



Personaler - heute auch Feelgood-Manager (Bildquelle: © weRpix - Shutterstock.com)

22.11.2016 09:00 CET

HR im Wandel: Der Personaler als Feelgood-Manager

Als Heilsbringer gefeiert oder als Spaßvögel belächelt – über Feelgood-Manager wird kontrovers diskutiert. Fakt ist, dass sich viele Aufgaben eines Feelgood-Managers mit den Erwartungshaltungen an einen modernen Personaler decken. Ob zufriedene Mitarbeiter, effiziente Arbeitsstrukturen oder eine starke Unternehmenskultur – Feelgood-Management gehört inzwischen auch zum guten HR-Repertoire.

Mitarbeiterbindung durch Feelgood-Management

Die Gründe liegen auf der Hand: Talente der Generationen Y und Z müssen gewonnen, langjährige Mitarbeiter aber gleichzeitig gehalten werden. Das

Thema Mitarbeiterbindung hat sich zu einer der zentralen Herausforderungen im demografischen Wandel entwickelt. Mit den herkömmlichen Argumenten „Gehalt und Urlaubstage“ lässt sich heute keine Überzeugungsarbeit mehr leisten.

Kandidaten erwarten Wohlfühlatmosphäre

Es sind andere Attribute, die den Arbeitgeber attraktiv machen: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine in Bezug auf Ort und Zeit flexible Arbeitsgestaltung, Work-Life-Balance, individuelle Karriereförderung oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen sind neue Maßstäbe, die von Arbeitnehmern gesetzt werden. Und nicht zuletzt der Anspruch einer Wohlfühlatmosphäre, der zunehmend an Unternehmen gestellt wird. Mit diesen Anforderungen hat sich auch das Arbeitsspektrum des Personalers verändert. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter wird zum erklärten HR-Ziel und zum Aushängeschild auf dem Arbeitsmarkt.

Jobprofil eines Feelgood-Managers

Der Personaler fungiert also in weiten Teilen als Feelgood-Manager. Doch was macht ein Feelgood-Manager eigentlich? Exakt umrissen ist das Aufgabenspektrum nicht, denn so individuell wie Mitarbeiter und Kultur eines Unternehmens sind, so verschieden sind die Tätigkeiten auf dieser Position. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO hat ein Jobprofil entwickelt und in diesem Zusammenhang verschiedene Arbeitsaufgaben definiert:

- **Strukturen** für ein Arbeitsumfeld entwickeln und aufbauen, in denen sich die Mitarbeiter wohlfühlen
- Als **persönlicher Ansprechpartner** die Rolle des Vertrauensmanagers für Mitarbeiter übernehmen, direkten Kontakt pflegen
- **Kommunikation** Offene und transparente Kommunikationskanäle entwickeln, Treffpunkte und Austauschmöglichkeiten schaffen.
- Organisation von **Gemeinschaftserlebnissen** und Team-Events
- Auf der Basis von **Leitbildern, Werten und Unternehmenskultur** das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern
- Im Rahmen einer **Feedback-Kultur** regelmäßig die Bedürfnisse der Mitarbeiter analysieren
- Optimale und stressfreie **Arbeitsumgebung** schaffen
- **Nachhaltige Feelgood-Strukturen** etablieren: Freiwillige, selbstorganisierende Kümmerer-Teams aufbauen und weiterentwickeln

- **Lernangebote** etablieren: Konfliktmanagement, Feedback-Kultur, selbstorganisierende Teamstrukturen, Retrospektiven, Coaching.

Die Komplexität des Themas zeigt, dass Wohlfühlmanagement nicht nebenher betrieben werden sollte. Unternehmen, die das Thema ernsthaft auf die Agenda setzen, müssen entsprechende Stellen schaffen und Feelgood-Manager mit der notwendigen Verantwortung ausstatten. Aufgrund vieler Schnittstellen zum Human Resources Management bietet sich dabei eine Verankerung im Personalbereich durchaus an.

Drei Warnungen für Wohlfühlmanager

Auch Dr. Ilona Bürgel, Diplom-Psychologin und Expertin für den Wirtschaftsfaktor Wohlbefinden, plädiert für eine Unternehmenskultur, in der sich Mitarbeiter wohlfühlen. Sie warnt jedoch davor, den einzelnen dabei aus der Selbstverantwortung zu entlassen und den Auftrag „Wohlbefinden“ voll und ganz an den Feelgood-Manager zu übertragen.

1. Ein Wohlfühlmanager kann schlechte Führung nicht ausgleichen

„Es bleibt oberstes Führungsgebot, sich um die Menschen im Unternehmen zu kümmern. Auch wenn es die meisten Führungskräfte nicht gelernt haben, ist die heutige Welt eher eine Welt der Menschen als der Dinge. Wenn eine Maschine ausfällt, ist das teuer und unangenehm. Wenn die beste Fachkraft ausfällt, ist es noch viel schlimmer.“

2. Der Ruf nach Wohlbefinden kann neuen Stress auslösen

„Niemand ist jeden Tag gleich gut drauf. Das Bewusstsein, nun auch noch neue Erwartungen erfüllen zu müssen, die ich nur teilweise beeinflussen kann, könnte nach hinten losgehen. Sport und Spiel kann Spaß machen, aber auch neuen Leistungsdruck erzeugen. Selbst wenn das Prinzip der Freiwilligkeit gilt, kann Gruppendruck dieses zunichtemachen.“

3. Niemand ist für unser Wohlbefinden zuständig außer uns selbst

„Was bereits von zahlreichen Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement bekannt ist, wird auch hier gelten: Die Gefahr besteht, dass sich Mitarbeiter bespaßen lassen, die Ansprüche immer höher schrauben und trotzdem nie zufrieden sind. Die Verantwortung für sich selbst wird in dem Maß verloren gehen, wie sie dem Einzelnen abgenommen wird.“

Über die CareerBuilder Germany GmbH

Als international tätiger Anbieter von Human-Resources-Lösungen kennt CareerBuilder den gesamten Recruiting-Prozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung. Die Online-Jobbörse www.careerbuilder.com ist Marktführer in den USA mit mehr als 24 Mio. Unique Visitors und 1 Mio. Stellenangeboten. In Deutschland vereint CareerBuilder seit Oktober 2011 die Marken JobScout24, Jobs.de und CareerBuilder unter einem Dach und blickt als ehemalige JobScout24 GmbH auf langjährige Expertise im deutschen Markt zurück. Das Kerngeschäft in Deutschland konzentriert sich auf Jobs.de, die Online-Stellenbörse der CareerBuilder Germany GmbH, und Broadbean, die Lösung für zentral gesteuerte, professionelle Anzeigenverteilung.

CareerBuilder und seine Tochterunternehmen sind in den USA, Europa, Canada und Asien tätig.

Weitere Informationen unter www.arbeitgeber.careerbuilder.de

Kontaktpersonen



Karsten Borgmann

Pressekontakt

Managing Director

Geschäftsleitung, PR

karsten.borgmann@careerbuilder.com

089-38038412