



Nachhaltiger Umgang mit dem Team – von Ritualen, hierarchiefreiem Arbeiten und glücklichen Mitarbeitern

Glückliche Mitarbeiter sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für langfristig erfolgreiche Unternehmen. Denn glückliche Mitarbeiter arbeiten motiviert – und sie bleiben. Die Weichen dafür müssen Personaler bereits in Stellenausschreibung und im Bewerbungsprozess stellen. Wie das gelingen kann, darüber unterhalte ich mich heute mit Pia Tischer, Gründerin der Coveto ATS GmbH.

Heute ist sie mehrfach ausgezeichnete Expertin im Bereich Bewerbermanagement. Doch der Weg dorthin war nicht immer leicht.

PIA TISCHER: „Bis zum Jahr 1999 war ich in Frankfurt in leitender Position bei einer Bank beschäftigt. Die Konzernstrukturen machten mir jedoch immer mehr zu schaffen. Bei mir entstand damals der Eindruck, wenn ich eine Idee einbrachte, wurde mir zwar mündlich Zustimmung signalisiert – dann musste diese Idee aber erst fünf Etagen höher wandern. Bis die Idee zurückkam, war sie entweder so verfremdet, dass ich sie nicht mehr wiedererkannte, oder der passende Zeitpunkt zur Umsetzung war schlicht abgelaufen. Das war langatmig und zermürend.“

Damals fasst Tischer den Entschluss, den Konzern zu verlassen und sich etwas Eigenes aufzubauen. Im Jahr 2000 macht die Geschäftsfrau Nägel mit Köpfen und gründet ihr eigenes Unternehmen.

PIA TISCHER: „Tief in mir wusste ich: Es musste auch anders gehen. Ich wollte damals schon beweisen, dass es möglich ist, ein gesundes, erfolgreiches Unternehmen mitten auf der grünen Wiese zu schaffen, in dem es den Mitarbeitern gut geht. Mit diesem Ziel, aber noch ohne Plan bin ich dann auch angetreten.“

Von Anfang an entwickelt Pia Tischer webbasierte Software, und leistet damit Anfang 2000 noch echte Pionierarbeit. Vor 21 Jahren hatten viele Unternehmen nicht einmal eine Webseite. Doch Tischers Weg verläuft nicht nur geradeaus.

PIA TISCHER: „Wir haben viel gearbeitet. Trotzdem erreichten wir 2006 einen Punkt, an dem alle Konten rot waren. Geld war keines mehr da und es war eine extrem schwierige Situation.“

Für ihren damals zweijährigen Sohn, aber auch für die Verwirklichung ihres Traums, beschließen Pia Tischer und Ihr Mann weiterzukämpfen. In der Hoffnung auf guten Rat holen sich die beiden Wirtschaftssenioren ins Haus.

PIA TISCHER: „Das waren Personen, die früher in Führungspositionen gearbeitet haben, mittlerweile in Pension waren und nun für kleines Geld ihre Beratung anboten. Sie schauten sich unsere BWA (Betriebswirtschaftliche Auswertung) an und warfen sich vielsagende Blicke zu. Ich war gespannt auf die Tipps, die sie uns geben würden und wie es weitergehen sollte. Doch das Einzige, was Sie mir rieten, war: „Frau Tischer, lassen Sie es sein. Das wird nichts. Damit werden Sie nie erfolgreich.““

Frau Tischer,
lassen Sie es sein.
Das wird nichts.
Damit werden Sie
nie erfolgreich.



Coveto

Pia TischerGründerin der
Coveto ATS GmbHwww.coveto.de

Tischer versucht, die Fassung zu bewahren. Augenscheinlich akzeptiert sie das Gesagte und bittet darum, man möge ihr die Rechnung für die Beratung zusenden.

PIA TISCHER: „Auf meine Bitte erntete ich ein Kopfschütteln. Man traute mir nicht. Stattdessen verwies sogar einer auf meine Zahlen und bestand darauf, den Betrag von 50 Euro gleich in bar zu erhalten.“

Ein traumatisches Erlebnis für Tischer. Auch ihr damaliger Steuerberater winkt ab. Eine Privatinsolvenz sei gar nicht sonderlich schlimm. Doch für Tischer und ihren Mann kam diese Option nicht infrage.

Ihr Durchhaltevermögen wurde belohnt und das Blatt wendete sich. Pia Tischer lernte einen Mentor aus der eigenen Branche kennen.

