern in Prozessen umfasst. So verfügt das P&I LogaAll-in-System über einen digitalen Monatsabschluss, der bereits vor Durchführung der monatlichen Prozessschritte die Verfügbarkeit und Richtigkeit von Daten, Software und Maschine überprüft.

## VOLLSTÄNDIGKEIT

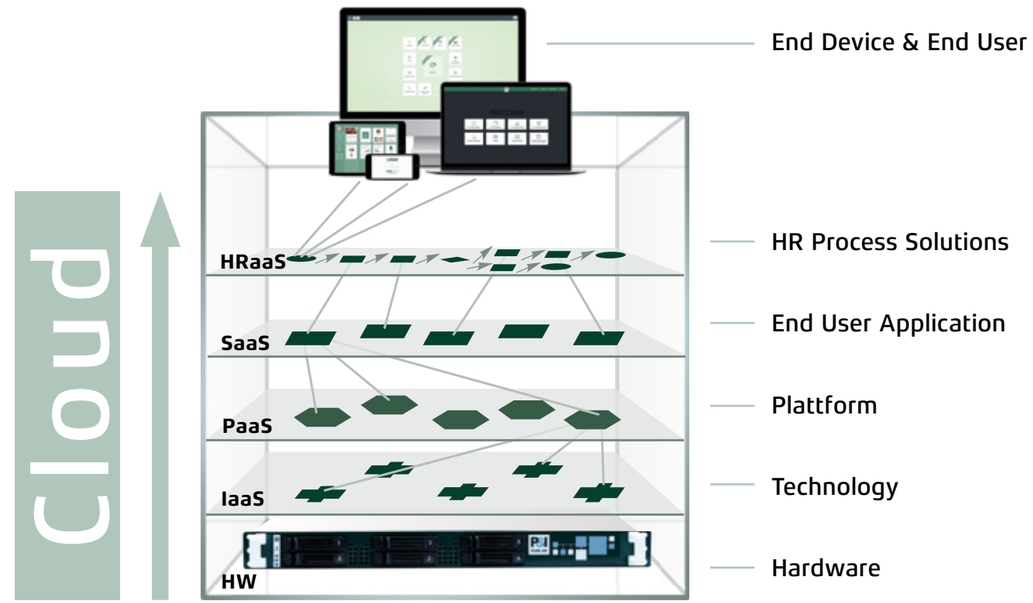
P&I LogaAll-in wird stets mit sämtlichen verfügbaren Funktionen der Produktlinien P&I LOGA und P&I LOGA3 ausgestattet: Payroll, Travelmangement, E-Recruitment, Talent Management, Analytics & Reporting sowie den mobilen Apps. Darüber hinaus enthält P&I LogaAll-in alle funktionalen Erweiterungen, die von der über 100 Fachkräfte umfassenden Entwicklungsabteilung der P&I zur Verfügung gestellt werden. Eine Lizenzierung einzelner oder neuer Funktionen entfällt. So ist sichergestellt, dass P&I LogaAll-in immer den größtmöglichen und modernsten funktionalen Umfang besitzt.

## SERCURITY

Eine Private-HR-Cloud zeichnet sich dadurch aus, dass alle Beschäftigten an personalwirtschaftlichen Prozessen beteiligt sind. Sei es, um an der Kommunikation in der Social-Media-Kachel P&I Workspace teilzunehmen, in der P&I Private Cloud-Kachel die Entgeltabrechnung in der eigenen Personalakte einzusehen oder einen Reiseantrag mithilfe der Kachel P&I Kalender3 zu stellen: Führungskräfte werden in die Beurteilungs- und Genehmigungsprozesse eingebunden oder initiieren diese. Bewerber nutzen die P&I Bewerber3-Funktionen, um sich digital bei den Unternehmen vorzustellen. Die Gesamtheit all dieser unterschiedlichen Aktivitäten verschiedener Akteure setzt voraus, dass sämtliche Daten vor unerlaubten Zugriffen und Manipulationen geschützt werden. Bei P&I LogaAll-in besitzt jeder Kunde einen eigenen, vollständig abgegrenzten Server sowie eine eigene Datenbank, wodurch sichergestellt ist, dass jeweils nur die Daten des eigenen Unternehmens hierin gespeichert werden. Zusätzlich ist der P&I LogaAll-in Server mit Security Tools wie Web Application Firewalls und Virenscannern ausgestattet und wird während der Geschäftszeiten von P&I laufend aktualisiert. Dies, kombiniert mit dem Betrieb im BSI-zertifizierten Datacenter der P&I oder in einem gleichwertig gesicherten Netzwerk beim Kunden vor Ort, verleiht dem P&I LogaAll-in Konzept den höchsten Grad an Datensicherheit.

