



Feel Good Management – der Weg zu einem nachhaltigen Personalmanagement

Die Unternehmen und unsere Gesellschaft befinden sich in einem turbulenten Wandel. Die Digitalisierung, aber auch die Versorgungslücken und der Fachkräftemangel verändern die Werte und die Unternehmenskultur. Nachhaltiges Personalmanagement wird zu einem wichtigen Werttreiber. Feel Good Manager unterstützen Mitarbeitende dabei, in einer positiven Arbeitsatmosphäre ihre Aufgaben wahrzunehmen, und sorgen für eine wertschätzende Unternehmenskultur, welche die Basis für ein florierendes Geschäft bildet.

■ Von Prof. Dr. Claus W. Gerberich

Die aktuellen Herausforderungen im Personalmanagement

Immer mehr Unternehmen entdecken und schätzen die zahlreichen Vorteile eines nachhaltigen Personalmanagements. Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden schafft die Voraussetzung für das Wohlbefinden des Unternehmens. Motivierte und qualifizierte Mitarbeitende bilden die Basis für den Erfolg.

Der rasant voranschreitende Klimawandel ist wohl die grösste Herausforderung unserer Zeit, weshalb der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen die oberste Priorität hat. Der Fachkräftemangel rückt die Arbeitgeberattraktivität in den Fokus.

Wie so oft hängt der Erfolg dabei vom Tun der Menschen ab. Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Kriterium für die Arbeitgeberwahl. Digitale Tools und Prozesse sowie klimaneutrale Dienstleistungen gewinnen ebenso an Bedeutung wie der Gesundheitsschutz bei Arbeitnehmern. Das systematische Lernen wird zum Schlüsselfaktor.

Fünf Elemente für nachhaltiges Personalmanagement

1. Gezielte Aus- und Weiterbildung

Die Lernenden und Studenten von heute sind die Fachkräfte von morgen. Die Zeiten, in denen Auszubildende nur billige Arbeitskräfte waren, sind deshalb längst vorbei. Und auch Mitarbeitende, die schon länger im Unternehmen sind, können den Wunsch

nach Veränderung spüren. Wer als Arbeitgeber diese Entwicklung fördert, profitiert später davon.

2. Gestaltungsspielräume schaffen und nutzen

Elternzeit, Pflegezeit, Homeoffice etc. Ein Arbeitgeber, der seine Mitarbeitenden in allen Lebenslagen unterstützt, fördert die Loyalität und schafft Flexibilität.

3. Gesundheitsfürsorge

Dienstleistungen im Bereich Gesundheit durch den Arbeitgeber sind nicht nur für die Mitarbeitenden ein Bonus, sondern zahlen sich auch fürs Unternehmen aus, etwa durch einen tiefen Krankenstand. Beispiele dafür sind: Impfungen durch den Betriebsarzt, Kurse zur Rauchentwöhnung, zur Resilienz und zu anderen Gesundheitsthemen, Vorbeugung gegen Augenerkrankungen oder höerverstellbare Schreibtische.

4. Kommunikation

Der Flurfunk macht oft schnell die Runde – nur stimmt eben nicht immer alles, was Mitarbeitende sich gegenseitig erzählen. In einem Unternehmen mit offener, klarer Kommunikationskultur erfahren die Mitarbeitenden von Vorgesetzten oder vom Eigentümer, was Sache ist. Rundschreiben, ein internes Kommunikationstool, ein gut gepflegtes elektronisches Schwarzes Brett oder eine Mitarbeiterzeitung helfen dabei. Das interaktive Dashboard ist allen zugänglich.



5. Wertschätzung

Es ist wie in einer Liebesbeziehung: Man sollte sich öfter sagen, was man aneinander schätzt. Ein Danke vom Vorgesetzten, ein Lob für ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt oder sogar ein Bonus zeigen dem Mitarbeitenden, dass er hier richtig ist. Die Wertschätzung muss nicht immer in barer Münze erfolgen, sondern kann sich auch in Sachwerten ausdrücken. Ein Firmenwagen, ein Geschäftshandy oder ein Gutschein tun es auch.

Die Rolle des Feel Good Managers (FGM)

Ein FGM ist viel mehr als nur ein Spassmanager. Unternehmen, die nur diese Aspekte betonen, wollen gar keine weitergehenden strukturellen Veränderungen. Aber darauf kommt es gerade an: Feel Good ist gelebte Unternehmenskultur. Der FGM treibt Projekte an, welche die Unternehmenskultur fördern. Diese wird prägend.



diesbezüglich einen nicht zu unterschätzenden Einfluss.

