

Unternehmenskultur aus der Sicht einer freien Technikerin



Susanne Buchheim ist Jahrgang 1977 und kommt aus Köln. Sie machte 2001 ihren Abschluss zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik und arbeitet als freie Technikerin. Momentan absolviert sie darüber hinaus ein Studium in Veranstaltungstechnik- und Management. Über Ihre Erfahrungen in der Branche hat sie ein Buch geschrieben. Sie lebt in Berlin und bloggt auf <http://thinkingoutloud.berlin>.

Wir verbringen im Durchschnitt ca. 1.659 Stunden im Jahr mit Arbeit: Das sind fast 20 Prozent unserer Zeit. Wir VeranstaltungstechnikerInnen sind oft auch nach der Arbeitszeit noch mit KollegInnen zusammen – insbesondere, wenn wir gemeinsam auf Tour sind. Das Miteinander sollte funktionieren, denn sonst verbringen wir kostbare Lebenszeit damit, uns unwohl zu fühlen.

Als freie Technikerin arbeite ich mit vielen Auftraggebern und bekomme daher Einblick in eine Vielfalt unterschiedlicher Firmen und ihre Strukturen. In den seltensten Fällen habe ich einen umfassenden Einblick. Allerdings merke ich schnell, wie die MitarbeiterInnen eines Unternehmens drauf sind, wie sie miteinander umgehen, wie gut oder schlecht Produktionen geplant sind, umgesetzt werden und wie häufig MitarbeiterInnen bestimm-

ter Unternehmen wechseln: Das lässt Rückschlüsse auf das Miteinander im Unternehmen zu, und dieses hat deutliche Auswirkungen auf die Arbeit aller auf der Produktion Beschäftigten.

Ein gutes Beispiel hierfür ist, wenn mein Produktionsleiter in der ersten Monatswoche schon im Überstundenbereich ist. Dann ist es nicht verwunderlich, dass wir auch auf der Produktion lange Tage haben – denn was der PL nicht vorbereiten konnte, muss auf der Produktion selbst wieder rausgerissen werden. Damit sind wir dann auch gleich beim Kernthema nahezu aller Unternehmen unserer Branche: Überstunden. Einzelnen Firmen regeln das mit ihren MitarbeiterInnen offenbar unterschiedlich. Es ist sehr auffällig, dass Angestellte eines bestimmten Unternehmens ständig auf dem letzten Loch pfeifen, während andere überwiegend ganz entspannt sind.

Die Qualität des Arbeitsergebnisses und die Stimmung der Crew stehen auch ganz deutlich im Zusammenhang damit, wie sich die Chefs gegenüber ihren Angestellten und MitarbeiterInnen verhalten. Als eine extrem schlechte Angewohnheit mancher Vorgesetzter empfinde ich es, wenn sie sich einfach verdrücken und die MitarbeiterInnen die Arbeit, völlig auf sich gestellt machen lassen. Das passiert sowohl im Büro, als auch auf Produktionen und geht sogar so weit, dass sich MitarbeiterInnen einen Rüffel einfangen, weil die Dinge dann nicht so gelaufen sind, wie sich der Chef das vorgestellt hat. Leider sind das keine Ausnahmefälle. Es kommt auch vor, dass der Chef bereits beim Bierchen sitzt, während seine Mannschaft noch schwitzt. Mein persönliches Lieblings-Extrembeispiel ist hierzu: Derjenige, der sich in Sardinien ein Boot mietet und winkend an den noch schwer arbeitenden Kollegen vor-

beischippert. Das ist ein Verhalten, das für Unmut und Frust in der Crew sorgt. Wer so behandelt wird, fühlt sich selten als Mensch respektiert, sondern eher ausgenutzt. Das führt dann in letzter Konsequenz dazu, dass die Crew nicht bereit ist, für einen „Bötchen fahrenden TL“ den Kopf hinzuhalten: Das schlägt sich dann leider letztlich auch in der Qualität der Arbeit nieder – logisch.

