

Die Vertretung und die Folgen

Wenn Hündchen vor große Herausforderungen gestellt werden

Von Iwa-chaan

Kapitel 39: Das Personalmeeting

Dienstag, 20.09.

Widerwillig stieg Kaiba aus dem Wagen, griff seine Krücke und humpelte zum Eingang, ohne zurückzuschauen. Wheeler würde die Woche allein in die Firma fahren, weil Mokuba ihm mehr als deutlich gemacht hatte, dass er sich noch schonen sollte. Sonst würde sein kleiner Bruder ernsthaft wütend werden und das wollte er nicht.

Und da er zu den Meetings auch per Video zugeschaltet werden konnte, hatte Seto seinen Widerstand recht schnell aufgegeben. Eine leise Stimme irgendwo ganz hinten in seinem Kopf hatte ihm auch dazu geraten, weil die Schmerzmittel auch nur eine begrenzte Wirkung hatten und er wollte es nicht darauf anlegen, dass er einmal ohne in der Firma war und sich womöglich vor anderen vor Schmerzen krümmte. Das wäre eine Katastrophe.

Also zog er sich in Wheelers Arbeitszimmer zurück, da dort alle Unterlagen waren und ließ sich etwas umständlich auf den Stuhl fallen. Eines der Hausmädchen kam sofort herein und brachte ihm eine Kleinigkeit zu Essen und zu Trinken und er bedankte sich knapp. Sie verließ den Raum und er fuhr seinen Laptop hoch. Es gab so vieles zu erledigen und das Köterchen sollte auch bald in der Firma angekommen sein.

Nebenbei aß er ein wenig, da sich sein Magen zu Wort meldete und beantwortete einige Emails, bis er im internen Chatprogramm sah, dass Wheeler ebenfalls online war.

Sofort klickte er auf das Icon mit der Videotelefonie und es dauerte nur eine Sekunde, bis der Blondschof den Anruf entgegennahm.

So arbeiteten sie sich durch einige Projekte und Emails, die Aufmerksamkeit verlangten und Seto stellte wieder einmal fest, wie angenehm es war, mit jemandem zu arbeiten, der gut vorbereitet war. Nicht einmal sein Stellvertreter zeigte sich so tief in den Themen, die wichtig waren und Wheelers Nachfragen hatten Sinn und Verstand. Verdammt, lobte er gerade in Gedanken das Hündchen für seine Arbeitsweise? Was war aus seinem Leben geworden?

„Kaiba?“ „Ja, was ist?“ „Ich melde mich gleich wieder. In fünf Minuten beginnt das Personalmeeting mit Yuna und den anderen. Bis gleich, ja?“ Ah, deswegen blinkte es in seiner Taskleiste so penetrant. Er war so in der Arbeit versunken, dass er das Meeting außer Acht gelassen hatte. „Natürlich. Bis gleich.“ Er beendete den Anruf und

beschloss, noch kurz das WC aufzusuchen, bevor das Meeting gleich begann.

Neben Yuna nahmen auch noch drei Abteilungsleiter teil, da es in diesen Bereichen besondere Engpässe gab, was das Personal betraf.

Joey schaltete ihn dazu und alle grüßten ihn kurz. Joey nickte ihm zu und so begann Kaiba zu reden: „In diesem Meeting geht es um das knappe Personal im Marketing, in der Buchhaltung und dem Personalwesen. Gibt es Ideen, wie das behoben werden kann?“, kam er direkt auf den Punkt und zu seiner Überraschung war es Joey, der sich zunächst zu Wort meldete.

„In Absprache mit Yuna haben wir einen Personalfragebogen entwickelt, um zu sehen, was die Mitarbeiter schätzen und wo sie persönlich noch Verbesserungsbedarf sehen. Magst du bitte einmal die Zwischenergebnisse präsentieren?“ Eine Befragung des Personals? Kaiba notierte sich das in seiner Notizapp und musste zugeben, dass das ein kluger Schachzug des Köterchens war. Damit konnte man arbeiten.

Yuna teilte ihren Bildschirm und Kaiba schaute sich die Ergebnisse an, während sie erläuterte: „Zunächst haben bereits 85% der Kollegen bereits den Bogen ausgefüllt zurückgeschickt, sodass bereits ein klares Bild gezeichnet werden kann. Hauptkritikpunkt sind die festen Bürozeiten. 75% der Angestellten wünschen sich, dass eine Gleitzeit eingeführt wird. Weitere 60% wünschen sich einen anderen Umgang mit Überstunden. Sie würden gern freier entscheiden können, ob sie diese ausgezahlt oder als Freizeit nutzen dürfen. Der dritte große Punkt mit 54% ist eine bessere Einarbeitung und bessere Dokumentation der Arbeitsprozesse und Programme. In der Tat gibt es nicht allzu viele gute Anleitungen für unsere Programme und auch keine Aufzeichnung der gängigen Abläufe.“ Kaiba schnaubte. War das deren Ernst?

