

Der Feelgood-Manager

Berufsporträt Was machen Menschen mit diesem melodisch klingenden Berufstitel?

Den wohlklingenden Berufstitel des Feelgood-Managers tragen in Deutschland noch recht wenige Personen. Wie genau sieht der Arbeitsalltag eines Feelgood-Managers aus, was ist seine Hauptaufgabe und welche Unternehmen sollten seine Hilfe in Anspruch nehmen? Melanie Vogel, Feelgood-Managerin, Zukunfts-Philosophin und Unternehmerin beantwortet diese Fragen in einem exklusiven Interview. Gefunden hat „Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz“ sie über die Website mit dem Namen „Feelgood-at-office“.

Frau Vogel, wie würden Sie das Berufsbild „Feelgood-Manager“ in ein paar kurzen Sätzen beschreiben?
 Zunächst einmal steht beim Feelgood-Manager der Mensch im Fokus. Oder besser: Die Menschen stehen im Fokus. Denn wo viele Menschen an einem Strang ziehen, muss der Zusammenhalt untereinander stimmen. Der Feelgood-Manager betreut die Arbeitnehmer und hat dabei immer im Blick, dass jeder von ihnen eine individuelle Persönlichkeit mit charakteristischen Stärken und Schwächen ist.

Schwichen persönlich den Vergleich zu einem Klimaexperten immer sehr passend. Natürlich nicht für das Wetter vor unserer Tür, sondern für das Betriebsklima hinter den Türen eines Unternehmens. Seine Aufgabe ist es, ähnlich der eines Meteorologen, zu sehen, wo sich Unwetter bil-

den oder trübe Wolken im Anmarsch sind. Die Aufgabe eines Feelgood-Managers ist also zu sehen, wo Reibungen im Unternehmen entstehen und zu erkennen, wo sich die Rädchen im Getriebe eines Unternehmens nicht mehr richtig zusammenfügen.

Welche Unternehmen sollten einen Feelgood-Manager einstellen?

Je größer das Unternehmen ist, desto sinnvoller ist es, den Posten eines Feelgood-Managers zu schaffen. In großen Unternehmen und Konzernen sind die Reibungsflächen oft viel größer, Druck und Stress finden oft kein Ventil, weil die Größe des Unternehmens für mehr Anonymität sorgt. Kleine Betriebe sollten Feelgood-Manager eigentlich gar nicht brauchen. In kleinen Betrieben sollte das Betriebsklima nämlich Chefsache sein. Hängt in kleinen Betrieben der Hausseggen schief, können Feelgood-Manager aber auch dort als externe „Betriebsklima-Experten“ sinnvoll unterstützen und helfen, das Wohlfühl-Klima wiederherzustellen.

Kann man also sagen: Je länger der Weg von ganz unten nach ganz oben ist, desto sinnvoller ist es, eine Fachkraft einzustellen, die sozusagen auf diesem Weg die „Verkehrsplanung“ übernimmt?

Ja, so kann man das formulieren. Allerdings bestimmt nicht nur die Unternehmensgröße die Anforderungen an einen Feelgood-Manager. Befindet sich ein Un-



ZUR PERSON: MELANIE VOGEL

Kernthemen von Melanie Vogel sind **Futability** (Future + Ability; die Fähigkeit, Veränderungen kompetent zu begegnen), **Innovation** und **Leadership**. Diese unterrichtet sie nicht nur als Dozentin an der Universität zu Köln, sondern auch in Vorträgen, Keynotes, Webinaren und Seminaren in Unternehmen und bei Führungskräften – unter anderem auch in Koblenz.

Melanie Vogel ist auch Initiatorin der **Messe „women & work“**, die am 17. Juni in Bonn stattfindet und Besucherinnen mit Top-Arbeitgebern in Kontakt bringt. Zielgruppe sind Studentinnen und Absolventinnen aller Fachbereiche auf der Suche nach Praktika oder dem Traumarbeitgeber, Wiedereinsteigerinnen, ambitionierte Frauen, die einen Jobwechsel planen oder in Führungspositionen aufsteigen möchten. Weitere Informationen unter www.womanandwork.de

Foto: privat

ternehmen in Veränderungsprozessen, ist das Einstellen eines Feelgood-Managers ebenfalls sinnvoll.

Wo liegen in dieser Situation die Herausforderungen?

Zum einen liegen sie auf der Seite der Unternehmen, die in starken Veränderungsprozessen stecken. Sie müssen Veränderungen von oben unterstützen und dürfen nicht vergessen, die Menschen dabei mitzunehmen.

Halbherzige Versuche bringen hier nichts! Der Feelgood-Manager muss die Rückendeckung des Top-Managements haben, ansonsten löscht er Brände, die sofort wieder Feuer fangen.



Motivierte Mitarbeiter, die ein starkes Team bilden, tragen den Erfolg ihres Unternehmens. Foto: Robert Kneschke/Fotolia

FEELGOOD-EINFLUSSFAKTOREN

Wichtig für emotionale Bindung an den Arbeitsplatz:

- Potenziale der Mitarbeiter (ausgeschöpft/gestärkt?)
- Führungskraft
- Herausforderung und Abwechslung
- Kollegen
- Unternehmensziele und Unternehmensphilosophie

Relativ unwichtig:

- Anzahl der Urlaubstage
- Bezahlung und Verdienstmöglichkeiten
- Kinderbetreuung
- Sozialleistungen, Zuschüsse und Annehmlichkeiten
- Sicherheit des Arbeitsplatzes

Weitere Information:

Nur 15 Prozent der Arbeitnehmer haben eine hohe emotionale Bindung zu ih-

rem Arbeitsplatz. Zu diesem Ergebnis kam der „Engagement Index 2016“ des **Gallup Instituts**. Dieses Ergebnis fordert geradezu den Einsatz von Feelgood-Managern ein. Die Studie, die seit 2001 vom forschungsbasierten Beratungsunternehmen Gallup durchgeführt wird, führt aus, dass nur knapp jeder zweite Arbeitnehmer 2016 ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten über seine persönlichen Leistungen geführt hat. Diese Gespräche seien aber für eine Leistungseinschätzung und für die Stimmung innerhalb des Unternehmens wichtig. Ein Mitarbeiter, der seinen Erfolg an nichts festmachen könne, resigniere, und das bedeute Stagnation für das Unternehmen – schlechte Chefs kosten die Volkswirtschaft laut „Engagement Index“ bis zu 105 Milliarden Euro jährlich.

ANZEIGE

WWW.HANDWERK.DE WWW.HWK-KOBLENZ.DE

Die Zukunft ist unsere Baustelle.

Handwerkskammer
Koblenz

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.