FGM sind Allrounder

Der FGM hat im Unternehmen die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass das Arbeiten in allen Bereichen nachhaltig verbessert wird. FGM sind dazu da, um die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden aufzufangen und eine konstruktive Zusammenarbeit zu fördern. Wohlfühlmanager sind häufig Allrounder. Gerade in jungen Unternehmen übernehmen sie oft Aufgaben, die verschiedene Unternehmensbereiche betreffen und funktionsübergreifend wirken. Grossunternehmen suchen hingegen seltener nach FGM, sondern besetzen deren Aufgaben mit diversem Fachpersonal.

Die Aufgaben des FGM

Neben der Organisation von Teamevents, der meistgenannten Aufgabe eines FGM, und der allgemeinen Stärkung des Teamspirits sowie des Arbeitsklima, übernehmen diese häufig weitere Aufgaben. Dazu gehören u.a. die Organisation von Veranstaltungen, Terminplanung und Reisebuchungen, Betreuung des Empfangs, Massnahmen zur Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, On- und Offboarding sowie Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Office-Ausstattung.

Der persönliche Kontakt zählt

Der persönliche Kontakt sowie das wirkliche Interesse an Mitarbeitenden und ihrer Lebenssituation erweisen sich als lohnende Investition, um die Identifikation und Bindung zum Unternehmen zu stärken. Dies trägt nicht nur zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei, sondern kann das Unternehmen auch Geld sparen.

Mitarbeiterbindung als Erfolgsgeheimnis

Die Nachhaltigkeit im Personalmanagement lässt sich nur dann verwirklichen, wenn diese auf der Selbstverantwortung der Mitarbeiter aufbaut und zukunftsorientiert ausgerichtet ist. Mitarbeitende fühlen sich dadurch wertgeschätzt, und die Arbeitgeberattraktivität steigt.

Kündigungen und Entlassungen hingegen haben nicht nur einen aufwendigen Re-

cruiting-Prozess zur Folge, sondern schwächen zusätzlich die Reputation des Unternehmens als sicherer Arbeitgeber. Es lohnt sich deshalb für Arbeitgeber, in Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren, da sich die dafür aufgeworfenen Mittel durch wegfallende Suchkosten wieder rechnen, zumal damit dem Fachkräftemangel vorgebeugt wird. Eine nicht besetzte Stelle hat nämlich vielfältige negative Auswirkungen.

Flache Strukturen und die grosse Aufgabenvielfalt kommen dem Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber zugute. Damit kann er sich von Grossunternehmen absetzen. Aber auch das familiäre und wertschätzende Umfeld innerhalb der Firma haben für den Verbleib und Aufstieg grossen Einfluss. Regelmässige Mitarbeitererevents stärken zudem den Zusammenhalt der Belegschaft und sorgen für ein gutes Arbeitsklima im Betrieb. Der FGM hat

Wozu braucht es einen FGM?

Das Randstad Arbeitsbarometer Q2/2021 brachte ein paar erschreckende Erkenntnisse ans Licht: In der IT-Branche wie auch im Hotel- und Gastgewerbe wechselte fast jeder bzw. jede zweite Befragte halbjährlich den Arbeitsplatz. Auch im Einzelhandel, in der verarbeitenden Industrie und im öffentlichen Sektor gibt es recht hohe Fluktuationszahlen. Einer der häufigsten Gründe, warum Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihren Job wechseln, ist das schlechte Arbeitsklima. Die Angestellten bekommen wenig Wertschätzung, es gibt Spannungen in den Abteilungen, und/oder der Stresspegel fällt sehr hoch aus. Die Folge: Die Mitarbeitenden sind frustriert und kündigen irgendwann.

Ein FGM hat die Aufgabe, das Arbeitsklima zu verbessern und damit die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen. Die Person sorgt dafür, dass sich die Kolleginnen und Kollegen



wohl fühlen. Steigt die Zufriedenheit, erhöht sich dadurch unter anderem die Motivation. Es kommt zu weniger Kündigungen, und das Unternehmen wird als Arbeitgeber attraktiver. Der FGM sorgt zudem für Stabilität, damit das Team die Arbeit in Ruhe und gern erledigen kann. Parallel zur Zufriedenheit steigt in der Regel auch die Leistung im Unternehmen an. Er sorgt für Effizienz und Effektivität.

Was macht ein FGM?

Für gute Stimmung und Zufriedenheit zu sorgen, das stellt die oberste und vereinfacht ausgedrückte Aufgabe des Chief Happiness Officers dar. Damit das gelingt, muss er oder sie an verschiedenen Stellschrauben drehen, um die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima insgesamt zu verbessern. So kann ein Happiness Manager z.B. Massnahmen ergreifen, welche die Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stärken. Das erfolgt über das Organisieren von Fitnessprogrammen, welche die Belegschaft während der Arbeitszeit absolvieren kann. Oder das Feel Good Management besorgt Gutscheine für externe Trainings und kostenlose Mitgliedschaften in Sportklubs.

