BERUF & ERFOLG

Wohlbefinden im Betrieb
Feelgood-Manager Holger Götze von EWE ist eigentlich gelernter Betriebswirt und arbeitete lange als Datenanalyst. Dann hat er seinen neuen Job entdeckt, mit dem er Mitarbeiter emotional erreichen und weiterentwickeln will

Bild: © Holge Götze

Wie sind Sie dazu gekommen, Feelgood-Manager zu werden?
Ich bin gelernter Betriebswirt und habe mich immer eher mit Zahlen, Daten und Fakten beschäftigt als mit Gefühlen, Fehlerkultur und Wohlbefinden. Der heutige Geschäftsführer der Stadtwerke Münster, *Sebastian Jurczyk*, hat mich entdeckt, als er damals noch Geschäftsführer Vertrieb von EWE TEL war. Er kam auf mich zu und sagte: »Holger, ich glaube, wir setzen dich nicht deinen Fähigkeiten entsprechend ein.« Sebastian hatte sich verschiedene Firmen, auch im Ausland, angesehen und ihm war aufgefallen, wie viel Spaß die Mitarbeiter dort hatten. Die Erklärung für die Leichtigkeit im Arbeitsalltag war, dass diese Unternehmen einen Feelgood-Manager hatten. Er hat mich dazu ermutigt, vom Datenanalysten im Vertrieb zum Feelgood-Manager zu werden. Und so bin ich zum tollsten Job der Welt gekommen.

Braucht man keine Ausbildung, um Feelgood-Manager zu werden?
Ich habe eine Ausbildung in positiver Psychologie nachgeholt. Heute bin ich zertifizierter Coach und Karriereberater. Im nächsten Jahr mache ich noch eine Weiterbildung zum integrativen und systemischen Organisationsentwickler. Komplexe Organisationen zu verstehen ist nicht einfach, aber für meinen Job sehr wichtig.

Es gibt Unternehmen, die eine zertifizierte Feelgood-Manager-Ausbildung anbieten, aber das habe ich nie gemacht. Die Jobbezeichnung ist auch nicht geschützt. Und ich bin mir zudem unsicher, ob man dem Thema mit einem sechsmonatigen Crashkurs gerecht werden kann. Viel wichtiger als die Ausbildung ist die innere Haltung. Man braucht Empathie und Begeisterungsfähigkeit. Man sollte in der Lage sein, Menschen zu erreichen, sie mitzunehmen und sie zusammenzubringen.

Worin sehen Sie Ihre Aufgabe?
Es geht um viel mehr als die kleinen Nettigkeiten, wie eine gute Kaffeemaschine, einen Obstkorb und den stereotypischen Tischkicker im Büro. Mein Job ist es, die Menschen zu inspirieren, mit ihnen ins Gespräch zu kommen, die richtigen Fragen zu stellen, damit sie sich aus sich heraus entwickeln. Es geht nicht darum Wissen zu vermitteln, sondern die Menschen emotional zu erreichen. Wir haben in unserer Gesellschaft kein Wissens-, sondern ein Umsetzungsproblem. Gerade Alltagsstress führt oft dazu, dass wir unsere Vorsätze nicht einhalten können. Viele wissen, dass Achtsamkeit und Selbstliebe wichtig sind, aber sie können es nicht in ihren Alltag transferieren. Das ist einer der Gründe, warum es Feelgood-Manager gibt: nah an den Menschen sein, sie zu stärken und ihre Resilienz aufzubauen.

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?
Ich gebe viele Workshops im Sinne der positiven Psychologie, halte Keynotes bei Veranstaltungen und gestalte die Organisationsentwicklung aktiv mit. Ich stelle viele Fragen, arbeite als Coach, auch im Konfliktmanagement, und mache viel Community-Arbeit im Konzern. Am stärksten sind aber die Eins-zu-eins-Gespräche. Außerdem ist für mich neben der internen auch die externe Kommunikation wichtig. Denn ich habe eine Wirkung nach außen und bin somit ein Imagefaktor für EWE. Gerade im Bereich Employer Branding.

Welchen Sinn sieht EWE in einem Feelgood-Manager?
Es gibt diesen Beruf noch sehr selten, und es gibt einige, die diesen Job anstreben, ihn aber nicht bekommen. Viele Unternehmen haben nämlich noch nicht verstanden, dass es die Menschen sind, die den Unterschied machen. Das ist zum Glück bei EWE anders. Das Ziel einer Stelle wie meiner ist, dass die Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen und ihre Potenziale ausschöpfen. Wenn sie das tun dürfen, was sie wirklich gut können, dann ist das auch ein Wirtschaftsfaktor für das Unternehmen. Das Thema Feelgood-Management wird in den nächsten Jahren für die Unternehmen noch relevanter werden.

Hat die Pandemie Ihre Arbeit erschwert?
Das habe ich anfangs befürchtet, aber je wärmer ich mit Microsoft Teams wurde, desto einfacher fiel es mir, auch emotionalere Gespräche per Videocall zu führen. Ich habe es mir zur Aufgabe gemacht, den ein oder anderen immer mal wieder anzurufen. Einfach so, als hätte man sich in der Küche getroffen. In dieser Eins-zu-eins-Situation und mit der richtigen Frage im Gepäck erfährt man am besten, was die Mitarbeiter wirklich beschäftigt und vielleicht auch bedrückt.

Holger Götze
ist Feelgood-Manager bei der Oldenburger EWE. Die Erfolgsmessung in diesem Job ist schwierig. Doch EWE-Vorständin Marion Rövekamp hält ihm den Rücken frei.

Stellen Sie eine Veränderung der Unternehmenskultur fest, seit es bei EWE einen Feelgood-Manager gibt?
Auf jeden Fall! Die Duz-Kultur hat sich viel mehr verinnerlicht, die Mitarbeiter reden mehr miteinander, sehen nicht immer nur das Schlechte und reden offener über Fehler. Es gibt jetzt auch einen Achtsamkeitskreis. EWE hat sich hier deutlich weiterentwickelt. Die Erfolgsmessung der Arbeit eines Feelgood-Managers ist aber schwierig. Zum Glück ist unsere Personalvorständin *Marion Rövekamp* sehr aufgeschlossen und hält mir den Rücken frei. Wir messen beispielsweise die Fluktuation und Krankheitsstände und evaluieren Mitarbeiterbefragungen. Die Entwicklung der Zahlen auf eine konkrete Maßnahme zurückzuführen ist fast nicht möglich, da die Summe am Ende den Ausschlag gibt.

Das Interview führte Charlotte Schulze Tenkhoff