

# Feel Good Management für Ihr Unternehmen

„Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit“

[www.ihr-feel-good-manager.de](http://www.ihr-feel-good-manager.de)

[info@ihr-feel-good-manager.de](mailto:info@ihr-feel-good-manager.de)

**GREINER**  
KOMMUNIKATION

Greiner Kommunikation  
Johannes Greiner  
Ostendstr. 18  
D- 70190 Stuttgart  
0711 460 52 482

[info@greiner-kommunikation.de](mailto:info@greiner-kommunikation.de)  
[www.greiner-kommunikation.de](http://www.greiner-kommunikation.de)

## **Inhaltsverzeichnis:**

Warum Feel Good Management?.....	3
Eigenschaften eines Feel Good Managers .....	4
Aufgabenlandkarte des Feel Good Managers .....	5
Aufgaben – kurz erklärt .....	6
- <i>Mitarbeiter</i> .....	6
- <i>Neuzugänge</i> .....	6
- <i>Führungskräfte</i> .....	6
- <i>Arbeitsplatz</i> .....	6
- <i>Freizeit</i> .....	7
- <i>Teambildung</i> .....	7
- <i>KVP (Der kontinuierliche Verbesserungsprozess)</i> .....	7
- <i>Konfliktmanagement</i> .....	7
- <i>Befragungen</i> .....	8

Hinweis: Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in den Texten der Einfachheit halber oft nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

## Warum Feel Good Management?

Warum sollte es jemanden in einem Unternehmen geben, der ausschließlich dafür zuständig ist, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen? „Wohlfühlen“, das ist doch etwas für Zuhause, den Urlaub, also das Privatleben. Arbeit ist nun einmal Arbeit und dort wird gearbeitet, nicht „wohlgeföhlt.“

Das wir das Wort „Wohlföhlen“ mit unseren privaten Interessen verknüpfen und vielleicht sogar mit „faulenzen“ in Verbindung bringen ist nicht selten. Denn in uns ist oft noch das 1960 von Douglas McGregor, Professor am Massachusetts Institute of Technology vorgestellte antiquierte Denkmodell „Theorie X“, in dem er davon ausgeht, dass Arbeit kein motivierender Charakter beigemessen, sondern „Mittel zum Zweck“ ist. Der Durchschnittsmensch hat also eine Abneigung gegen Arbeit und vermeidet sie, wo immer er kann. Dem entgegengesetzt kann man nur einen Zwang, Kontrolle, Bedrohung und Bestrafung – kurz gesagt, ein autoritäres Föhren.

Zum Glück belegen zahlreiche Studien und Erfahrungen, dass es auch anders geht und das dies sogar positive Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg hat. Dazu bemühe ich noch einmal Douglas McGregor, diesmal mit seiner „Theorie Y“, in der er davon ausgeht, dass es in der Natur des Menschen ist, sich physisch und geistig anzustrengen, ebenso wie beim Spieltrieb. Die Arbeit kann zudem sowohl Befriedigung als auch Enttäuschung hervorrufen. Äußere Kontrollen reichen nicht aus, einen Menschen dazu zu veranlassen, ein Ziel zu erreichen. Er möchte sich damit identifizieren, Eigenverantwortung und ein bestimmtes Maß an Selbstkontrolle übernehmen. Diese Theorie Y bewirkt also kooperatives föhren. Die Führungskraft ist kein Antreiber mehr, sondern ein Teil einer harmonischen und gut zusammenarbeitenden Mannschaft. Diese Methode föhrt durch einen höheren Motivationsstand zu mehr Produktivität.

Sie geben mir sicher Recht, dass es also unabdingbar ist, den Kolleginnen und Kollegen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem dieses kooperative Zusammenarbeiten möglich ist, in dem sie sich wohl und anerkannt föhlen. Denn nur so sind die Mitarbeiter in der Lage, motiviert und engagiert das gemeinsame Ziel zu verfolgen.

Der Arbeitsalltag stellt Mitarbeiter und Führungskräfte oft vor große Herausforderungen und so lässt es die Situation nicht immer zu, darauf zu achten. Fühlen sich die Kolleginnen und Kollegen aber dauerhaft „unwohl“, kann das schwere Folgen haben. Sie werden unzufrieden, machen „Dienst nach Vorschrift“ und haben innerlich gekündigt.