Joey bemerkte das natürlich sofort und schaute direkt in die Kamera, als er ihn fragte: „Du scheinst das nicht für wichtig zu halten?“ „Es gibt eine ausführliche Einarbeitung, damit jeder seine Aufgaben kennt und weiß, wie er sie zu bearbeiten hat“, erwiderte er stur und seine Augenbraue zuckte, als das Köterchen seufzend den Kopf schüttelte. Was sollte das denn jetzt werden?

„Kaiba, versetz dich in die Lage eines normalen Angestellten. Da sind 80% regelmäßiger Aufgaben, die du jeden Tag erledigst, aber es gibt immer etwas, was nicht alltäglich ist und dann musst du erstmal überlegen, wie das noch war oder Kollegen fragen, ob die das wissen. Das kostet uns unnötig Zeit und Personal. Es wäre viel einfacher, Anleitungen für jeden Abteilung anzufertigen, die sie jederzeit hervorholen können, um ihre Aufgaben schnell und effizient erledigen zu können. Ich bin mir sicher, dass das bestimmt um die 15 – 20% an Zeitersparnis bedeuten würde. Da könnten sie andere Arbeit erledigen. Außerdem geben festgeschriebene Arbeitsprozesse eine Sicherheit, welche Kompetenzen man in seinem Job hat und wo man sich an seinen Vorgesetzten wenden sollte. Natürlich würde das in der Erstellungsphase Ressourcen binden, aber ist das Projekt erst einmal abgeschlossen, wirst du das schon an den nächsten Quartalszahlen sehen.“ Ach so? Das glaubte er also? Na das sollte er erst einmal beweisen, bevor er hier große Töne spuckte.

„Das überzeugt mich nicht.“ „Kaiba, sei kein Idiot. Lass mich dir beweisen, dass das die Firma weiterbringen wird. Darum geht es doch schließlich.“ „Du nennst mich nie wieder einen Idioten, Wheeler“, sagte er kalt und konnte auf dem Bildschirm sehen, wie er zusammenzuckte. Privat war es eine Sache, wie sie miteinander umgingen, aber in einem offiziellen Meeting würde er dem eisern einen Riegel vorschieben. Das

durfte er sich als CEO nicht bieten lassen – von niemandem.

„Entschuldige. Das ging wirklich zu weit“, sagte Joey und er nickte ihm leicht zu. Wenigstens hatte er den Arsch in der Hose, das zu einzugestehen und von daher ließ er davon ab, ihn weiter zu maßregeln.

„Yuna, wie siehst du das?“, wollte er stattdessen wissen und sie räusperte sich kurz. Sie wägte ihre Worte wie immer sorgfältig ab, als sie antwortete: „Um das für alle Abteilungen umzusetzen, braucht es viele Ressourcen und es dürfte gut ein Quartal dauern, bis das alles erledigt ist. Doch ich kann mich Joey nur anschließen. Es ist eine gute Methode, um kurzfristig Effekte zu erzielen und der langfristige Erfolg ist nicht zu unterschätzen. Selbstsichere Mitarbeiter, die wissen, was sie dürfen und wie sie ihre Aufgaben erledigen sollen, sind immer ein Gewinn.“ Kaiba nickte. „Gut, dann werdet ihr einen Plan ausarbeiten, dass weltweit Arbeitsprozesse und Anleitungen angefertigt werden. Nächste Woche möchte ich den auf dem Schreibtisch liegen haben.“ „Verstanden, kriegst du“, bestätigte Joey und tippte auf seinem Laptop herum.

Interessanterweise hatte Kaiba automatisch damit gerechnet, dass er jubeln würde oder ihm einen Spruch drücken, doch er war wieder komplett professionell. Würde er sich jemals daran gewöhnen? Ein Köter im Anzug, der selbstständig und mit Verstand arbeitete?

„Gibt es sonst noch wichtige Punkte?“, wollte Kaiba wissen und Yuna wandte sich wieder ihrer Auswertung zu. „Der vierte und letzte Punkt ist zugegeben sehr ungewöhnlich, doch 47% wünschen sich Teamevents, die von uns bezahlt werden.“ „Ungewöhnlich!? Wieso sollte das ungewöhnlich sein?“, grätschte Joey gleich empört dazwischen und schaute Yuna skeptisch an. „Naja, es geht noch immer um einen Beruf, der ausgeübt werden soll und keine Freizeitveranstaltungen, die wir finanzieren“, entgegnete sie sichtlich verwirrt über das Verhalten des Blondens, der sich laut seufzend die Haare raufte.