## MOBILITÄT

Zahlreiche Unternehmen haben in den letzten Jahren durch restriktive Regeln versucht, die Nutzung von mobilen Endgeräten oder Cloud Services bei der Arbeit zu unterbinden und sind damit gescheitert. Denn offenbar gibt es den großen Wunsch, von unterwegs und außerhalb der Geschäftszeiten auf Informationen zuzugreifen und diese zu bearbeiten. Zusätzlich scheint die Motivation hoch, ein anderes Gerät als das des Arbeitgebers zu nutzen, da dieses komfortabler oder aber das gewohnte ist. P&I LogaAll-in begegnet diesem Trend sowohl funktional als auch technologisch. Zur Erfüllung der funktionalen Anforderungen der Softwarenutzung auf mobilen Endgeräten hat P&I die Produktlinien P&I LOGA und P&I LOGA3 vollständig auf ein responsives Webdesign umgestellt, sodass sich die Software stets an die Eigenschaften des jeweiligen Endgeräts anpasst. Darüber hinaus werden für bestimmte Aktivitäten personalwirtschaftlicher Prozesse P&I mobile Apps bereitgestellt, wie beispielsweise für den Digitalen Assistenten, die Abwicklung von Dienstreisen sowie die Zeiterfassungsbuchung. Technologisch ist der P&I LogaAll-in Server so ausgestattet, dass neben der klassischen Desktopnutzung auch die Verwendung über mobile Endgeräte möglich ist, wobei mehrere Geräte pro Benutzer hinterlegt werden können. Zudem ist ein eigener App Server in P&I LogaAll-in integriert. Die P&I Apps werden über den Apple App Store oder Google Play als iOS- und Android-Versionen bereitgestellt.




## SOFTWARE AS A SERVICE

P&I interpretiert den Begriff Software as a Service sehr weitgehend. So umfasst das P&I Loga-All-in Angebot neben der vollständigen Bereitstellung der Software auch die Nutzung der digitalen Dienstleistungsprodukte aus der P&I HR-BIGDATA, die kontinuierliche Schulung der HR-Abteilungen sowie die technische und fachliche Systemkonfiguration nach Maßgabe der kundenspezifischen Erfordernisse. Zudem unterstützen P&I HR-Experten die P&I LogaAll-in-Kunden zu speziellen Themen, wie beispielsweise Entgeltabrechnung, Personalentwicklung, Personalcontrolling oder Zeitmanagement. Die Automatisierung verringert die manuelle Überwachung; die digitale Zusammenarbeit von Beschäftigten, Führungskräften und HR-Abteilungen reduziert redundante Datenerfassungen und die vorausschauende Monatsproduktion vermeidet Fehler. Somit entstehen Freiräume in den Personal- und IT-Abteilungen, die erforderlich sind, um sich den Herausforderungen der Digitalisierung und des Fachkräftemangels zu stellen.

Bei P&I LogaAll-in steht das voll vernetzte Ganze im Zentrum. Die Fokussierung auf einzelne Produkte weicht dabei der ganzheitlichen Betrachtung eines vollumfänglichen Service, der stets die Anforderungen des Anwenders in den Mittelpunkt rückt.

## Konkret ergeben sich bei einem Wechsel auf P&I LogaAll-in folgende Mehrwerte:

### SERVICE IST TEIL DES PRODUKTS

P&I LogaAll-in ist eine Komplettlösung, die den gesamten Service- und Dienstleistungsumfang der P&I sowie eine leistungsfähige IT-Infrastruktur abdeckt. Neben der vollständigen und, da aufeinander abgestimmt, reibungslosen Wartung, umfasst dies auch digitale Dienstleistungsprodukte und den Einsatz der P&I-Experten als Bestandteile des Gesamtpakets.

