

Feel Good Management für Nerds

Sandra Fritsch

Silbury Deutschland GmbH
Fürth

Schlüsselworte

Feel Good Management

Einleitung

Heute hat sich die Arbeitswelt verändert und der Mehrheit der Menschen fehlt in Ihrer Berufsalltag das "Bemuttern". Jemand, der immer ein offenes Ohr hat, jemand, der immer ein Lächeln oder ein gutes Wort parat hat. Wir müssen uns immer wieder neu beurteilen, um für unsere Mitarbeiter interessant und attraktiv zu bleiben. Was wir aber brauchen ist mehr Miteinander, mehr Vertrauen, mehr Zeit, auch für ein kleines kreatives Püschchen, mehr Menschlichkeit und MenschSEIN. Doch wie funktioniert das zwischen agilen Projekten, 24/7 Support, Sprints und Storys in der IT? Wie verbindet man die vielen unterschiedlichen Kulturen aus denen Fachkräfte kommen? Lassen sie mich das Ihnen am Beispielen zeigen, wie wir Feel Good bei Silbury leben.

Das Stichwort ist WERTSCHÄTZUNG! Doch wie gelingt diese? Was muss man tun damit Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen, damit Talente sich entwickeln und die Fachkräfte im Unternehmen bleiben?

Ich habe mir angewöhnt jeden Tag in allen Büros einmal vorbeigeschaut zu haben, einen schönen guten Morgen zu wünschen, Hallo zu sagen, mich umzusehen.

Alle Kollegen zu sehen, Blickkontakt aufzunehmen, ein kurzes Gespräch zu führen. Natürlich nicht mit jedem, jeden Tag. Fragen zu stellen und diese auch ernst zu meinen. Mich interessiert die Antwort, ein wie geht's, meine ich immer ehrlich. Jedem Kollegen versuche ich Empathie entgegen zu bringen, egal wie alt er ist und es welcher Kultur er kommt.

Bei uns wird jeden Montag frisches Obst angeliefert. Saisonal, frisch und abwechslungsreich. Es gibt guten kostenlosen Kaffee, Macchiato, Cappuccino, Tee oder Pulverkaffee ganz nach Gusto jedes Kollegen.

Es gibt kostenloses Wasser, in spritzig, medium und still. Doch dies ist mittlerweile schon der erwartete Standard, den IT Fachkräfte voraussetzen

Neu gibt es zurzeit zum Beispiel frischen Ingwer Tee mit Zitrone, den ein Kollege einfach für alle zubereitet. Um der Erkältungszeit den Kampf anzusagen.

Gerne nehmen wir solche Impulse auf, stellen die Zutaten zur Verfügung, versuchen zu hören und zu sehen was gerade ansteht.

Doch es gehört mehr dazu. In dieser Wissensarbeitswelt nimmt der Mensch eine entscheidende Rolle ein. Digitalisierung wird von Menschen gemacht. Fakt ist, das Menschen Entscheidungen emotional treffen, auch der sogenannte Nerd.

Sicherlich unterstützen wir unsere neuen Mitarbeiter bei der Wohnungssuche, gehen mit zur Sparkasse oder aufs Amt um Sprachbarrieren zu überbrücken.

Doch das sind nur äußerliche Faktoren, die uns nicht emotional berühren. Wir finden es gut, ja, aber speichern wir das auch ab?

Fakt ist das Menschen ihre Entscheidungen zumeist Emotional, aus dem Bauch heraus treffen. Wenn eine Arbeitskultur positive Gefühle entstehen lässt, wir Spaß haben, Lachen und auch mal spinnen nützt das nicht nur dem Betriebsklima, sondern fördert auch die Qualität der Arbeit.

Umsetzen kann ich das alles aber nicht alleine, ich bin auf die volle Rückendeckung der Geschäftsführung angewiesen und darauf das es die Mitarbeiter auch wollen.

Wie zum Beispiel die Kochgruppe, die sich Montags gegründet hat, hier kochen Kollegen für Kollegen, besorgen die Einkäufe in Eigenregie, errechnen den Preis und die Mitesser kommen nur noch an den gedeckten Tisch und zahlen zum Schluss einen fairen Preis für ein frisch, selbst gekochtes Essen.

Solche Initiativen können natürlich nur entstehen, da wir unseren Mitarbeitern eine frei wählbare Pause bieten, sie Flexibilität haben ihren Arbeitsalltag zu gestalten.

Welche Maßnahmen für Zufriedenheit und Höchstleistung sorgen, ist sicherlich von Mitarbeiter zu Mitarbeiter unterschiedlich.