PIA TISCHER: „Wir lernten jemanden kennen, der in unserem Bereich schon erfolgreich war. Er versorgte uns mit Wissen und wir setzten seine Anregungen um. Ab da lief es sehr gut. Wir konzentrierten uns auf das Produkt ‚Coveto‘, eine Bewerbermanagement-Software, die aus einem Kundenprojekt heraus entstanden war.“

Um ihren Bekanntheitsgrad zu steigern und den Kundenkreis zu vergrößern, überlegten sich Tischer und ihr Mann Aktionen, die kein Geld kosteten, aber gute Effekte erzielten.

PIA TISCHER: „Wir konnten damals keine Messen besuchen, weil wir dazu kein Geld und keine Zeit hatten. Wir konnten keine aufwendigen Broschüren drucken. Letztendlich sind wir seit 2010 voll digital. Wir haben weder jemals eine Broschüre gedruckt, noch haben wir Messen besucht. Stattdessen haben wir alles online bewältigt – und das schon lange, bevor es notwendig gewesen wäre. 2010 hat ja noch niemand an eine Pandemie in 2020 gedacht.“

Längst bietet Coveto eines der führenden Bewerbermanagementsysteme am Markt.

PIA TISCHER: „Wir haben es dann auch tatsächlich geschafft – und darauf sind wir besonders stolz –, gerade auch gegen Mitbewerber, die mit Fremdkapital um sich werfen und die zehnfache Anzahl Mitarbeitende haben. Es gibt von einem unabhängigen Unternehmen eine Umfrage, die Kunden nach ihrer Zufriedenheit mit der Bewerbermanagement-Software befragt. Da gehen die Werte von -100 bis +100. Der Branchendurchschnitt ist bei traurigen -18. 2020 lag unser Wert bei +91. Daran lässt sich erkennen: Unser Fokus liegt auf unseren Kunden.“

Coveto wächst und gehört heute zu den 12 % der umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland.

PIA TISCHER: „Noch vor 5 Jahren waren wir nur 3 Leute, heute sind wir über 20. Und wir schaffen unser Pensum mit diesen 20. Außenstehende sind oft erstaunt, wie ‚wenige‘ wir sind.“

Wir haben uns entschieden zu wachsen, weil ich nach wie vor meine Mission aus dem Jahr 2000 beweisen wollte: Ja, es funktioniert – unabhängig vom Standort, unabhängig von der Branche und vor allem unabhängig von Fremdkapital. Wir haben unser gesamtes Wachstum ausschließlich aus eigener Substanz finanziert. Wir haben weder bei einer Bank einen Kredit aufgenommen, noch bei fremden Gesellschaftern. Ich wollte es ohne Investoren auf der grünen Wiese schaffen, als Unternehmen, das glückliche Mitarbeiter hat und natürlich zufriedene Kunden.“

Dieses Ziel ist heute längst erreicht. Coveto ist ein mittelständisches Unternehmen, dessen Kunden ebenfalls Mittelständler und Kleinunternehmen sind. Konzernkunden nimmt coveto nicht an. Neben glücklichen Kunden ist für Pia Tischer vor allem die Mitarbeiterbindung von Bedeutung. →

Coveto gehört zu den
12 % der umsatzstärksten Unternehmen in Deutschland.



PIA TISCHER: „In unsere Mitarbeiter investieren wir sehr viel Zeit. Mein Mann und ich, wir verstehen uns als Innen- und Außenminister der Funktionen. Ich übernehme den einen Teil der Geschäftsführung und mein Mann übernimmt die andere Hälfte. Wir beide sehen uns als Trainer am Spielfeldrand. Wir haben unser Team und legen extrem viel Wert auf die Teamzusammenstellung. Anschließend überlassen wir unseren Mitarbeitern aber auch das Spielfeld.“

Regelmäßig merkt Tischer, wie besonders diese Vorgehensweise für viele Menschen ist.

PIA TISCHER: „In den Gesprächen mit unseren Bewerbern müssen wir diese Vorgehensweise erst erklären. Wir arbeiten praktisch hierarchiefrei. Bei uns gibt es keine Abteilungsleiter, Teamleiter, Gruppenleiter oder Ähnliches. Es gibt Teams, aber jeder innerhalb des Teams hat verschiedene AORs (Anm.: Areas of Responsibility, also Zuständigkeitsbereiche). Innerhalb derer gibt es aber keine Abstufung, sondern jeder hat seinen speziellen Verantwortungsbereich. Jedes Team reportet seine Zahlen, aber es ist nicht ein Einzelner für die Erfüllung der Zahlen zuständig.“

Neuen Mitarbeitern wird der Einstieg durch eine lückenlose Dokumentation vereinfacht.