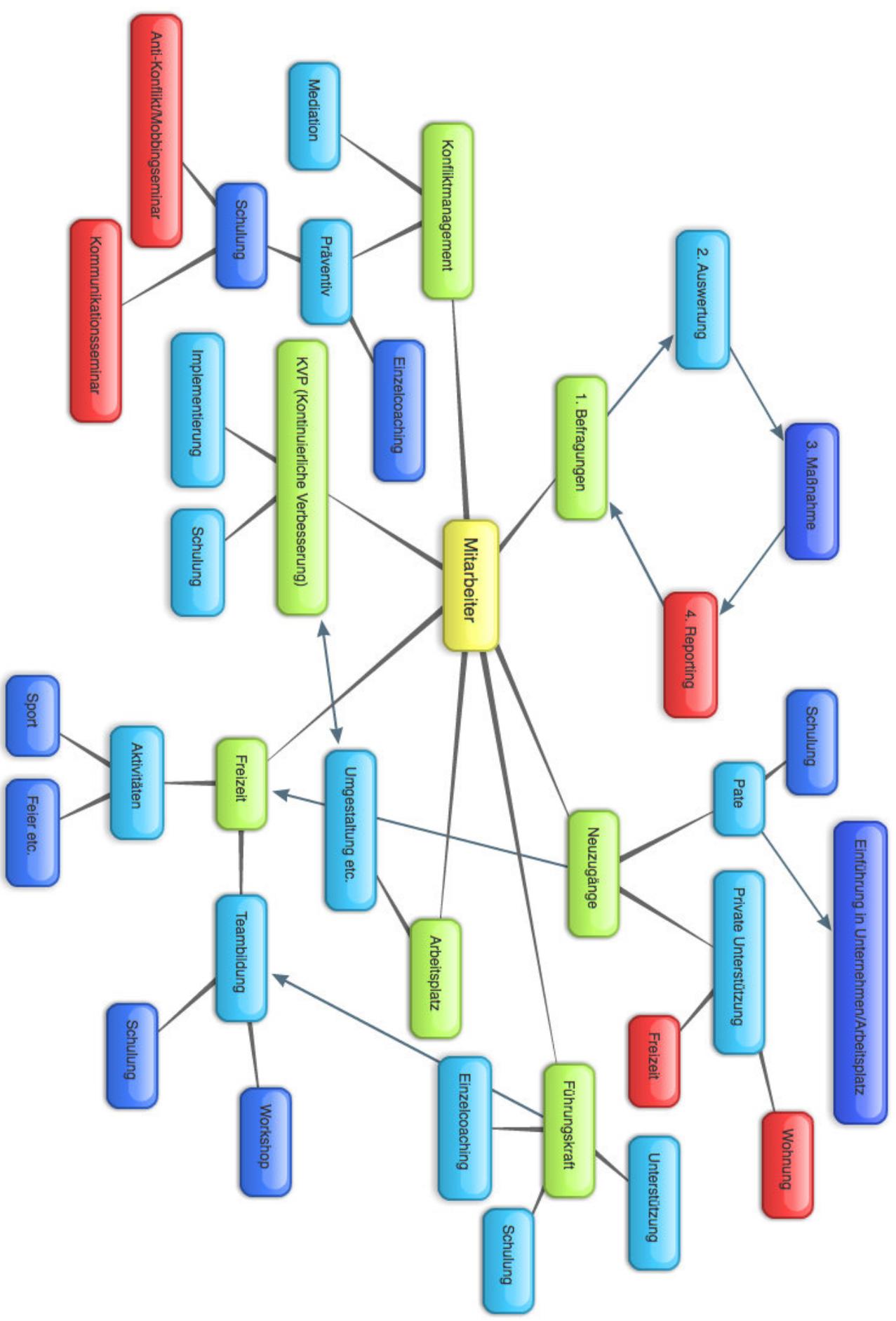
Was wäre, wenn Sie sich keine Sorgen mehr darum machen müssten, denn Sie wissen, es gibt jemanden in Ihrem Unternehmen, der genau diese Aufgaben übernimmt und ständig darum bemüht ist, dass es Ihnen und Ihren Mitarbeitern gut geht?

Diese Aufgabe übernimmt der Feel Good Manager.

### **Eigenschaften eines Feel Good Managers**

Der Feel Good Manager ist ausschließlich für das Wohlbefinden aller Mitarbeiter und Führungskräfte zuständig. Denn: „Arbeitszeit ist Lebenszeit!“ Er ist in keiner Hierarchiestufe, unparteiisch und stets lösungsorientiert. Er ist Ansprechpartner in allen Belangen die ein wertschätzendes Zusammenarbeiten stören und unterstützt die Mitarbeiter bei der einvernehmlichen Lösungsfindung. Er bestimmt nicht, er unterstützt. Denn die besten Lösungen haben die Mitarbeiter, die täglich mit der Situation konfrontiert sind. Er arbeitet mit allen Parteien, Abteilungen und Hierarchien gleichwertig zusammen.

# Aufgabenlandkarte des Feel Good Managers



## **Aufgaben – kurz erklärt**

### *Mitarbeiter:*

Die Mitarbeiter, egal welcher Abteilung und Hierarchieebene, steht im Mittelpunkt des Wirkens. Seine Belange und seine Zufriedenheit sind der Grund, warum es den Feel Good Manager gibt.