Kaiba konnte sich in etwa denken, was gleich kommen würde, dafür kannte er den Blondschoopf mittlerweile zu gut, aber er sah das so wie Yuna. Sie waren schließlich kein eingetragener Verein, der das Ganze hier zum Spaß machte.

„Ich würde gern etwas dazu sagen“, meldete sich Joey zu Wort und schaute ihn durch den Monitor mit so strahlenden hellbraunen Augen an, dass er selbst durch die räumliche Trennung in ihnen versinken könnte. Er brannte für dieses Thema – für diese ganze Mitarbeiterführung, das merkte er ihm deutlich an. Und sollte er es schaffen, Yuna zu überzeugen, dass sie es guthieß, würde er sich überlegen, ob das vielleicht in Frage kam oder nicht.

Da er sich so höflich verhielt, gab ihm Kaiba das Zeichen, dass er loslegen durfte und lehnte sich in seinem Stuhl zurück, um sich das in Ruhe anschauen zu können.

„Ich verstehe den Blickwinkel, dass das nur Kosten verursacht. Dafür habe ich mich mittlerweile auch genug mit diesen Themen hier auseinandergesetzt, aber – und ich möchte euch jetzt nicht zu nahetreten – ihr scheint kaum ein Gefühl für den Mitarbeiter zu haben, der zwanzig Etagen unter uns sitzt und seinem Job nachgeht, von dem er nicht mal weiß, wo die Grenzen liegen oder wie er seltene Aufgaben schnell und effizient erledigen kann. Im schlimmsten Fall hat er noch nicht mal viel mit seinen Kollegen zu tun, weil er so viel Arbeit auf dem Tisch liegen hat. Da wird doch jeder irre! Wir vertreiben Spielzeuge, um Leute jeden Alters glücklich zu machen und schaffen es nicht einmal, dass unsere eigenen Leute zufrieden sind? Wie erbärmlich ist das denn bitte? Wir hier oben haben mehr Abwechslung in dem Job, haben Geschäftsessen, treffen Leute aus anderen Firmen, um uns mit ihnen auszutauschen,

aber ein einfacher Angestellter hat das nicht. Der kommt morgens zur Arbeit, weil er pünktlich um 8 Uhr hier sein muss, arbeitet, macht zwischen 12 und 14 Uhr Mittagspause und arbeitet dann noch mal bis 17 Uhr, bis er offiziell Feierabend machen darf, hat aber so viel Arbeit auf dem Tisch, dass er doch noch bis 19 Uhr bleibt, weil er Angst hat, von seinem Abteilungsleiter angeschnauzt zu werden, dass er nicht mehr geschafft hat. Das ist doch kein Arbeiten! Es fördert nicht die Qualitäten des Arbeitnehmers, er wird sich kaum mit der Firma identifizieren, weil er alles als Belastung ansieht und es gibt keinen Teamspirit, weil er dafür gar keine Zeit hat.“ Joey hielt kurz inne, damit alle seinen Ausführungen folgen konnten und Kaiba konnte nicht abstreiten, dass er da ein paar Punkte hatte, aber ging es darum, bei der Arbeit Spaß zu haben? Sie sollten ihren Job erledigen, damit die Zahlen stimmten und dann war es gut.

Weiter kam Seto mit seinen Gedanken nicht, denn Joey sprach weiter: „Da liegt so viel verschwendetes Potenzial, dass ich mich ernsthaft frage, wie die Zahlen so gut aussehen können! Versteht mich bitte nicht falsch: Ich will hier keinen Spielplatz draus machen, aber es geht darum, dass motivierte Mitarbeiter automatisch bereit sind, mehr zu tun. Sie reden besser über die Firma, was für ein besseres Image als Arbeitgeber sehr positiv wäre. Ich habe mir mal im Internet ein paar Bewertungen durchgelesen und konnte nicht fassen, was ich da zu lesen bekam. Ich bin der Meinung, dass wir dringend gegensteuern müssen und alle vier Punkte der Mitarbeiter in Angriff nehmen müssen. Es wird uns nicht das Genick brechen, wenn wir eine Gleitzeit einführen. Sagen wir mal, die Kollegen können zwischen 7 und 9 Uhr anfangen, dann können sie vielleicht noch ihre Kinder in die Schule bringen, was den Familienfrieden wahren wird. Für den Kundendienst müsste es eine Ausnahme geben, da wir dort ab 8 Uhr alle Leitungen offen haben, aber da könnte es ein Schichtsystem geben, damit Kollegen ihre Tage besser planen können. Was die Überstunden angeht, sollten die Abteilungsleiter einmal im Monat eine Auswertung pro Mitarbeiter machen und bei kritischen Kennzahlen von – sagen wir mal 40 Plus oder Minus – ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer führen, was da los ist und wie man das ausgleichen kann. Dabei sollte der Abteilungsleiter entscheiden, ob bzw. wann freie Tage genehmigt werden können, weil er den Plan für sein gesamtes Team hat. Die Arbeitsprozesse und Dokumentationen hatten wir ja schon durchgesprochen und zum Schluss noch die Teamevents. In diesem Fall würde ich vorschlagen, dass jede Abteilung ein festes Budget pro Quartal erhält, was sie für solche Events nutzen können. Es muss ja nichts Großes sein, aber zum Beispiel nach der Arbeit mal zum Karaoke oder auch nur etwas essen gehen, damit die Kollegen sich kennenlernen, Erfahrungen austauschen können und das Wissen miteinander teilen. Viele Kollegen eignen sich vieles selbst an, wenn sie mit den Programmen arbeiten und wenn sie in Teams darüber sprechen, können auch die anderen noch etwas lernen und sich so weiterentwickeln. Was mich übrigens wundert, dass das Thema Fortbildungen nur an fünfter Stelle kommt, denn das ist ebenso wichtig in dieser Aufstellung. Nur, wenn wir die Stärken unserer Mitarbeiter fördern und sie Neues erlernen können – sei es Kommunikation mit Lieferanten oder Kunden, Programme oder andere Dinge –, werden sie uns auch einen Mehrwert bringen. Ich bin mir sicher, dass wir so noch viel mehr erreichen können und auch für Menschen als Arbeitgeber viel attraktiver werden, sodass wir den Personalmangel wieder in den Griff bekommen. Im Übrigen denke ich, sollte es da eine Grundstrategie geben, aber landestypische Eigenheiten sollten nicht aus dem Fokus geraten. Wie siehst du das, Seto?“