Die Stärkung der körperlichen Fitness ist ein Aspekt. Genauso wichtig: die Verbesserung der mentalen Stärke. Wenn es dem FGM gelingt, für ein gutes Miteinander zwischen den Kollegen und Kolleginnen zu sorgen, verringert das den Stress. Ausfälle wegen Burn-out und ähnlichen Syndromen werden weniger.

Welche weiteren Aufgaben hat ein FGM?

Ein Chief Happiness Officer muss gesamtheitlich denken – und ein gutes Händchen für Zwischenmenschliches oder gar eine Ausbildung im psychologischen Bereich haben. Das Konfliktmanagement gehört nämlich ebenfalls zu seinem Aufgabenbereich dazu. Es gilt, Unstimmigkeiten oder handfeste Streitsituationen unter den Kollegen und Kolleginnen zu entschärfen. Auch Feedbackgespräche sind

ein wichtiger Baustein in dem breit gefächerten Job.

Merkt ein FGM, dass die Unternehmenskultur unter gewissen Defiziten leidet, kann er oder sie entsprechende Seminare, Workshops und Weiterbildungen initiieren. Auch die Organisation von Teambuilding-Events und Firmenausflügen gehört dazu. In manchen Unternehmen verschmelzen die Aufgaben des FGM mit denen des Office Managers. Das heisst, administrative Aufgaben des Büroalltags können hinzukommen. Dazu gehören beispielsweise die Betreuung von Geschäftskontakten, das Onboarding von neuen Mitarbeitenden oder die Besorgung von kostenlosen Getränken und Speisen.

Darum sollte jedes Unternehmen ein Feel Good Management haben

Mehr Wertschätzung, ein besseres Wohlbefinden, weniger Konflikte, ein zufriedenes und motiviertes Team: Ein Feel Good Management zahlt positiv auf die Unternehmenskultur ein. Die Unternehmenskultur ist ein zentraler Wertetreiber, der bisher unterschätzt wurde. Durch die ergriffenen Massnahmen steigt die Zufriedenheit der Fachkräfte, sodass sie sich besser auf das Erreichen der Unternehmensziele konzentrieren können. Als Folge steigen ihre Effizienz und Leistung. Es gibt viele Aspekte, die für die Einstellung eines FGM sprechen. Und wir sind überzeugt: Die Arbeitswelt kann davon nur profitieren! Zufriedenheit und Engagement für die Sache steigen.



AUTOR

Prof. Dr. Claus W. Gerberich ist Investor, Unternehmer und geschäftsführender Gesellschafter eines Familienunternehmens im Bereich Maschinenbau. Er war lange in

Vorständen verschiedener internationaler Unternehmen tätig (u.a. BASF, Adidas und Mövenpick). Als Inhaber und Partner der Gerberich Consulting AG berät er mittelständische Unternehmen in strategischen Fragen. Er hat Maschinenbau und Betriebswirtschaft in Karlsruhe, Mannheim und am MIT in Cambridge studiert.

Erfolgreich rekrutieren



Effizientes Bewerbermarketing und professionelle Bewerberinterviews

Die erfolgreiche Rekrutierung guter Kandidaten bei Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen gehört zu den Herausforderungen jedes Unternehmens. Faktoren

wie demografischer Wandel, sinkende Ausbildungsniveaus und eine geringere Loyalität der Mitarbeiter werden diese Situation zukünftig noch verschärfen. Daher sind ein professionelles Bewerbermarketing und wirksame Bewerberinterviews zukünftig matchentscheidend.

Mit diesem Ratgeber sind Sie über die grundlegenden Trends im Bewerbermarketing informiert und wissen, wie ein Bewerberinterview vorbereitet, organisiert und bis zum Anstellungsentscheid durchgeführt wird.

Bestellung: www.b-books.ch

SEMINARTIPP

Digital Recruiting



Online-Rekrutierung bietet mit einer Vielzahl neuer Tools und Möglichkeiten eine wertvolle Ergänzung zur traditionellen Rekrutierung. Für viele Personalverantwortliche und Führungskräfte ist es jedoch immer noch unbekanntes Neuland. Wie können Sie sicherstellen, dass Sie die geeigneten Tools auswählen und sie auch professionell, nachhaltig und effizient einsetzen?

Ihr Praxis-Nutzen

- Sie lernen die wichtigsten Rekrutierungs-Plattformen kennen und erhalten branchenspezifische
- Empfehlungen zur Nutzung.
- Sie erfahren, wie Sie zielgruppenoptimierte Online-Stelleninserate verfassen.

Termine: Dienstag, 16. Mai 2023
Donnerstag, 26. Oktober 2023

Seminarleitung:

Sara Meiattini/Martin Müller

Ort: Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich

Anmeldung und weitere Informationen:

www.praxisseminare.ch

Impressum

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschlostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeber Stephan Bernhardt

Redaktion Dave Husi

Publikation 10 × jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:
www.weka-library.ch

Bildrechte www.iStockphoto.com

Bestell-Nr. NL9232

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2022

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.