PIA TISCHER: „Jeder kennt jeden einzelnen AOR oder hat Zugriff auf diese Information. Das heißt, wenn ich heute neu im Team bin, kann ich auf einen Knopf drücken und sehe mein konkretes Aufgabengebiet und jede einzelne Aufgabe.“

Neue wie bestehende Mitarbeiter liegen Tischer sehr am Herzen.

PIA TISCHER: „Das, was in unseren Newslettern immer wieder durchkommt, findet auch wirklich statt. Ich mache jeden Morgen einen Rundgang und frage meine Mitarbeiter: ‚Geht’s dir gut? Hast du den Tag gut angefangen? Was sind deine Herausforderungen heute?‘ Wir machen jeden Mittag mit allen Mitarbeitern gemeinsam Mittagspause. Ich will nicht, dass einer unserer Mitarbeiter allein am Schreibtisch sitzt und dort ein trauriges, trockenes Brötchen isst.“

Alle 14 Tage nehmen sich Tischer und ihr Mann außerdem Zeit, sich für 20 Minuten mit jedem einzelnen Mitarbeiter auszutauschen. Dabei geht es vor allem um das allgemeine Befinden. Arbeitsbezogene Themen stehen hier nicht im Fokus.

PIA TISCHER: „Wir wollen in Erfahrung bringen, wie es dem jeweiligen Mitarbeiter gerade geht. Was wir für ihn tun können. Ich möchte mich auf der menschlichen Ebene austauschen. Privater Natur natürlich immer nur so viel, wie jemand erzählen möchte. Manchmal sind das ganz praktische Dinge, manchmal andere Herausforderungen: Jemand berichtet z. B., dass er umzieht und braucht einen Tipp, wie er das organisieren kann.“

In der täglichen gemeinsamen Mittagspause vermeiden es Tischer und ihre Mitarbeiter, über Kunden oder arbeitsbezogene Themen zu sprechen. Schwer fällt ihnen das nicht.

PIA TISCHER: „Wir kontrollieren uns ganz gut selbst. Wir sind ein sehr lebhaftes und lautes Team. Jeder hat so viele Themen, so viel erlebt, so viele neue Pläne und Hobbys, dass da eher die Pausenzeit für all diese Themen noch zu kurz ist. Wenn jemand neu hinzukommt, dann muss ich immer einmal kurz erklären, wie es bei uns läuft und dass die Arbeitsthemen während der Arbeitszeit angesprochen werden sollten. Aber ansonsten hat sich das schon so kultiviert, dass jeder irgendeine Geschichte zum Besten gibt oder nach Rat fragt. So sind unsere Pausen immer sehr belebt.“

Bewirbt sich ein Kandidat bei Coveto, durchläuft er einen strukturierten Bewerbungsprozess. Diesen vermittelt Tischer auch ihren Kunden.

PIA TISCHER: „Wir vertreiben nicht nur die Software, sondern geben unseren Kunden, den mittelständischen Unternehmen, die Systeme und den Prozess an die Hand, die sie dann für sich übernehmen können. Der Ablauf ist bei uns immer so: Wenn Menschen sich bewerben, lassen wir nahezu jeden in ein Telefoninterview. Denn der beste Bewerber ist nicht der beste Mitarbeiter. Man sollte sich nicht von Bewerbungsunterlagen blenden lassen. Es können top aufbereitete Unterlagen sein und der Bewerber hat die Bewerbung gar nicht selbst geschrieben. Oder es können nicht so gute Unterlagen sein, weil derjenige sich vielleicht lange nicht beworben hat, aber dafür ein idealer Mitarbeiter wäre.“

Für das 20-minütige Telefoninterview hat Tischer ein genaues Skript entworfen.

PIA TISCHER: „Wir stellen immer die gleichen 8 Fragen. Es ist mir wichtig, mit jedem Bewerber ein strukturiertes Interview zu führen. Wenn ich mich nämlich einfach mit dem Bewerber unterhalte, ist es niemals skalierbar. Vielleicht finde ich ihn nett, habe aber keine Ergebnisse, ob derjenige grundsätzlich ins Unternehmen passt.“

Im Telefoninterview will Tischer vor allem feststellen, ob es sich um einen A-Mitarbeiter handelt.