Natürlich gibt es auch die PLs, die als erste da sind und als letzte gehen. Besonders schön ist es, wenn zwischenzeitlich eine Kiste Bier kühl gestellt wird und nach Feierabend alle zusammensitzen oder wenn es während des Jobs Kaffee gibt und vielleicht sogar Süßkram. Viele Firmen haben Catering Cases für Messejobs mit richtig gutem Kaffee – da fühlen sich alle umsorgt. So kann die ein oder andere Stresssituation dann auch schon mal ganz anders aussehen. Immer häufiger kommt es vor, dass die Wertschätzung der Crew gegenüber ausgedrückt wird, indem sich der PL bedankt oder auch den Dank des Kunden an uns weiterleitet. Es sind diese kleinen, einfachen aber sehr wichtigen Gesten, die zu einem angenehmen Miteinander führen. Einmal arbeitete ich für eine Firma, in der der Arbeitstag jeden Morgen mit einem gemeinsamen Frühstück begonnen wurde, bei dem wir die Themen des Tages besprachen. So herrschte eine nette Atmosphäre, gleichzeitig gab es täglich eine kleine Teamsitzung und daher wussten alle, womit sich die anderen gerade beschäftigten.

Wertschätzung eines Einzelnen kann aber auch noch weiter führen. Zum Beispiel, wenn ein selbstständiger Kollege vielleicht in einer schwierigen persönlichen Lage ist und dann von Seiten der Auftraggeber Lösungen geschaffen werden, damit dieser Kollege trotzdem genug Jobs, ergo genug Geld hat. Das zeigt, dass bestimmte Unternehmen Mitarbeiter nicht nur als wirtschaftli-

chen Faktor sehen. Im Gegenzug habe ich persönlich schon die Erfahrung gemacht, dass ich wegen einer Krise jede Menge Jobs verloren habe und fast bankrott war. Überflüssig zu erwähnen, dass ich für den Auftraggeber nie wieder gearbeitet habe. Warum auch?

Ein gutes Arbeitsklima ist also gar kein so großes Geheimnis und entsteht meiner Meinung nach in erster Linie nicht durch hohe Tagessätze oder spannende Jobs. Sondern dadurch, dass die kleinen Dinge stimmen. Die vielen kleinen Dinge können aber, wenn sie nicht so toll sind, auch richtig nerven. So finde ich es zum Beispiel respektlos, wenn mich Firmen immer auf den letzten Drücker buchen. Das kann natürlich mal vorkommen und ich bin die Letzte, die einen Kollegen in so einer Situation hängenlässt, vor allem, wenn er in meinem Buch der coolen Leute steht, aber bei manchen Auftraggebern kommt das in einer so beharrlichen Regelmäßigkeit vor, dass es vielleicht nicht vorsätzlich geschieht, aber vermutlich doch zumindest eine schlampige Buchungskultur dahintersteht. Auch Diskussionen über die Rechnung nach dem Job, finde ich extrem lästig. Überhaupt glauben manche Unternehmen, sie würden die Regeln aufstellen, nach denen wir

Selbstständige unsere Leistungen in Rechnung stellen dürfen. Wenn wir dann mal ein wenig Mehraufwand berechnen, weil ein Tag mal wieder 14 Stunden hatte, dann möchte ich mich hinterher nicht dafür rechtfertigen müssen, warum ich eine ganze Stunde Pause gemacht habe und darüber diskutieren, ob ich diese Stunde nicht abziehen kann.

Das absolute No Go des Miteinanders ist aber für mich, angeschrien zu werden. Man kann über alles reden, und selbst berechtigte Kritik kann unter erwachsenen Menschen vernünftig an den Mann oder die Frau gebracht werden. Wenn mich allerdings jemand anschreit, kann es durchaus passieren, dass ich die Produktion kommentarlos verlasse.

Es ist also auch für mich als freie Technikerin durchaus spürbar, ob ein Unternehmen einen harmonischen, mitarbeiterfreundlichen Umgang pflegt oder nicht. Erkennbar ist es am Umgang miteinander, an der Sorgfalt, mit der Produktionen vor- und auch nachbereitet werden und an den vielen eben bereits erwähnten Kleinigkeiten, die ein Bild komplett machen und die sich so sehr auf das Wohlbefinden auf einer Produktion auswirken. [Susanne Buchheim]