### AUF DIE ZUKUNFT AUSGELEGT

P&I LogaAll-in umfasst sowohl die aktuelle als auch die künftige Produktpalette der LOGA-Welt, wodurch sämtliche P&I-Anwendungen inklusive mobiler Apps zur Verfügung stehen. Gesonderte Lizenzkäufe entfallen vollständig und die Kompatibilität der einzelnen Bestandteile ist von Beginn an gewährleistet.

### VERBESSERTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die standardisierte, automatisierte Umgebung von P&I LogaAll-in führt zu einer signifikanten Qualitätssteigerung, da sie den gesamten Produktweg, von der Entwicklung bis zur Auslieferung beim Kunden, transparent und effizient gestaltet. Sie ermöglicht eine direkte Reaktion, wodurch etwaige Störfaktoren, die sich bisher zu betriebsbehindernden oder sogar betriebsverhindernden Mängeln auswirken konnten, grundlegend ausgeschlossen oder frühzeitig identifiziert und systemübergreifend für alle Kunden behoben werden können.

### VOLLSTÄNDIG DIGITALISIERT

Die einzelnen Module von P&I LogaAll-in sind durch den digitalen Assistenten miteinander vernetzt. Er ist das Kommunikationsinstrument, das den reibungslosen Ablauf innerhalb des Systems gewährleistet und einen Einsatz von Fremdsoftware hinfällig macht. Dabei fungiert er als Bindeglied zwischen den unterschiedlichen Bereichen der P&I HR-Suite sowie zwischen den HR-Experten und den Mitarbeitern. P&I LogaAll-in ist somit ein in sich geschlossenes System, das keinerlei Sicherheitslücken aufweist und ein professionelles Datenschutz-Management ermöglicht.

### ÖFFNUNG DES HR-MANAGEMENT

Lag bei der Betrachtung von HR der Fokus vormals ausschließlich auf den Experten, öffnet sich mit P&I LogaAll-in diese Grenze: Führungskräfte und Mitarbeiter sind inkludiert und werden aktiv in die HR-Vorgänge miteinbezogen. Ihre unterschiedlichen Ansprüche an das Produkt stehen bei P&I LogaAll-in ebenso im Mittelpunkt wie die der Experten.

- MINIMIERUNG DES RISIKOS
- REDUZIERUNG DES AUFWANDS
- SENKUNG DER KOSTEN
- ERHÖHUNG DER REICHWEITE
- STEIGERUNG DER AKZEPTANZ
- VERRINGERUNG DER KOMPLEXITÄT

# DAS SAGEN DIE ANWENDER ZU P&I LogaAll-in

„Der ganzheitliche Ansatz mit der P&I LOGA Personalwirtschaft überzeugt unsere Kunden und uns gleichermaßen. Mit der neuen Produktgeneration P&I LogaAll-in werden wir unsere Kunden nun noch umfassender betreuen und beraten können. Dabei hat uns von Beginn an begeistert, dass die HR-Cloud-Plattform sämtliche Komponenten – von der Hardware und dem Betriebssystem, über die Datenbank bis hin zur vollständigen, aktuellen P&I-Anwendungssoftware – beinhaltet. Dies bringt uns auch über den funktionalen Aspekt hinaus erhebliche Vorteile im Betrieb, da uns somit die Möglichkeit gegeben ist, uns vollständig auf unsere Service- und Projektkompetenzen zu fokussieren."

Thomas Rieder,
Vorstand, COMRAMO IT Holding AG

„P&I LogaAll-in eröffnet uns neue Möglichkeiten, innovative Services für Payroll und HR zu entwickeln und unsere Kunden bei der Digitalisierung ihrer HR-Prozesse optimal zu unterstützen."