Wir arbeiten praktisch hierarchiefrei. Bei uns gibt es keine Abteilungsleiter, Teamleiter, Gruppenleiter oder Ähnliches.

**PIA TISCHER:**

„Hat er für uns die nötige Energie?“

Hat er wirklich Interesse, bei uns zu arbeiten?

Was ist seine Motivation, bei uns zu arbeiten?

Wechselt ein Bewerber nur, weil er mehr Geld verdienen will, ist er bei uns vom Interesse her falsch. Dann wird keiner wirklich glücklich mit diesem Wechsel werden.

Eine andere Frage ist zum Beispiel: ‚Warum haben Sie sich auf diese Stelle beworben?‘ Und so simpel und ideenlos diese Frage auch klingen mag, ermöglicht die Antwort einen spannenden Eindruck vom Kandidaten. Wenn dann nämlich jemand antwortet: ‚Oh, welche Stelle war das jetzt noch mal genau?‘, dann steckt hinter dieser Bewerbung nicht viel Struktur. Und diese Antwort hören wir öfter, als man vielleicht denkt.“

Anhand des Telefoninterviews findet Tischer heraus, wie strukturiert der Bewerber ist, woher seine Motivation stammt und ob sie grundsätzlich im Gespräch mit ihm zurechtkommt.

PIA TISCHER: „Es gibt auch Gespräche, die führt man mit Energievampiren. Hat man das Gespräch beendet, fühlt man sich plötzlich schlechter als vorher. Unser Anspruch ist, dass sich sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Kunden, wenn sie den Hörer aufgelegt haben, besser oder zumindest gleich gut fühlen wie vor dem Gespräch. Auf gar keinen Fall darf eine oder beide Seiten gefrustet sein.“

Im ersten Schritt spielen für Tischer fachliche Qualifikationen nur bedingt eine Rolle.

PIA TISCHER: „Frage ich beispielsweise jemanden nach seinen Excel-Kenntnissen, dann ist die Antwort des Bewerbers immer von seiner Persönlichkeit abhängig. Eine vorsichtige Person wird sagen, sie beherrsche nur wenige Excel-Funktionen. Ein sehr selbstbewusster Charakter hat hingegen womöglich eine einzige Ausgabe der ‚Computer Bild‘ gelesen und hält sich allein aufgrund dessen bereits für einen Profi.“

Schreibt ein Bewerber in seinen Unterlagen, er ist Fachinformatiker oder Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, nimmt Tischer das beruflich zu erwartende Fachwissen als Basis. Im folgenden Gespräch eruiert sie anschließend, ob ein Bewerber persönlich zu Coveto passt. Das jedoch sei beidseitig, so Tischer.

PIA TISCHER: „Es müssen sich immer beide Seiten wohlfühlen. Ich finde, wir als Arbeitgeber haben eine große Verantwortung. Wir würden nie jemanden einstellen nach dem Motto: ‚Lass es uns mal versuchen.‘ Wir und das Team müssen zu 100 Prozent überzeugt sein, dass jemand zu uns passt.“

Läuft das Telefoninterview erfolgreich, folgt ein Gespräch mit dem Kandidaten vor Ort. Dafür nimmt Pia Tischer sich 2 Stunden und mehr Zeit.

PIA TISCHER: „Uns geht es nicht darum, irgendjemanden mit abstrakten Logikrätseln zu testen. Wir fragen ganz direkt:

Was gefällt dir bei deinem jetzigen Arbeitgeber am besten?

Was gefällt dir überhaupt nicht?

Was würdest du sofort ändern?

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Wir wollen den Bewerber richtig kennenlernen. Wir wollen wissen, welchen Bedarf und was für Bedürfnisse er hat und ob wir auch der richtige Partner dafür sind. Denn wenn einem Bewerber wichtig ist, in 2 Jahren Abteilungsleiter zu sein, mit Führungsverantwortung und Dienstwagen, dann müssen wir transparent kommunizieren, weil das eben bei unseren Strukturen gar nicht möglich ist.“

Auch wie ein Bewerber Kritik am aktuellen Arbeitgeber äußert, ermöglicht Tischer Rückschlüsse.

