



nestpick – Organisationsentwicklung

Nestpick ist eine Aggregatorplattform für die Zwischenmiete von möblierten Wohnungen. Auf der Website eines vertrauenswürdigen Partners können Nutzer mehr als 150.000 Wohnungsangebote in 60 europäischen Städten durchsuchen. Nestpick wurde 2014 in Rotterdam gegründet und hat seinen Sitz in Berlin

Ausgangslage

Wir haben uns in einer sehr starken Wachstumsphase befunden. Innerhalb von etwa 8 Monaten waren wir von 20 auf über 120 Mitarbeiter gewachsen und dabei ist vieles untergegangen. Wir hatten keine klaren Prozesse für Neueinstellungen, Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Boni und auch ganz grundsätzliche Themen wie Mitarbeitergespräche, Feedback und die Arbeitsorganisation sind auf der Strecke geblieben.

Mit einer größeren Finanzierungsrunde musste wir restrukturieren und das Wachstum auf einen neuen Kurs einstimmen. Wir mussten fast die Hälfte der Mitarbeiter wieder entlassen. Die Unzufriedenheit der Mitarbeiter war vorprogrammiert. Die Signale - Mitarbeiter entlassen & Finanzierungsrunde - waren gegensätzlich. Das Team war verunsichert und dieses typische Startup-Gefühl - gemeinsam etwas Disruptives in einem Wahnsinnstempo auf den Weg bringen - war gestört. Die Unzufriedenheit wurde immer lauter geäußert. Ein Punkt, der immer wieder erwähnt wurde, war das Gehalt.

Gestaltung der Organisationsentwicklung

Mit AllesRoger haben wir einen Gerechtigkeits-Workshop gemacht. Das hat dem Team die Selbstverantwortung und die Entscheidungskompetenz für die Gestaltung des Unternehmens zurückgegeben. Wir haben uns als ganzes Team mit den verschiedenen Säulen von Gerechtigkeit auseinandergesetzt. In Rollenspielen haben wir das Verständnis für die jeweils andere Position (Mitarbeiter - Führungskraft) wieder aufgebaut und dann Projektgruppen gebildet.

Die Projektgruppen haben sich mit den verschiedenen Bausteinen von Gerechtigkeit beschäftigt und einen Expertenstatus aufgebaut: ein Team hat sich beispielsweise mit der Gerechtigkeit im Einstellungsprozess beschäftigt. Die Teams haben dann jeweils Lösungsvorschläge erarbeitet, über die wir dann gemeinsam als ganzes Team abgestimmt haben. Am Ende hatten wir ein (neues,) transparentes Gehalts- und Beförderungssystem, Weiterbildungsinitiativen und ein Happiness-Team, das mit einem eigenen Budget ausgestattet war und sich um das allgemeine Wohlbefinden kümmerte.

Ergebnisse

Die Eigenverantwortung für die Lösungen blieb klar bei uns und gleichzeitig hat AllesRoger das Team darauf aufmerksam gemacht, welche Möglichkeiten es außerhalb einer Gehaltserhöhung gibt. Darüber hinaus haben uns einige Initiativen nachhaltig Arbeit abgenommen. Ein transparentes System für Gehälter und Gehaltsspannen gibt den Führungskräften enorme Handlungssicherheit. Das Engagement der Mitarbeiter wurde nach dem Workshop deutlich besser und auch das Teamgefühl war stärker.