Sigurd Seifert,
Director Strategy & Marketing, SD Worx GmbH

„P&I LogaAll-in stellt die Erfüllung eines Traums für jeden IT-Verantwortlichen dar. Die Nutzung der hochwertigsten Komponenten und Ressourcen, die Ablauffähigkeit und Verfügbarkeit, die Geschlossenheit sowie die unvergleichbare Performance setzen ganz neue Maßstäbe. Gemäß des ‚copy & clone'-Prinzips hat sich P&I auf die Erschaffung einer perfekten Betriebsumgebung fokussiert und kann diese durch Vervielfältigung in nie dagewesener Geschwindigkeit ihren Kunden und Partnern zur Verfügung stellen. Skalierbare Open-Source-Technologien, die bei P&I LogaAll-in ausschließlich zum Einsatz kommen, sowie die vollständige digitale Vernetzung inkusive Monitoring und Frühwarnsystem, machen P&I LogaAll-in zu einer einzigartigen HR-Plattform und schlagen ein neues Kapitel auf. Für mich persönlich knüpft P&I LogaAll-in damit an führende und zum Teil zwangsläufige technologische Entwicklungen an."

Christian Rhein,
HR-IaaS Manager, P&I

# PREVIEW: P&I USER CONFERENCE 2018

## Zwischen Tradition und Zukunft

**Die diesjährige P&I User Conference ist im fünfzigsten Jahr unseres Bestehens ein ganz besonderes Event für uns, das wir gerne gemeinsam mit Ihnen am 11. und 12. September 2018 im Wiesbadener Kurhaus erleben möchten. Wir laden Sie herzlich ein, zusammen mit uns dieses runde Jubiläum zu feiern und den nächsten Schritt in Richtung Zukunft zu gehen.**

Viele von Ihnen begleiten uns bereits seit etlichen Jahren und haben die Entwicklung vom DOSLIB.LOGA der Großrechner über die Client-Server-Anwendung LOGA®2001 bis zur aktuellen webbasierten HR-Plattform P&I LogaAll-in direkt miterlebt. Dabei ist es – damals wie heute – stets unser Anspruch gewesen, nicht eine beliebige HR-Software zu entwickeln, sondern Ihnen die beste und modernste Lösung anzubieten, die es auf dem Markt gibt. Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgen wir seit jeher die aktuellen technologischen Trends. So treiben wir die innovativen Ansätze, die uns zum vorreitenden Unternehmen bei der Entwicklung von HR-Software machen, stets voran. Gerade in der IT-Branche gibt es nicht viele Unternehmen, die ein halbes Jahrhundert alt werden. Daher sind wir stolz, mit Ihnen gemeinsam diesen Weg der Symbiose aus Tradition und Innovation bis hierher gegangen zu sein. Wie bei unserer Gründung im Jahr 1968 verfolgen wir auch gegenwärtig das Ziel, das Personalwesen anhand modernster Entwicklungen weiter in Richtung Zukunft zu lenken, was angesichts der zunehmenden digitalen Vernetzung und der dadurch rasant anwachsenden Datenmenge eine besondere Herausforderung darstellt. Der allgegenwärtige Wandel hin zur Flexibilität, der insbesondere von mobilen Endgeräten vorangetrieben wird, hat uns und die gesamte HR-Branche schon längst erreicht. Die Ansprüche, die Nutzer durch diese neuen Strukturen an ihre Software stellen und auch künftig stellen werden, erfüllen wir bereits heute mit P&I LogaAll-in. Die HR-Plattform ist die Zukunft des digitalen, vernetzten Personalwesens und wird daher auch den Schwerpunkt unserer diesjährigen P&I User Conference ausmachen. Ein weiteres Highlight ist in diesem Jahr die Abendveranstaltung, die anlässlich unseres Jubiläums erstmals in der vollständig renovierten P&I-Zentrale in Wiesbaden Erbenheim stattfindet. Erleben Sie auf diesem einzigartigen Event 50 Jahre HR-Expertise, in denen wir als technologischer Vorreiter die Branche nachhaltig geprägt und die Entwicklung immerzu vorangetrieben haben. Aus den Erfahrungen der Vergangenheit schöpfend und die Traditionen wahrend, haben wir keine Angst vor Neuerungen und sichern uns somit auch weiterhin eine führende Rolle im Segment der Personalmanagementsoftware. Wir freuen uns auf die vielfältigen Themenblöcke und Live-Präsentationen zu P&I LogaAll-in, die uns zugleich auf das HR von morgen blicken lassen. Vor allem aber auch darauf, Sie auf der P&I User Conference 2018 herzlich willkommen zu heißen! ■