PIA TISCHER: „Es gibt natürlich Bewerber, die antworten, sie würden als Erstes ihren Chef entlassen. Solche Bewerber reden sich oft um Kopf und Kragen. Da weiß ich schnell, da wäre ich dann die Nächste, die entlassen werden soll. Bei Coveto suchen wir Menschen mit einem positiven Menschenbild. Dass Dinge schief laufen und Menschen Fehler machen, ist ganz klar. Aber so ein Schnellschuss ist ein Unterschied zu anderen Antworten. Antwortet mir ein Kandidat zum Beispiel: ‚Mir fehlt da einfach der Austausch. Einmal im Jahr gibt es ein Jahresgespräch, da gibt’s dann eine Ansage und ansonsten hört und sieht man niemanden‘, dann weiß ich, diesem Mitarbeiter ist an mehr Kontakt zur Geschäftsleitung oder Führungsetage gelegen. Und die geschilderte Vorgehensweise ist eine, wie sie in vielen Unternehmen ist. Ich kann gut nachvollziehen, wenn das jemand gern anders hätte.“

Die Menschen, für die Tischer sich entscheidet, schieben die Schuld nicht auf andere. Sie sind reflektiert und das erkennt auch Tischer an den jeweiligen Antworten. Spannend findet Tischer dabei, wie jemand Probleme angeht – nicht, welche es tatsächlich sind.



Bei Coveto suchen wir Menschen mit einem positiven Menschenbild.



Hat ein Bewerber auch das zweistündige Gespräch vor Ort gemeistert, bietet ihm Coveto einen Schnuppertag an, der ebenfalls nach einem strukturierten Prozess abläuft.

PIA TISCHER: „Der Kandidat erfüllt dann verschiedene Aufgaben je nach Aufgabengebiet. Angenommen, wir stellen jemanden für den Verkauf ein, dann nimmt er an der Präsentation eines Kollegen teil, präsentiert dann selbst die Software, schreibt mal eine E-Mail an einen Interessenten und hat verschiedene Aufgaben, anhand derer wir prüfen können, ob es fachlich passt. Und dieser Bewerber macht dann auch gemeinsam Mittagspause mit dem Team. Da nehmen wir, mein Mann und ich, uns raus, damit alle völlig frei reden können. Wir kennen den Kandidaten ja schon viel länger.“

Anschließend erhalten Tischer und ihr Mann von jedem einzelnen Teammitglied ein Feedback, ob er oder sie sich vorstellen kann, mit der Person zu arbeiten. Dazu werden die bestehenden Mitarbeiter einzeln befragt.

PIA TISCHER: „Unsere Mitarbeiter nehmen das sehr ernst, weil sie wissen, dass sie diese Verantwortung mittragen. In anderen Unternehmen kommt montags jemand rein und sagt: ‚Das ist der Herr Meier, der ist jetzt bei euch in der Abteilung.‘ Das empfinde ich eher wie eine Zwangsheirat. Jetzt müssen die Kollegen mit Herrn Meier auskommen, obwohl sie merken, dass das gar nicht passt.“

Durch den Schnuppertag hat jeder die Chance, mit dem Schnuppertagskandidaten zu sprechen, ihm Fragen zu stellen, die Mittagspause mit ihm zu verbringen, und anschließend auch ehrlich die eigene Meinung zu sagen.“

Dass sich Team und Geschäftsführer dabei verschätzen, kam bisher nur selten vor.

PIA TISCHER: „Es gibt Menschen, die es schaffen, sich auch über einen längeren Zeitraum in eine Rolle zu versetzen und dann dauert es ein bisschen, bis man sie richtig kennenlernt. Das richtige Kennenlernen ist wichtig, denn er muss zu uns passen und wir müssen zu ihm passen. Es ist nie eine Beurteilung des Menschen, sondern die Beantwortung der Frage: Würden wir miteinander glücklich werden?“

Während des Bewerbungsprozesses sorgen Tischer und ihr Team für eine extrem hohe Kontaktdichte.

PIA TISCHER: „Entweder, es passt gar nicht, dann schreiben wir innerhalb von 3 Tagen eine wertschätzende Absage, damit derjenige weiß, an dieser Stelle geht der Weg für ihn nicht weiter. So kann er sich umgehend anderweitig orientieren, was ich nur fair finde. Oder aber wir rufen denjenigen innerhalb von 24 Stunden an und laden ihn zum Telefoninterview ein. Dann bekommt er spätestens 3 Tage nach dem Telefoninterview die Info, ob und wie es weitergeht – und dann grundsätzlich zeitnah. Der gesamte Entscheidungsprozess ist meistens innerhalb von 14 Tagen abgeschlossen.“

Das Bewerbermanagement ist nicht nur aufgrund der Software und des zeitlichen umfassenden Engagements besonders erfolgreich.

