

Feel and work good!

Fragt man Menschen, was ihnen im Arbeitsleben besonders wichtig ist, so hört man oft: „ein gutes Betriebsklima“, „eine Wohlfühlatmosphäre“, „ein fähiger Chef“ oder „nette Kolleginnen und Kollegen“. Doch in der Realität sieht es in den Unternehmen häufig anders aus: überall Gesichter wie sieben Tage Regenwetter und keine Wetterbesserung in Sicht.

Die Stimmung ist schlecht, die Fluktuation hoch und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden unterirdisch. Mit dem Modell der vier Klimazonen können Unternehmen nun analysieren, wo der Ursprung der schlechten Stimmung liegt, und das Betriebsklima gezielt verbessern.

Stimmungsbarometer für Ihr Unternehmen

Die Stimmung im Betrieb wird durch diese vier Klimazonen geprägt:

1. die unternehmerische,
2. die räumliche,
3. die soziale und
4. die atmosphärische Klimazone.

In jeder dieser Zonen sind unterschiedliche Parameter beheimatet, die direkt oder indirekt die anderen Zonen beeinflussen. Die unternehmerische Klimazone umfasst beispielsweise Faktoren wie Arbeitszeiten, Gehälter, das Unternehmensleitbild, Weiterbildungsmöglichkeiten und vieles mehr.

Die räumliche Klimazone betrachtet den Arbeitsplatz und dessen Ausstattung, den Arbeitsort, die Bürosituation, die Gestaltung des Firmengebäudes, Gemeinschafts-, aber auch digitale Räume.

Unter der sozialen Klimazone verorten wir Rollen und Funktionen innerhalb eines Unternehmens wie die Führungskräfte oder den Betriebsrat, Zusatzleistungen für Mitarbeitende, Teamevents etc.

In der atmosphärischen Klimazone wirken Faktoren wie das entgegengebrachte Vertrauen, Kollegialität, die Fehlerkultur, der Flurfunk, der Umgang mit Konflikten und Veränderung und noch einiges mehr.

HINWEIS

Anders als das schwer veränderbare Weltklima lässt sich das Klima in jeder dieser Zonen kurz- bis mittelfristig verbessern – durch individuelle Handlungs- und Kommunikationsmaßnahmen. Schauen wir uns dazu beispielhaft eine der Klimazonen und ihr Optimierungspotenzial genauer an.

Die soziale Klimazone

Wir Menschen sind soziale Wesen. In vielen Unternehmen wird dieser Tatsache aber immer noch

zu wenig Beachtung geschenkt. Dabei gibt es einige essenzielle Stellschrauben, die einen enormen Einfluss auf das Betriebsklima nehmen: Neben den oben genannten sind das zum Beispiel das Feel and Work Good Management, Diversity oder das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Der Feel and Work Good Manager schafft Klimaoasen

Eine Wohlfühlatmosphäre im Unternehmen lässt sich unter anderem herstellen, indem genau für diese Aufgabe jemand eingestellt wird: ein Feel and Work Good Manager bzw. eine Managerin (FGM), der/die sich ausschließlich um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmert. Die FGM vereinen gleich mehrere Rollen und Funktionen: Vertrauensperson, Vermittler/-in, Organisator/-in und Koordinator/-in, Konfliktklärer/-in, Personaler/-in, Coach und Berater/-in.

Die drei Aufgabenfelder der FGM

Ihre Hauptaufgabe ist es, Rahmenbedingungen im Unternehmen zu schaffen, die die Mitarbeitenden zufrieden und produktiv machen:

1. Die FGMs können dafür sorgen, dass Mitarbeitende ihre körperliche und mentale Gesundheit fördern – und damit weniger häufig krank sind. Gesunde Snacks oder Obst, Business-Yoga, Pilates, Meditation oder andere leichte Trainingseinheiten zwischendurch: Es gibt vielfältige Ernährungs-, Entspannungs- und Stressmanagement-Konzepte, die nicht viel kosten, aber einen großen Wohlfühleffekt haben.
2. Aufgabe der FGMs ist es ebenso, die Tür zu neuem Denken zu öffnen – und das meinen wir ganz wörtlich. Sie unterstützen das Unternehmen dabei, geeignete Raumkonzepte und Kreativitätsformate zu entwickeln und damit zu experimentieren. Ob Skip-Level-Gespräche, Job-Shadowing-Programme, Fuck-up-Nights, World-Cafés, Brainwalking oder crossfunktionale Themenveranstaltungen – es gibt zahlreiche Formate und Möglichkeiten, die für mehr Kreativität und Innovation sorgen.
3. Die Förderung des Teamgeists und Zusammenhalts im Unternehmen ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe der FGMs. Teambuilding-Übungen und

-Workshops, Fallstudien und Simulationen oder gemeinsame Events helfen den Mitarbeitenden dabei, einander besser zu verstehen und als Team zusammenzuwachsen. Eine Analyse der Betriebskultur, werteorientierte Team-Workshops oder gemeinsame Kultur- oder Visionstage bringen nicht nur wichtige Erkenntnisse für die Personalauswahl, sondern auch für die gezielte Motivation und Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Wohlfühlen als Wettbewerbsfaktor