Die Abendveranstaltung findet in der vollständig renovierten P&I-Zentrale statt

# DIE P&I TRAINEES 2018

## Auch in diesem Jahr findet das P&I Trainee-Programm statt, bei dem unsere jungen Nachwuchstalente wieder voll durchstarten.

v. li. n. re.: Julian Gries, Felix Wolf, Maximilian Spanner, Wiebke Steger, Gjulami Mustafi, Ramona Köhldorfer, Andre de los Santos Barisic, Ioanna Keskinidou, Markus Wohlfeil, Michael Boelter

Seit April 2018 läuft unser 12-monatiges Trainee-Programm, das in eine theoretische sowie eine praktische Phase aufgeteilt ist und dessen Abschluss die Trainees zu P&I Consultants macht. In Workshops, Seminaren und Gesprächen mit ihren jeweiligen Mentoren, eignen sie sich wertvolles Wissen an, das sie anschließend im direkten Kundenkontakt anwenden. Wir haben bei unseren Trainees nachgefragt, wie sie die ersten Monate bei der P&I erlebt haben und welche Erfahrungen sie bereits sammeln konnten.

Wiebke Steger

„Durch die vielseitigen Schulungen gewannen wir Trainees einen umfassenden Einblick in die P&I-Welt. Zudem durfte ich sehr engagierte und hilfsbereite Kollegen aus allen Abteilungen der P&I kennenlernen. Menschen, die mich mit ihrer Leidenschaft und Persönlichkeit begeistern und angespornt haben, selbst ein Teil dieses Teams zu sein! Im Kontakt mit anderen Consultants und im ersten Mitwirken bei Projekten wird einem schnell klar: Hier wird es nie langweilig. Nach diesen spannenden Eindrücken freue ich mich nun in Zusammenarbeit mit Kollegen und Kunden in herausfordernden Projekten durchstarten zu können.“

„Die ersten drei Monate des Trainee-Programms der P&I vergingen wie im Flug. Diese waren geprägt durch anspruchsvolle Herausforderungen, ein starkes Team sowie interessante Inhalte. Nach kürzester Zeit hatten wir die Möglichkeit, mit Kunden in Kontakt zu treten und bereits erste Erfahrungen zu sammeln. Somit haben wir schon zu Beginn spannende Eindrücke vom Arbeitsalltag eines Consultants gewonnen. Durch die Unterstützung erfahrener Kollegen sowie das entgegengebrachte Vertrauen, sind wir an den Aufgaben gewachsen und konnten uns schnell entwickeln. Ich bin froh, die vergangene Zeit miterlebt zu haben und freue mich auf meine Zukunft bei der P&I.“

Ioanna Keskinidou

Ramona Köhldorfer

„Wir können auf drei sehr intensive, spannende und prägende Monate zurückblicken. Die Zeit als Trainee bei P&I gestaltete sich von Beginn an als Abenteuer. Schon nach ein paar Wochen ging es nach Griechenland auf die Consulting Conference. So bekamen wir die Möglichkeit, uns mit den erfahrenen Mitarbeitern von P&I auszutauschen und merkten schnell, dass Zusammenhalt und Unterstützung nicht nur leere Worthülsen sind, sondern gelebte Praxis. Zurück in Wiesbaden ging es munter weiter: Jeden Tag ein anderes Schulungsprogramm und somit gab es viele neue Produkte zu entdecken. Dann nach exakt drei Monaten – der Tag der Abrechnung! Es war an der Zeit, unser angeeignetes Wissen zum Besten zu geben. Auch wenn die Spannung groß war, konnten wir überzeugen und persönliche Stärken zeigten, in welche Richtung die Reise bei P&I weitergehen sollte. Rückblickend war dieser erste Abschnitt der Trainee-Phase eine abwechslungs- und lehrreiche Zeit, in der wir uns gegenseitig sehr viel Unterstützung gegeben haben. Ich bin mir sicher, dass wir uns diese Hilfestellung beibehalten werden und freue mich auf die weitere konstruktive Zeit.“