PIA TISCHER: „Es fängt bereits damit an, dass wir eine Jobscorecard haben. Das ist so etwas, wie ein Bewerber-Avatar. Wir machen uns Gedanken darüber, welche Eigenschaften die gesuchte Person mitbringt. Suchen wir jemanden, der extrovertiert ist? Suchen wir jemanden, der eher an Menschen oder an Dingen orientiert ist? Jemanden, der eher Dynamik oder Komplexität managen kann? Welche Eigenschaften sollte er generell mitbringen? Wir machen uns ein genaues Bild, das ist unsere Benchmark, anhand der wir entscheiden können, ob es passt.“

Bei der Mitarbeitersuche nutzt Coveto ausschließlich digitale Wege sowie organische Reichweite. In Premium-Stellenbörsen investiert das Unternehmen nicht. Aus der eigenen Software werden hingegen die gängigen Jobportale bespielt und so für eine hohe Reichweite gesorgt. Um potenzielle Bewerber anzusprechen, nutzt Tischer nicht nur die Schriftform. Auch ein Video, in dem Sie sich persönlich an Interessenten richtet, sorgt für mehr Sichtbarkeit.

PIA TISCHER: „Es nutzt nichts, wenn 1.000 Leute die Stellenanzeige gesehen haben. Die Kennzahl für den Erfolg ist, wie viele Menschen letztendlich gekauft haben. Also: Wie viele Personen haben sich beworben?“

Eine Stellenanzeige muss so gut sein, dass sich die Menschen angesprochen fühlen und eine Bewerbung für eine gute Option halten. Zumal wir ja momentan fast ausschließlich Menschen in Arbeit ansprechen, die wechseln wollen.“

Wird ein Kandidat eingestellt, wird er bereits in der Probezeit als vollwertiges Mitglied in das Coveto-Team aufgenommen.

PIA TISCHER: „Wir haben absolut flexible Arbeitszeiten, auch für Mitarbeiter mit Kindern. Wenn der Kindergarten wegen eines Notfalles anruft, dann kann der jeweilige Mitarbeiter sofort alles stehen und liegen lassen und sich um sein Kind kümmern. Wir sorgen immer dafür, dass das für jeden möglich ist.“

Erfahren wir morgens von einer privaten Herausforderung für einen Mitarbeiter, bieten wir von uns aus an: Willst du nicht einen Tag freinehmen, um die Angelegenheit zu regeln? Oder wir vermitteln einen Kontakt, der helfen kann.“

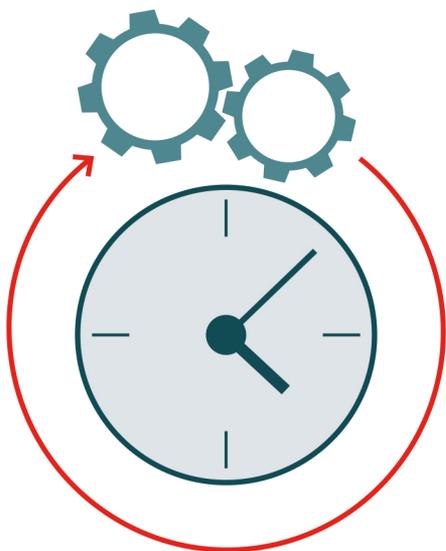
Wir haben im Unternehmen jemanden eingestellt, der dafür sorgt, dass mittags jeder etwas zu essen hat. Der geht rund und fragt, ob er etwas bestellen soll. Und er fragt auch sonst: Gibt es etwas, das ich für dich tun kann? Das ist ein wichtiger Teil der Arbeit unserer Mitarbeiter.“



Es liegt im Verantwortungsbereich des Feel-Good-Managers, dafür zu sorgen, dass es den Mitarbeitern gut geht. Dass immer genügend Kaffee vorrätig ist, dass alle Sorten Getränke da sind, dass alle Müsliriegel da sind, die alle Mitarbeiter gern essen. Es gibt ein großes Eisfach mit sämtlichen Sorten Speiseeis, das zu jedem Zeitpunkt gut gefüllt ist und an dem sich jeder bedienen kann. Im Rahmen der Fell-Good-Politik sind auch Überstunden untersagt.