Mit einem durchdachten betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) lässt sich ein wesentlicher Beitrag zu Zufriedenheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden leisten. Solch größere Vorhaben und Projekte scheitern nicht selten an finanziellen Ressourcen oder auch daran, dass der Berg an damit verbundener Arbeit unüberwindbar scheint. Das muss beim BGM nicht sein, denn die Maßnahmen hierzu sind vielfältig:

- Sollte es kein Feel and Work Good Management im Unternehmen geben, ist es Aufgabe des BGM, einen Beitrag zur mentalen und körperlichen Gesundheit der Belegschaft zu leisten. Gemeinsame Yoga- oder Meditationseinheiten, gute Lichtverhältnisse, ein ergonomischer Schreibtischstuhl, ein Obstkorb statt eines vollen Süßigkeitenschanks sind ein guter Anfang. Auch die Möglichkeit, einen Spaziergang oder einen Nap in der Pause zu machen, sollten Unternehmen fördern. Pausen reduzieren zwar theoretisch gesehen die Arbeitszeit, tragen aber gleichzeitig dazu bei, dass die tatsächliche Arbeitszeit an Schreibtisch oder Werkbank wesentlich effektiver und produktiver genutzt werden kann.
- Die Maßnahmen lassen sich ganz unbürokratisch im Team beginnen: etwa mit dem Vorschlag, gemeinsam spazieren zu gehen – oder 30 Minuten in der Woche mit einem Podcast eine angeleitete Meditation zu machen. Eine Idee ist auch, dass die Mitarbeitenden reihum die Verantwortung für gesunde Snacks am Arbeitsplatz übernehmen. Wichtig ist zudem, sich die Arbeitsplätze im Homeoffice, Firmenbüro oder in der Produktionshalle anzusehen: Wer benötigt einen neuen Stuhl, eine weitere Lichtquelle, einen höhenverstellbaren Schreibtisch, eine ergonomische Maus etc.?

Gesundheitsmanagement attraktiv für die Generationen Y und Z

Ein gutes BGM ist übrigens auch unter dem Aspekt des Employer Branding wichtig. Nach dem Motto „Money can't buy us happiness“ legen insbesondere jüngere Menschen der Generationen Y und Z Wert darauf, in einem Unternehmen zu arbeiten, in dem sie mehr als nur Geld zum Leben bekommen. Wenn sie sich zwischen zwei Arbeitgebern entscheiden können, wählen sie – wer kann es ihnen verübeln? – denjenigen mit den besseren Zusatzleistungen wie beispielsweise einem guten BGM.



HINWEIS

Am Ende des Tages lässt sich durch ein BGM eine Win-win-Situation schaffen: Die Mitarbeitenden freuen sich über das Angebot und spüren, dass die Führenden sich Gedanken um ihr Wohlergehen machen. Das Unternehmen profitiert auf der anderen Seite von einer leistungsstarken, belastbaren und motivierten Belegschaft.

Diversity Management – Vielfalt zum Wohl aller

In der Arbeitswelt kommen Menschen aller Fässon und Couleur zusammen. Ihre Diversity kann ein Unternehmen bereichern und die Bereitschaft fördern, neue Wege zu gehen: durch verschiedene Perspektiven und Blickwinkel, durch unterschiedliche Prägungen und Erfahrungen. Auf der anderen Seite bietet Diversity jedoch auch Potenzial für Fettnäpfchen (im besten Fall) oder aber für Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing (im schlimmsten Fall).

Konkrete Maßnahmen machen den Unterschied

Im Zweifel bedarf es hier nicht nur des Fingerspitzengeföhls, sondern konkreter Maßnahmen, die für Inklusion und Chancengleichheit sorgen. Das können Sprachkurse sein, flexible Arbeitszeiten, barrierefreie Wege und Räume, Diversity- oder interkulturelle Trainings, Führungskräfte-Coachings, Quotenregelungen, die Erstellung von Texten in einfacher Sprache, Beratungsangebote, das Einrichten von Gebetsräumen, Diversity-Tage, Förderprogramme etc.



HINWEIS

Oft braucht es nur etwas mehr Aufmerksamkeit und Kreativität, um die Stimmung und das Wohlergehen der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen. Mit dem Aufgabenkatalog der Feel and Work Good Manager (siehe oben) können Führungskräfte initiativ werden und das Betriebsklima in ihrem Unternehmen retten oder zumindest nachhaltig verbessern! ■



BUCH-TIPP

Frauke Ion, Sophia Schneider:
„Rettet das Betriebsklima!
Stimmungs-Change im Unternehmen: So geht's in der Praxis“



Autorinnen: Frauke Ion ist seit 2005 mit Ion International in der Organisations-, Personal- und Persönlichkeitsentwicklung zu Hause.

Sophia Schneider ist systemischer Coach und Trainerin. Sie begleitet Einzelpersonen, Teams und Organisationen bei Veränderungsprozessen.