Zu unserem monatlich stattfindenden Updates durch die Geschäftsführung sitzen wir nicht nur im Meeting Raum, sondern die ganze Belegschaft geht auch einfach mal raus und besichtigt die Baustelle unseres neuen Büros. So ist das Feeling das sich hier was verändert gleich viel transparenter.

Bezüglich unseres neuen Büros, wurde auch jeder Mitarbeiter durch externe Berater befragt, welche Bedürfnisse an den Arbeitsplatz gestellt werden. So entstand auch die Silbury Art Group. D.h. unsere Mitarbeiter gestalten die Kunst in den neuen Büroräumen selbst, so wird die Verbundenheit gleich mit dem Unternehmen viel erlebbarer.

Natürlich bieten wir unseren Mitarbeitern auch einen Funroom, hier noch ein älteres Foto.

Mittlerweile findet sich dort ein Fernsehen, eine Wii und einiges mehr.

Dieser Raum wird aber nicht nur zum Fun genutzt, auch hier finden kleine Meetings statt, bei denen man bequem am Sofa sitzen kann, statt im klassischen Meetingraum.

Wir schaffen gemeinsame Erlebnisse, hier zum Beispiel waren wir diesen Sommer zum Schwarzlichtminigolf, an denen gerne auch die Familie mitkommen kann.

Meine Kinder sind regelmäßig Gast in unserem FunRoom, ich brauche mir keine Sorgen um deren Betreuung zu machen. Kann Meetings wahrnehmen und weiß meine Kinder gut aufgehoben, mein persönliches Feelgood im Job

Die Silbury Running Group, die dieses Jahr ein zwei Läufe teilgenommen hat.

Sicherlich haben wir versucht eine wöchentliche Laufgruppe gemeinsam mit den Kollegen zu etablieren und sind dabei aber gescheitert, da nur zwei Teilnehmer regelmäßig dafür zeitgefunden haben, was aber funktionierte war die Teilnahme an Events, die wir natürlich gerne mit Laufshirts und der Übernahme der Teilnehmergebühr gesponsert habe

Und wenn ich auf einen unser regelmäßig stattfinden Barcamps eine Session zum Thema Feelgood bei Silbury einreiche um mir Feedback zu holen, neue Wünsche zu erfahren, neue und alte Mitarbeiter daran zu erinnern das es mich für diesen Bereich als Ansprechperson gibt, ist der Session Raum voll und konkurriert mit einer Technik lastigen Session durchaus im gleichen Stellenwert.

Ich verstehe meinen Auftrag aber auch nicht so, dafür zu sorgen, dass sich jeder Mitarbeiter ständig gut fühlt. Ich bin nicht der Pausenclown. Die Selbstverantwortung ist nicht außer Kraft gesetzt. Es geht darum, ein angstfreies Klima zu schaffen und zu ermutigen, sich für die eigenen Belange aktiv einzusetzen.

Sicherlich schafft diese Funktion viele Möglichkeiten, die Kommunikation und den Zusammenhalt im Betrieb zu verbessern.

Hierzu gehört beispielsweise, dass Neuzugänge im Betrieb es leichter haben, sich zurechtzufinden.

Wir haben dafür ein Mentorensystem eingeführt, bei dem die Kollegen auf der gleichen Hierarchieebene sich finden. Es ist eine Art Patenfunktion, den neuen Kollegen einen guten Überblick über den Betrieb zu geben und in einen leichten Kontakt mit den anderen Kolleginnen und Kollegen zu kommen.

Das Schöne an dem Job: ich kann mein Aufgabengebiet sehr kreativ gestalten und eigene Akzente setzen, denn es gibt bei diesem Berufsfeld kein starres Korsett.

So kann sich auch jeder Kollege mit einbringen, denn wie Anfangs schon gesagt, es passt nicht alles für jeden. Kleinigkeiten stellen dann Aktionen wie die vom letzten Freitag da es gab Krapfen und natürlich haben wir auch an unsere Externen Kollegen beim Kunden gedacht.

Ich freue mich bereits jetzt schon darauf wieder im Betrieb zu backen, nicht einfach nur ein paar Fertigplätzchenteige zu kaufen und dann Plätzchenausstechen. Nein ich ziehe das volle Programm durch, und freue mich über jeden Besuch in der Küche, sei es zum Teignaschen oder um noch frische heiße Plätzchen zu schnabulieren.

Kontaktadresse:

Sandra Fritsch
Silbury Deutschland GmbH
Flößbaustraße 22b
90763 Fürth

Telefon: +49 911 780 799 230
Fax: +49 911 780 799 299
Email: sandra.fritsch@silbury.com
Internet: www.silbury.com