Kaiba schwieg einen Moment, filterte noch die wichtigen Informationen aus der

leidenschaftlichen Rede heraus, als sich der Abteilungsleiter des Marketings zu Wort meldete: „Dürfe ich mich dazu äußern?“ „Nur zu“, gestand Kaiba ihm zu und Herr Watanabe wandte sich Joey zu und sagte: „Mir sagen alle Ihre Ideen sehr zu und ich möchte Sie da gern unterstützen, aber das wird langwierig und im ersten Moment sehr viele Ressourcen fressen. Am Ende ist es fast eine komplette Neuausrichtung des Personalwesens in dieser Firma. Dennoch möchte ich Ihnen für Ihre Vorschläge und Ihren Enthusiasmus danken.“ „Das wäre ein Mammutprojekt. Dafür habe ich gar nicht die Mittel, um das umzusetzen“, mischte sich Yuna ein und schien auch nicht restlos überzeugt zu sein, doch Kaiba hatte sich von den Blondinen anstecken lassen. Ihm war im Grunde ja auch klar, dass zufriedene Arbeitnehmer besser arbeiteten und sich das positiv auf das Image auswirken würde. Doch bisher hatte er die vorhandenen Strukturen von Gozaburo übernommen, weil er erst einmal die Produkte hatte ändern wollen. Das war schon zeitintensiv genug gewesen und so hatte sich das Thema immer weiter nach hinten verschoben. Allerdings hatte er niemals vorgehabt, so viel zu ändern. Doch wenn er ein stimmiges Gesamtkonzept bekam, würde er sich daran auch halten. Und da Joey mit so viel Feuereifer dabei war, ohne das große Ganze aus den Augen zu verlieren, würde er ihm das auch liefern.

„Über die Mittel und Wege unterhalten wir uns, wenn ich ein Gesamtkonzept des zukünftigen Personalwesens von Joey bekommen und für gut befunden habe. Wie Sie alle wissen, sind die Strukturen noch genauso wie früher, als Gozaburo diese Firma leitete. Es wird Zeit, auch diesen Part der Firma zu erneuern und deswegen möchte ich, dass du ein komplettes Konzept inkl. der fünf genannten Punkte erarbeitest, Joey. Was am Ende davon sinnvoll oder machbar ist, werden wir dann entscheiden. Wie ist der derzeitige Mangel zu beurteilen?“ „Nun, wir kommen mit unserer Arbeit nicht mehr hinterher. Wir befinden uns ca. zwei Wochen im Verzug“, antwortete der Leiter der Buchhaltung und auch bei Yuna und Herrn Watanabe sah es nicht viel besser aus.

Der Rest ging dann schnell. Sie einigten sich darauf, noch Leute aus der Zeitarbeit zu holen, um wenigstens in ein paar Wochen wieder besser aufgestellt zu sein und um den Rest würde sich Joey in den nächsten Wochen kümmern.

Damit war das Meeting beendet und Seto beendete die Verbindung. Er lehnte sich in seinem Stuhl zurück und starrte für einen Moment die Decke an. In seinem Kopf waberte ein Gedanke, den er noch nicht richtig greifen konnte und vielleicht auch nicht wollte. Wohin entwickelte sich das hier alles?