„Bereits nach den ersten drei Wochen in Wiesbaden, die von intensiven aber gleichzeitig äußerst interessanten Schulungen geprägt waren, durften wir Trainees auf der Consulting Conference in Griechenland mit dabei sein. In einer höchst angenehmen Atmosphäre in Ioannina hatten wir die Möglichkeit, das Entwicklungszentrum zu besuchen und viele erfahrene Consultants aus Deutschland, Österreich und der Schweiz kennenzulernen. Bei der P&I bekommt man schon während der Schulungsphase die Chance, Verantwortung zu übernehmen und an Kundenterminen teilzunehmen. Als ein europaweit etabliertes Unternehmen im Bereich des Personalmanagements bietet die P&I viele interessante Entwicklungsmöglichkeiten. Während meiner bisherigen Zeit beim Unternehmen habe ich mich stets sehr wohl gefühlt und freue mich auf eine spannende und erfolgreiche Zukunft bei der P&I.“

Gjulami Mustafi

Andre de los Santos Barisic

„Drei Monate ist es nun her, dass wir mit dem Traineeship begonnen haben. Die erste Zeit war sehr lehrreich und gut strukturiert. Wir wurden stets von Experten geschult. Dabei wurden die Schulungen nicht nur vom Management selbst, sondern auch von hervorragenden Referenten aus den eigenen Reihen sowie von Externen gehalten. Es ist deutlich zu merken, dass sehr viel in uns investiert wird. Hilfsbereitschaft und Loyalität untereinander werden großgeschrieben. Gerade die erfahrenen Kollegen nehmen sich gerne Zeit, um unsere Fragen zu beantworten und uns zu helfen. Alles in allem ist die P&I nicht nur ein Arbeitgeber, sondern ein Lifestyle, den man pflegt. Ich fühlte mich nach dem ersten Monat schon angekommen. Zudem bin ich gespannt, was die kommende Zeit so bietet.“

„Die ersten Wochen und Monate waren eine tolle, aufregende und intensive Zeit. Das Trainee-Programm ist anspruchsvoll, jedoch gibt die P&I viel zurück und investiert in die Menschen. Alle Mitarbeiter der P&I stehen einem mit Rat und Tat zur Seite. Diese Hilfsbereitschaft habe ich so in noch keinem anderen Unternehmen erlebt, was die P&I für mich so einzigartig macht. Eines der vielen Highlights in dem Trainee-Programm war die Consulting Conference in Griechenland. Neben all den interessanten und lehrreichen Workshops war die Reise auch dafür prädestiniert, die anderen Kollegen und die Philosophie der P&I noch besser kennenzulernen und zu verstehen. Ich freue mich auf eine erfolgreiche Zukunft bei der P&I.“

Michael Boelter

Maximilian Spanner

„‚Was man lernen muss, um es zu tun, das lernt man, indem man es tut.‘ - Aristoteles.
Die stets entgegengebrachte Wertschätzung, Freundlichkeit und Offenheit gegenüber den neu eingetretenen Mitarbeitern hat mich sehr überrascht. Aus diesem Grund fühlte ich mich bei der P&I bereits ab dem ersten Tag sehr wohl. Durch erfahrene Mitarbeiter der P&I wurde ich nicht nur in den Bereichen Payroll, Zeitwirtschaft und in den P&I LOGA-Produkten geschult, mir wurden diese theoretischen Inhalte auch praktisch durch Kundenbeispiele veranschaulicht. Nach kurzer Zeit konnte ich bereits mit Kunden in Kontakt treten und Verantwortung übernehmen. Bei der P&I habe ich nicht nur neue Kollegen kennengelernt, sondern auch neue Freunde hinzugewonnen. Ich freue mich auf eine erfolgreiche Zeit bei der P&I. “

