

Bitte weniger Wohlfühlzirkus!

Ein Kommentar von Torsten Schumacher



Manche Unternehmen verkommen zu Wohlfühlloasen. Personalverantwortliche, Wirtschaftsethiker und Organisationspsychologen überbieten sich gegenseitig mit Vorschlägen, wie das arme Wesen Mitarbeiter vor den Unwägbarkeiten des harten betrieblichen Alltags geschützt werden kann. In der Folge ist das innerbetriebliche Gesundheitsmanagement der am stärksten wachsende Bereich. Neben Betriebssport und betriebsärztlicher Betreuung sind Angebote zu Stressmanagement, Suchtprävention und Ernährungsberatung getreten. Yoga für Manager hier, Rückenschule für Mitarbeiter der Produktion dort.

Das ist ganz hübsch, hat allerdings Folgen. Erstens: Was im Anlitz sozialer Mitarbeiterorientierung daherkommt, entpuppt sich bei genauerer Betrachtung als Angriff auf genau das, was gestärkt werden soll – die Selbstverantwortung des Einzelnen. Denn nur der Einzelne selbst kann verantwortlich dafür sein, dass er nicht übergewichtig und kettenrauchend durch die Firmenflure keucht.

Zweitens zeigt sich eine absurde Anspruchshaltung. Zwei Beispiele: Ein mittelständisches Pharmaunternehmen schenkt jedem neuen Mitarbeiter eine Goldmünze im Wert von 500 Euro, dazu die kostenlose Mitgliedschaft im teuersten Fitnessklub der Stadt. Als die Firma eine wirtschaftlich schwierige Zeit durchmacht, wird jeder Mitarbeiter gebeten, auf eine der beiden Leistungen zu verzichten. Nur für zwölf Monate. Der Aufschrei ist laut, die Empörung groß.

Eine große Versicherungsgesellschaft lässt jedem Mitarbeiter seit vielen Jahren einen Nikolausbeutel im Wert von 1200 Euro zukommen. Zwei Mitarbeiter haben das Jahr über nichts anderes zu tun, als den Nikolausbeutel zu füllen. In den Wochen nach Nikolaus bleiben Kundenanfragen länger als üblich liegen, denn die Mitarbeiter prüfen mit ausgiebigen Internetrecherchen den Wert der Gegenstände im Beutel. Und wehe die Summe liegt unter 1200 Euro!

Machen Sie diesen Zirkus nicht mit. Stattdessen bezahlen Sie Ihre Leute gut und fair – und dann lassen Sie sie arbeiten. Und sorgen Sie dafür, dass Ihre Führungskräfte ihren Job machen: den anderen mit echtem Interesse wahrnehmen, nach seinen Stärken einsetzen und als konstruktiver, fordernder Sparringspartner zur Verfügung stehen. Wenn dies halbwegs gelingt, können wir uns das ganze Brimborium der Wohlfühl- und Betreuungsmaschinerie sparen.

© 2017 Zeitungsguppe Hamburg GmbH. Alle Rechte vorbehalten.