

» Feel-Good-Management



Feel-Good-Management

Mehr als Kicker und Blumenstrauß

Es ist kein Geheimnis, dass Mitarbeiter motivierter und leistungsfähiger sind, wenn sie sich wohlfühlen, Wertschätzung erfahren und einen Sinn in ihrer Arbeit sehen. So haben Arbeitgeber in den USA das Feel-Good-Management entdeckt. Kommunikationsberaterin Melanie Schacker erklärt, was das ist.

Auch in deutschen Unternehmen gewinnt das neue strategische Wertekonzept an Bedeutung. Vor dem Hintergrund des vieldiskutierten Fach- und Führungskräfte mangels ist es mehr denn je eine Herausforderung, sich als attraktiver Arbeitgeber zu qualifizieren. Und wer als Angestellter gewisse Vorstellungen von seinem Arbeitsumfeld hat, muss erst einmal einen passenden Arbeitgeber finden. Denn die Ansprüche von fachlich versierten und motivierten Arbeitnehmern wandeln sich derzeit von Grund auf. Ein angemessenes

Leben und Arbeiten auszubalancieren, verursacht oft Stress. Dabei sollte die Arbeit ein ebenso sinnstiftender Teil des Lebens sein wie die Freizeit.

Gehalt für gute Arbeit wird als selbstverständlich vorausgesetzt, und ein dicker Dienstwagen gilt längst nicht mehr als Statussymbol oder gar Ausdruck für Wertschätzung.

Feel Good statt Work-Life

Mehr als eine Dekade lang haben Arbeitnehmer selbst dafür gesorgt, irgendwie einen Ausgleich zwischen den Belastungen des Arbeitsalltags und dem Privatleben zu schaffen. Dies aber implizierte, dass Leben und Arbeiten zwei getrennte Welten sind, die es individuell und in Eigenverantwortung auszubalancieren gilt. Das hat oft genug zusätzlichen Stress verursacht und inzwischen zu einer neuen Erwartungshaltung geführt. Arbeit soll ein ebenso sinnstiftender Teil des Lebens sein wie die Freizeit. Die Voraussetzungen für ein Arbeitsumfeld mit Wohlfühlfaktor zu schaffen, geht

Fotos: Pixabay

dabei wieder zunehmend in die Unternehmensverantwortung über. Work-Life-Balance hat also ausgedient – dem Feel-Good-Management gehört die Zukunft.

Ganzheitlicher Ansatz

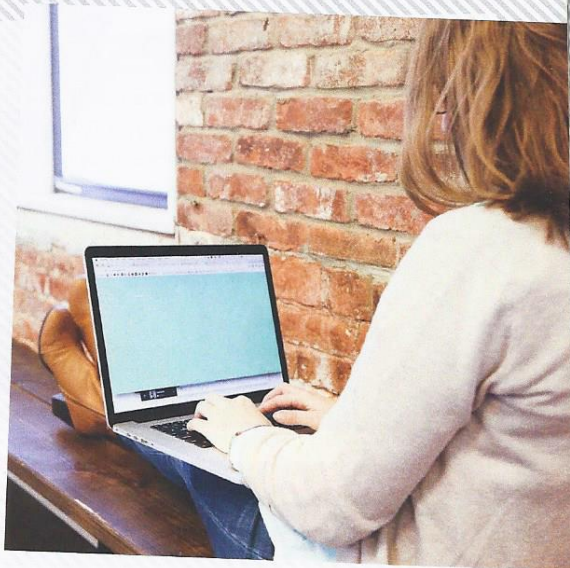
Was aber verbirgt sich hinter diesem neuen Begriff? Sicher hat man schon davon gehört, dass ein Unternehmen einen Tischkicker und jede Woche frische Blumen aufstellt und alle sind fröhlich. Das kann hier und da vielleicht die Laune heben, ist aber nicht als strategisches Feel-Good-Management zu verstehen. Dabei geht es vielmehr um den ganzheitlichen Ansatz einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

Der Hintergrund

Feel-Good-Management versteht sich als ein Konzept der konsequenten Werteorientierung und basiert auf den Lehren der positiven Psychologie, der Wissenschaft von der Entstehung der Gesundheit sowie der Resilienz- und Achtsamkeitsforschung. Grundlage ist die Erkenntnis, dass Mitarbeiter, die mit Fairness und Respekt behandelt werden, die in ihrem Tun einen Sinn erkennen, die an Unternehmensabläufen partizipieren und die sich mit gelebten Leitbildern ihres Arbeitgebers identifizieren, mit Freude und somit effizienter arbeiten. Mitarbeiter, die sich wohlfühlen, sind leistungsfähiger, gesünder und bleiben dem Unternehmen länger treu. So lässt sich mit Feel-Good-Management die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen verbessern, die Motivation der Mitarbeiter steigern, die Wirtschaftlichkeit erhöhen und die kostenintensive Mitarbeiterfluktuation verringern.

Nicht nur Einzelbausteine

Hier und da setzen Unternehmen durchaus schon Aspekte des Feel-Good-Managements um. So achtet der eine Arbeitgeber auf eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, der andere setzt Wohlfühlakzente durch Designelemente. Das betriebliche Gesundheitsmanagement spielt bereits in vielen Firmen eine wichtige Rolle. In anderen Unternehmen wird Wert auf eine bedarfsgerechte Mobilitätsstrategie gelegt. Aber kaum ein Unternehmen bündelt bislang alle Aspekte, die ein ganzheitliches Feel-Good-Management ausmachen. Zahlreiche weitere Faktoren tragen dazu bei, ob sich Mitarbeiter im Unternehmen wohlfühlen oder nicht. Weiterbildung, Kommunikation, Teambuilding, Firmen-



Mitarbeiter, die sich wohlfühlen, sind leistungsfähiger, gesünder und bleiben dem Unternehmen länger treu.

events, Sicherheit, Ernährung, Pausenkonzept, Familie, interkulturelle Kompetenz – die Liste ließe sich beliebig weiterführen, variiert aber natürlich je nach Unternehmensvoraussetzungen.

Mehr Motivation

Eines haben jedoch alle Unternehmen – ganz gleich welcher Größe oder aus welcher Branche – gemeinsam: Wenn Mitarbeiter montags schon schlecht gelaunt zur Arbeit kommen und freitags unaufhörlich »TGIF« (Thank God it's Friday) konstatieren, ist es an der Zeit, nach »Feel Bad«-Faktoren im Unternehmen zu forschen und sie zum Wohle aller – der Mitarbeiter, der Führungskräfte und des Unternehmens – durch eine »Feel Good«-Strategie zu ersetzen.



Melanie Schacker

Beraterin für Kommunikation und Feel-Good-Management sowie Gründungsmitglied, Berufsverband Feel Good Management (BFGM e. V.).
www.berufsverband-fgm.com,
www.fgm-institut.de