

Kommunizieren macht attraktiv

Arbeitsbedingungen. Mitarbeiter identifizieren sich mit Unternehmen, wenn die sich kümmern und Unternehmenswerte wirklich gelebt werden mit dem Ansatz: Arbeit gehört zum Leben.

Work-Life-Balance ist deutschen Arbeitnehmern das Wichtigste bei ihren Brötchengebäcken. Etwas mehr als die Hälfte schätzen den Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit. Allerdings sind lediglich 35 Prozent mit der gegenwärtigen Lage zufrieden. So das Ergebnis einer Studie des Beratungsunternehmens Gartner bei 1250 Arbeitnehmern. „Work-Life-Balance ist nach unserer Auffassung ein falscher Ansatz“, sagt dagegen Andreas Nau, denn Arbeit und Freizeit würden gegeneinander ausgespielt. Als ob Arbeit so belastend sei, dass sie mit Freizeit ausgeglichen werden müsse. Dabei gehört Arbeit zum Leben und es müsse der Anspruch von Unternehmen sein, ihren Mitarbeitern erfüllende Aufgaben anzubieten.

Unterstützung bekommt der Geschäftsführer des IT-Dienstleisters Easysoft von der Soziologin Tracy Brower: „Wie wir Dinge benennen, beeinflusst unser Denken und Handeln.“ Wer Arbeit als Teil eines erfüllten Lebens sehe, dem falle es leichter zu erkennen, dass der Erfolg in einem Lebensbereich auf den anderen abfährt. Kurz: Wer in der Arbeit leidet, kann in der Freizeit nicht einfach umswitchen. Wer sich lediglich mit dem Ausgleich zufriedengebe, fordere zu wenig ein, so Brower – sei es von Unternehmen, von Chefs oder von sich selbst.

Dass die 95 Easysoft-Mitarbeiter meist Freude an der Arbeit haben, liegt unter anderem daran, dass der Unternehmenswert „Gesunderhaltung“ tatsächlich gelebt wird. „Mitarbeiter können am Bildschirm lediglich eine gewisse Zeit produktiv arbeiten“, sagt Nau, je nach Studie lässt die Aufmerksamkeit nach 50 bis 90 Minuten nach. Statt

weiter auf den Monitor zu starren und Arbeitsfleiß vorzutauschen, können die Kollegen auf Slacklines balancieren, die in den Büros gespannt sind. Oder sie halten einen Schwatz mit einem Kollegen auf einer der beiden Schaukeln. Oder sie ziehen sich in den Ruhe- und Meditationsraum zurück. Freizeit während der Arbeit. Danach ist der Elan wieder da.

Dieses Konzept des Work-Life-Blend, der Vermischung von Arbeit und Leben, war ein Grund, warum Easysoft in den vergangenen Jahren drei Arbeitgeberpreise erhielt. Great Place to Work, Arbeit plus und

GROSSE SPIELRÄUME, ABER DIE ERGEBNISSE MÜSSEN STIMMEN

Top Job. Was die Juries ebenfalls honorieren, war, dass die Mitarbeiter große Gestaltungsspielräume haben, zum Beispiel sind sie aktiv an den Zielsetzungen beteiligt. Zudem können sie frei über ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsplatz bestimmen, Hauptache, zu einem verabredeten Zeitpunkt stimmen die Ergebnisse. Das Unternehmen fährt ökonomisch gut damit: Der Umsatz steigt seit Jahren zwischen 15 und 20 Prozent. Und für die Mitarbeiter stimmt die Arbeitsatmosphäre ebenfalls: Sie empfehlen ihren Arbeitgeber wärmstens. So fanden 60 Prozent der neuen Mitarbeiter über Freunde den Weg zu dem Metzinger Unternehmen.

Der Freiburger Bausanierer Hopp und Hofmann kam wie die Jungfrau zum Arbeitgeberpreis. Weil Inhaber Stefan Hofmann



Miteinander sprechen: Andreas Nau (Zweiter von links) mit Mitarbeitern auf der Kommunikationsinsel

Foto: Easysoft

auf verschiedenen Seminaren immer wieder geraten wurde, an einem Arbeitgeberwettbewerb teilzunehmen, tat er es eben. Great Place to Work war ihm sympathisch, weil alle 20 Mitarbeiter befragt wurden und ihre Meinung zu zwei Drittel den Ausschlag über das Ranking gab. Nun ist das Unternehmen auf Anhieb zweitbesten Arbeitgeber in Baden-Württemberg unter 50 Mitarbeitern und deutschlandweit drittbesten.

DAS UNTERNEHMEN WIE EINE „ZWEITE FAMILIE“

Regelmäßig werden die Mitarbeiter geschult, technisch wie kommunikativ. So hat jeder Vorarbeiter eigene Visitenkarten, die Arbeitskleidung gibt es dreifach. Verlässliche sowie klare Absprachen werden mit den Kunden getroffen. Hofmann weiß, dass die privaten Bauherren. „Begeisterte Kunden hat unser Betrieb nur, wenn die Mitarbeiter begeistert sind“, erzählt der 49-jährige andere als sprichwörtlich ist.

Seine Vorarbeiter haben auf den Baustellen weitestgehend freie Hand, wie sie Probleme lösen. Wenn falsche Entscheidungen getroffen werden, ist das für Unternehmer wie Team natürlich ärgerlich. Allerdings macht Hofmann kein „Ding“ daraus – im Gegenteil, Fehler sind Pluspunkte. Wichtig ist ihm, daraus zu lernen und das Wissen und die Erfahrung dann mit dem gesamten Team zu teilen. Da Fehlerkultur im Handwerk keine große Tradition hat, dauerte es einige Jahre, bis sich dieser offene Umgang mit Schwierigkeiten eingebürgert hat.

Easysoft hat an den Wettbewerben vor allem teilgenommen, um zu erfahren, wo Verbesserungspotenzial liegt. „Kommunikation, aber das ist ein Dauerthema“, sagt Nau. Entscheidend kam das Unternehmen mit Unterstützung eines externen Coaches voran.

Jens Gieseler