PIA TISCHER: „Überstunden sind bei uns nicht erlaubt. Es kann natürlich sein, dass jemand ausnahmsweise 10 Stunden arbeitet, weil er gerade so eine geniale Idee hat und die fertigstellen möchte. Dann ist er aber auch verpflichtet, diese 2 Stunden innerhalb des gleichen Monats wieder auszugleichen. Andernfalls ist es eine Schattenrechnung. Wenn ich jemanden für 40 Stunden beschäftige, diese Person dann aber regelmäßig 50 Stunden arbeiten lasse, dann fährt diese Person unter viel zu hoher Last und eigentlich brauche ich dann noch jemanden. Oder es stimmt etwas in den Abläufen nicht. Wir gucken sehr genau hin, wenn jemand mit der Zeit nicht zurechtkommt.“

Auch den Feierabend nehmen Mitarbeiter und Tischer selbst ernst.



PIA TISCHER: „Wer das Haus verlässt, hat Feierabend. Nach Feierabend hat niemand mehr Zugriff auf die E-Mails. Auch nicht am Wochenende oder im Urlaub. Unsere Mitarbeiter haben keine Möglichkeit, von zu Hause auf ihre E-Mails zuzugreifen. Es gibt keinen Zugang via Handy, Laptop und Co. Ebenso ist es verboten, jemanden nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub anzurufen.“

Das gilt sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Geschäftsführung.

PIA TISCHER: „Wenn natürlich Mitarbeiter untereinander befreundet sind und sie sich verabreden wollen, können sie das tun. In jedem anderen Fall gilt: Wer hier rausgeht, hat frei. Einem Spitzensportler, der sein Training absolviert hat, würde man auch nicht sagen, er solle noch einmal 10 Runden um den Block laufen. Die Menschen brauchen einfach ihre Pausen.“

Werte und Visionen haben Tischer und ihr Team klar definiert. Fürsorge und sich um einander zu kümmern, spielen dabei eine große Rolle. Nur Mitarbeiter, denen es gut geht, können auch dauerhaft gute Arbeit leisten.

PIA TISCHER: „Es ist aber wichtig, darauf zu achten, dass alles harmonisch ist. Konflikte sind absolute Energieräuber. Dennoch ist Harmonie natürlich nicht alles. Wir haben jede Woche mit jedem Team Kennzahlenmeetings, in denen wir prüfen, ob die mit dem Team festgelegten Zahlen erreicht wurden.“

Wie viele Neukunden haben wir?

Wie viele Präsentationen haben wir?

Wir wissen zu jedem Zeitpunkt sehr genau, wo wir stehen und wo wir hinwollen. Und wir kommunizieren transparent. Unser Team kennt die Umsatzzahlen.“

Ergänzend zu den wöchentlichen Besprechungen gibt es einmal im Monat einen Team-Workshop. In diesem betrachten dann alle gemeinsam die aktuellen Zahlen. Zusätzlich bietet es Raum für weitere Themen wie neue Personalgesuche.

Suchen Covetos Kunden oder Tischer selbst einen neuen Mitarbeiter, ist es die Aufgabe des Unternehmens, mit der Stellenausschreibung hervorzustechen und potenzielle Bewerber auf das Unternehmen aufmerksam zu machen.

PIA TISCHER: „Als Trend sehe ich im Moment, dass viele Menschen kündigen, weil sie mit ihrem Arbeitgeber und dem Umgang mit der Pandemie nicht zufrieden sind. In den USA gibt es derzeit eine Kündigungswelle und auch hier in Deutschland sehen wir das. Wir haben zum einen neue Höchststände an veröffentlichten Stellenanzeigen. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass besonders montags die Zugriffszahlen auf Stellenanzeigen enorm in die Höhe geschossen sind. Das sind die Menschen, die Sonntagabend schon Panik haben, weil sie am nächsten Tag wieder zur Arbeit müssen, bei der sie sich nicht gut aufgehoben fühlen.“

Deshalb ist es gerade jetzt wichtig, aus der grauen Masse derer, die immer das Gleiche schreiben und das gleiche tun hervorstechen.“

Niemand wechselt von einem Unternehmen in das andere, wenn für ihn keine Verbesserung erkennbar ist. Unternehmen die Mitarbeiter suchen, müssen den Bewerbern die Frage: ‚Whats in it for me?‘ beantworten können.

Whats in it
for me?