

Mitarbeiterwünsche im Unternehmen umsetzen

19.05.2020, 09:08 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *CHRISLEY ACADEMY*

Presseagentur: *CHRISLEY ACADEMY*

Eine Wohlfühlatmosphäre am Arbeitsplatz entsteht nur dann, wenn der Mitarbeiter das Gefühl der Wertschätzung hat und wenn man ihm den Eindruck vermittelt, dass seine Wünsche Gehör finden.

Der Feel Good Manager trägt dem Rechnung, indem er in jedem Gespräch genau auf diese Wünsche eingeht. Ein Mitarbeiter darf als unabhängig von den individuellen Umständen seiner persönlichen Situation niemals das Gefühl haben, dass er nach einem Standard behandelt wird, der für jeden anderen ebenfalls zur Anwendung kommt. Er muss vielmehr den sicheren Eindruck haben, dass allein seine Ziele, Wünsche und Probleme im Mittelpunkt stehen und gelöst werden sollen. Nur dann entsteht eine Kultur, in der man sich wohlfühlt.

Welches Lebensmodell hat der einzelne Mitarbeiter

Ein Feel Good Manager, der diesen Ansatz verstanden hat, kann in seiner täglichen Arbeit sehr gezielt darauf eingehen. Er wird den Mitarbeiter dazu in der Regel zunächst zu seinen Wünschen und Vorstellungen befragen. Wenn es zum Beispiel um die Frage des Outplacements geht, wird das sehr deutlich. Als Feel Good Manager muss man in einem Erstgespräch dazu herausfinden, welche Lebensmodelle der Mitarbeiter für sich wählt. Ist ihm zum Beispiel wichtig, sich beruflich stark zu engagieren und zieht er einen hohen Teil seiner Bestätigung und seiner Befriedigung aus dem Berufsleben, passt es nicht dazu, diesen Mitarbeiter so schnell wie möglich zu kündigen. Weiß man dagegen, dass ein älterer Mitarbeiter sowieso nur noch auf den Rentenbeginn wartet, ist es leicht, diese Situation bei einem Outplacementgespräch (<https://chris-ley.de/magazin/wie-steuert-der-feel-good-manager-onboarding-und-outplacement/>) zu berücksichtigen. Je mehr der individuellen Situation und den Vorstellungen des Betroffenen Rechnung zu tragen ist, desto mehr wird er ein Gefühl von Wertschätzung empfinden und desto besser wird er sich fühlen.

Umgang mit Konflikten

Ganz ähnlich verhält es sich in einer Konfliktsituation zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten. Der Feel Good Manager wird auch hier nach der Einschätzung des Mitarbeiters fragen. Er wird herausfinden, welche Situationen zu dem schlechten Verhältnis geführt haben und welche Vorkommnisse in der Vergangenheit stattgefunden haben. Es ist wichtig, den Betroffenen in einem Gespräch ernstzunehmen und das Gefühl des Vertrauens und der Wertschätzung zu geben. Möchte ein Mitarbeiter zum Beispiel versetzt werden, weil er mit einem Vorgesetzten nicht arbeiten kann, wäre es wichtig, die Alternativen aufzuzeigen und Lösungswege zu unterbreiten. Dabei sollte eine gewisse Initiative immer auch direkt vom betroffenen Mitarbeiter kommen. Wenn er gebeten wird, Lösungsvorschläge aufzuzeigen und Ideen zu entwickeln, trägt er aktiv zur Entspannung der Situation bei. Er hat außerdem das gute Gefühl, dass man ihn wertschätzt und ernst nimmt. Je mehr er in die Entwicklung einer Lösung eingebunden ist, desto eher wird er sich gut fühlen und an der Lösung mitarbeiten. Der Feel Good Manager kann alles das gezielt steuern und in gewisser Hinsicht im gegenseitigen Interesse beeinflussen.

Dazu muss er die Wünsche, Vorstellungen und Bedürfnisse des Mitarbeiters in der jeweiligen Situation im Gespräch herausfinden und aktiv erfragen. Natürlich setzt das eine gewisse Offenheit und Mitarbeit des Mitarbeiters voraus. Ist diese nicht gegeben, ist es für einen Feel Good Manager sehr schwer, eine konstruktive Lösung herbeizuführen. Wenn aber der Mitarbeiter mit dem Wohlfühlmanager zusammenarbeitet und wenn beide an einer tragfähigen Lösung interessiert sind, entsteht daraus leicht eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Deshalb ist es ausschlaggebend, die naturgemäß sehr individuellen Wünsche und Bedürfnisse aktiv zu erfragen und Lösungen zu erarbeiten, um diese in der Praxis umzusetzen. Nur dann entsteht nachhaltig eine Wohlfühlatmosphäre, von der das Feel Good Management im beruflichen Alltag lebt.

Fingerspitzengefühl und echte Anteilnahme

Der berufliche Alltag eines Feel Good Managers ist also durch sehr unterschiedliche Aufgaben gekennzeichnet. Manchmal handelt es sich um eine einfache Lösung, die schon im kurzen Gespräch zu finden ist, manchmal geht es um ein Projekt, das über einen längeren Zeitraum entwickelt und umgesetzt wird. Fast immer muss ein Feel Good Manager ein hohes Maß an Empathie mitbringen und diese im Gespräch auch beweisen, denn es geht darum, dem Betroffenen das Gefühl zu vermitteln, dass er vertrauen kann und dass er verstanden wird. Das funktioniert nur, wenn der Feel Good Manager mit sehr viel Fingerspitzengefühl arbeitet und immer wieder auf die individuelle Situation des Betroffenen eingeht. Außerdem müssen Worte und Taten natürlich übereinstimmen, denn nur dann bleibt das Gefühl der Authentizität mit dem Eindruck, dass man sich wirklich nachhaltig um das Wohlbefinden des Mitarbeiters kümmert, um ihn zu Bestleistungen zu motivieren.

Für das individuelle Wohlbefinden spielt auch die Gesundheit eine große Rolle. Nur wer sich fit und leistungsfähig fühlt, führt seine Arbeit auch unter hohem Druck und enormer Belastung konstant gut aus. Ein elementarer Baustein des Feel Good Managements ist deshalb das betriebliche Gesundheitsmanagement. Nicht zu vernachlässigen ist auch die Vorbildfunktion, die ein Feel Good Manager für sein Team hat, denn er sollte mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, wie man sich um die eigene Gesundheit kümmert.

Pressekontakt:

CHRISLEY ACADEMY
Herr Chris Ley
Salzstr. 36
41460 Neuss

fon ..: 01774653686
web ..: <http://www.chris-ley.de>
email : info@chris-ley.de

Portrait

Als Keynote Speaker und Motivationscoach biete ich dir Motivationsseminare und Impulsvorträge, die dir zu Klarheit im Leben verhelfen und dich in die Umsetzung bringen.

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1087816/Mitarbeiterwuensche-im-Unternehmen-umsetzen.html>