„Neben den interessanten, spannenden und lehrreichen Workshops war natürlich die Consulting Conference ein Höhepunkt der ersten Trainee-Wochen. Die Reise gab uns die Möglichkeit, die Kollegen außerhalb unserer Trainee-Gruppe kennenzulernen und uns so im Unternehmen zu vernetzen. Dabei war für uns Trainees besonders schön zu beobachten, wie die einzelnen Consultants miteinander zusammenarbeiteten, um so mögliche Probleme schnell lösen zu können. Auf diese Hilfsbereitschaft konnten auch wir uns bei den ersten eigenen Aufgaben verlassen. In Zusammenarbeit mit den letztjährigen Trainees und den noch erfahreneren Kollegen konnten wir unsere Aufgaben erfolgreich bewältigen. Die ersten Erfahrungen lassen mich positiv in die Zukunft blicken und ich freue mich auf die bevorstehende Zeit bei der P&I. “

Markus Wohlfeil

Felix Wolf

„Als Trainee aufgenommen, als Kollege wahrgenommen. Das ist der Gedanke, der mich zu jederzeit in meinen ersten drei Monaten bei der P&I begleitet hat. Die Wertschätzung, die uns ab dem ersten Tag entgegengebracht wurde, hat uns alle begeistert. Dozenten aus allen Ebenen und Bereichen haben uns bei der Entdeckung der Produkte und dem Kennenlernen der P&I begleitet. Das Highlight: Wir wurden bereits nach drei Wochen mit auf die Consulting Conference nach Griechenland genommen und konnten weitere wichtige Kontakte zu erfahrenen Consultants knüpfen. Zusammenhalt und Kollegialität werden hier großgeschrieben. Die letzten drei Monate haben mir gezeigt, dass die Entscheidung für das Trainee-Programm bei der P&I genau die richtige war. “

„Die Spannung war groß, als wir am ersten Tag unsere neuen Trainee-Kollegen kennenlernen durften. Die erste Einführung in die Produktwelt der P&I erfuhren wir durch einen ausgewiesenen Fachmann. Remco van Dijk, Vorstandsmitglied und Head of Sales, zeigte uns die ersten Schritte in der LOGA-Welt und brachte uns die Firmenphilosophie näher. Nachdem wir die ersten fachlichen Grundlagen verinnerlicht hatten, ging es auch schon zu der von uns allen mit Spannung erwarteten Consulting Conference. In Ioannina konnten wir uns zum ersten Mal mit erfahrenen Consultants austauschen und von ihnen Tipps aus der Praxis erhalten. Außerdem gab es zahlreiche interessante Vorträge von Seiten des Managements sowie Produktpräsentationen von Consultants. Im Anschluss daran lief das Schulungsprogramm in Wiesbaden weiter. Dieses deckte sowohl die P&I-Produktpalette als auch das Meldewesen, die Datenschutzgrundverordnung und Innovationsworkshops ab. Bereits nach knapp drei Monaten erhielten wir zudem die Möglichkeit, Consultants bei dem Kunden vor Ort zu begleiten. Alles in allem bietet das Trainee-Programm der P&I eine perfekte Verzahnung zwischen Grundlagenschulungen in der Gruppe und einem frühzeitigen Kontakt bei dem Kunden vor Ort. “

Julian Gries

# IMPRESSUM

**HERAUSGEBER**
P&I Personal & Informatik AG
Kreuzberger Ring 56 | D-65205 Wiesbaden
info@pi-ag.com | www.pi-ag.com

**REDAKTION**
Marie-Christine Kegel | P&I AG
Gestaltung und Satz: brandcom Frankfurt GmbH

**DRUCK**
ColorDruck Solutions GmbH

**COPYRIGHT**
2018 by P&I AG, Wiesbaden. Nachdruck nur
mit Genehmigung. Alle Rechte vorbehalten.

**KONTAKT**
Fragen oder Anregungen zum Magazin an
E-Mail: magazin@pi-ag.com

**FOTONACHWEISE**
Verwendete Bilder unterliegen dem Nutzungsrecht der
P&I oder sind unten aufgeführt.
Seite 7 und 55: Drohnenaufnahme - Quadrolux GmbH

P&I
PURE HR