### *Neuzugänge:*

Ein Mitarbeiter, der neu in ein Unternehmen kommt ist motiviert und hat Vertrauen in das Unternehmen. Diese Anfangswelle gilt es zu nutzen. Wird er nicht ausreichend eingeführt, verliert er schnell diese Eigenschaften und sein Potenzial kann nicht genutzt werden. Der Feel Good Manager ist neben seinem Pate von Anfang an sein Ansprechpartner für alle Belange, die die Einarbeitungszeit erleichtern. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter neu in der Stadt, unterstützt der Feel Good Manager ihn auf Wunsch auch in seinem neuen privaten Umfeld.

Der Pate ist eine Kollegin oder Kollege der selben Abteilung. Er ist der Ansprechpartner für die Einarbeitung am Arbeitsplatz. Diese wertvolle Aufgabe erlernt jeder Pate in einer Schulung durch den Feel Good Manager oder Führungskräftecoach.

### *Führungskräfte:*

Führungskräfte sind von zentraler Bedeutung für das Feel Good Management. Denn sie sind die Multiplikatoren und täglich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Sie werden darum regelmäßig durch den Feel Good Manager mit Einzelcoachings, Gesprächen und Schulungen unterstützt.

### *Arbeitsplatz:*

Der Arbeitsplatz der Mitarbeiter ist von zentraler Bedeutung. Nur wenn sie sich dort zurechtfinden und wohl fühlen, ist eine produktive Arbeitsweise möglich. Der Feel Good Manager arbeitet in Kooperation

der dafür zuständigen Instanzen und Mitarbeitern daran, dies möglich zu machen.

### *Freizeit*

Sicher, die meisten Mitarbeiter wissen, was sie in Ihrer Freizeit tun und was ihnen Freude bereitet. Hier geht es im Feel Good Management darum, z.B. Pausenzeiten und Feierabendangebote wie z.B. Sport- oder Entspannungsmöglichkeiten zu schaffen, anzuregen und anzubieten. Auch Feierlichkeiten gehören dazu.

### *Teambildung*

Vor allem neue Teams bestehen erst einmal aus Einzelpersonen mit eigenen Bedürfnissen und Gefühlen. Ein erfolgreiches Team muss gebildet werden. Dabei durchläuft es immer vier Phasen: 1. Testphase, 2. Nahkampfphase, 3. Organisationsphase und 4. Arbeitsphase. Erst in der vierten Phase ist ein Team arbeitsfähig. Beachtet man dies nicht, springt das Team immer zwischen einzelnen Phasen hin und her. Teambuildingworkshops mit Unterstützung des Feel Good Managers sind daher ein Muss.

### *KVP (Der kontinuierliche Verbesserungsprozess)*

Veränderungen und Verbesserungen im Unternehmen sind von zentraler Bedeutung um erfolgreich zu bleiben. Mit dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird dies möglich. Denn wer kennt sich besser in den einzelnen Bereichen aus als die Mitarbeiter, die täglich damit zu tun haben? Der Feel Good Manager unterstützt dauerhaft die Implementierung, Durchführung, Auswertung und Schulung von KVP-Zirkeln in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern.

### *Konfliktmanagement*

„Wo Menschen miteinander schaffen, machen sie sich zu schaffen!“ So ist es ganz normal, dass im Unternehmen Konflikte entstehen. Begegnet man ihnen nicht, hat das schlimme Folgen. Der Feel Good Manager, als

hirarchielose Instanz, fungiert als Mediator. Dabei wird stets die Lösung mit den Konfliktparteien gesucht. Es gibt also keinen „Richterspruch.“

Präventiv werden Kommunikations- und Konfliktmanagementseminare für Mitarbeiter und Führungskräfte durchgeführt, damit Spannungen im Vorfeld vermieden werden können.

### *Befragungen/Selbstbeurteilung*

Zentrale Aufgabe einer Mitarbeiterbefragung ist es, herauszufinden, wo Schwachstellen in der Mitarbeiterzufriedenheit bestehen, diese auszuwerten, daraus Maßnahmen zu definieren und diese umsetzen. Ebenfalls sinnvoll sind Selbstbeurteilungen der Mitarbeiter

### *Reporting*

Neben der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit jeder Maßnahme von Bedeutung. Denn nur wenn diese zwei Dinge vorhanden sind, ist die Veränderung sinnvoll.

Das regelmäßige Reporting und die Erhebung von Kennzahlen sind also von großer Bedeutung. Diese werden durch Mitarbeiterbefragungen und durch Mitwirkung der Personalabteilung erstellt.

Mögliche Kennzahlen sind:

- Rücklaufquote bei Befragungen
- Arbeitsunfähigkeitsquote
- Fluktuationsquote
- Anzahl an Abmahnungen und Kündigungen
- Beteiligung an Verbesserungsaktivitäten
- Anzahl der Konflikte

Sie merken, das Feel Good Management umfasst eine Vielzahl an Aufgaben. Packen Sie sie an, steht dem Erfolg Ihres Unternehmens nichts mehr im Wege.

Wir freuen uns auf diese gemeinsame Aufgabe! [Kontaktieren Sie uns.](#)