

Miniszenario 2

Im Wettbewerb der Top-Performer: Erik muss sich in der Probezeit bewähren

Langsam wacht Erik auf. Ein leichtes Vibrieren am Handgelenk hat ihn aus seinem Schlaf gerissen. Er öffnet die Augen und beobachtet, wie allmählich die Jalousien hochfahren, das Zimmerlicht heller wird und das Fenster sich automatisch öffnet. Frische Luft strömt herein. Er blickt auf die Uhrzeit auf dem Display seines Smartphones. Der Alarm hat ihn, gemessen nach seinen Schlafphasen, zur perfekten Zeit geweckt. Diese Nacht hat er fast acht Stunden geschlafen und das sogar mit einer ausgedehnten Tiefschlafphase. Auch die Luftqualität seines Zimmers, so zeigen die Werte, war diese Nacht richtig gut. Erik fühlt sich jedoch alles andere als erfrischt und ausgeruht. Auf dem Display erscheint wie immer der zu den Werten passende Spruch: Einem guten und produktiven Tag steht dir nichts mehr im Weg! „Schön wär’s“, denkt sich Erik und lässt sich seufzend zurück ins Kissen fallen. Missmutig betrachtet er die Zimmerdecke. Am liebsten würde er heute zu Hause bleiben, aber für eine Krankschreibung hat er bestimmt zu gute Werte. Da würde jeder Chef die Stirn runzeln, wenn man nicht zur Arbeit erscheint. Und richtig, Temperatur, Atmung und Puls liegen alle im grünen Bereich, er ist gesund und fit für die Arbeit.

Krank sein wäre im Moment ohnehin nicht drin. Wofür hätte er denn dann die ganze Zeit so hart gearbeitet? Sich genau an den Ernährungsplan gehalten, so viel trainiert und sogar seine Atemtechniken verbessert. Alles, um einen besseren Score vorzuzeigen. Denn bald wird sich entscheiden, wer nach der Probezeit übernommen wird. Und selbstverständlich will der Betrieb nur die fittesten Kandidaten, die gleichzeitig auch die besten kognitiven Werte, ein geringes Stressniveau und gute Ergebnisse beim Engagement- und Motivations-Ranking vorzeigen können.

Heute steht für ihn eine wichtige Präsentation an. An seinen Kenntnissen zweifelt er da weniger, schließlich hat er sich schon seit mehreren Wochen darauf vorbereitet. Doch er befürchtet, dass sein Stresslevel und sein Gefühls-Score auffällig sein könnten. Mit Prüfungssituationen hatte er immer schon Probleme. Wie könnte er auch entspannt und gut gelaunt sein, während ihn ein ganzer Raum voller Gesichter anstarrt oder er Aufgaben in kürzester Zeit erledigen soll? Früher in der Schule war ihm das richtig unangenehm, wenn die Lehrer ihn vor den anderen Klassenkameraden auf seinen erhöhten Stresswert ansprachen. Da wurde auch schon mal gemobbt und sich über ihn lustig gemacht.

Wie jeden Morgen guckt er sich die Werte der letzten Monate an. Trotz der vielen Anstrengungen liegt er mit allem im Mittelwert, seine Kurve stagniert schon seit langem mit nur minimalen Auf- und Ab-Bewegungen auf dem gleichen durchschnittlichen Niveau und will einfach nicht weiter nach oben gehen. „Eigentlich hätte ich es mir auch sparen können, auf meine Werte zu gucken“, denkt sich Erik. „Es macht mich verrückt, aber ich bin nur der Durchschnitt, da ist nichts Besonderes an mir.“ Dennoch hofft er jeden Morgen darauf, dass die Kurve seine Anstrengung und damit auch mal nach oben zeigt. Ist es noch normal, dass er sich nur so langsam verbessert, obwohl er sich doch eigentlich immer an die Anweisungen der Ausbilder und die Verhaltensratschläge seiner Gesundheits-App hält, fragt sich Erik. Auch wenn er sich jetzt die nächsten Wochen noch so richtig anstrengt und sich selbst übertrifft, die Werte der letzten Monate kann er dadurch auch nicht löschen. Schon deshalb sollen wenigstens sein Stresswert und seine Stimmung nicht allzu miserabel sein. Er will schließlich zeigen, dass er ein

guter, verlässlicher, belastbarer und vor allem leistungsstarker Mitarbeiter, eben der gesuchte Top-Performer ist.

Wenn nur die anderen Trainees nicht immer so gut wären. Die scheinen alles mit links zu machen, arbeiten diszipliniert und im vorgegebenen Tempo, haben zu allem immer neue Ideen und sehen dabei dann auch noch entspannt, ausgeglichen und glücklich aus. Erik seufzt, „sie wirken viel zielstrebig, leistungsorientierter und besser als ich.“ Die ständige Fragerei von den anderen, wie es so läuft, nervt auch ganz schön und kratzt auch am Selbstwertgefühl.

Erik weiß, dass sich die Personalabteilung für seine Zwischenbewertung dank der eingebauten Kameras und Sensoren in seinem Computerbildschirm und seinem Smartphone genau anguckt, wie konzentriert er Aufgaben bearbeitet, wie aufmerksam er Powerpoint-Präsentationen in Meetings verfolgt, wie seine Stimmung und sein Stresslevel sind, wenn er am Telefon mit Kunden spricht und bei Videokonferenzen, wie die Geschäftspartner auf ihn reagieren. Und er weiß, dass regelmäßig alle Werte der Trainees miteinander verglichen und in einer Bestenliste eingetragen werden.

Nachdem das Bundesministerium für Gesundheit und das Ministerium für Arbeit und Soziales zusammen eine neue Leitlinie verabschiedet haben, die zur Förderung gesundheitsbewusster Selbstvermessung in Unternehmen beitragen soll, wurden auch in Eriks Betrieb alle Mitarbeiter mit Selbstvermessungsgeräten ausgestattet und Software zur Erkennung von Stimmungslagen und Stress eingesetzt. Wie die meisten Unternehmen nutzt Eriks Firma die Vermessungstechnik eines international agierenden Technologieunternehmens, das sich auf dem Markt durchgesetzt hat. Im vergangenen Jahr verpflichtete sich das Unternehmen mit Sitz in Kalifornien, sich für alle europäischen Kunden an die verschärften Datenschutzrichtlinien zu halten und die höheren IT-Sicherheitsstandards zu erfüllen. In den Medien wird derzeit die Frage nach der Kontrolle der Datenschutzvorgaben doch recht intensiv diskutiert. Auffallend ist, dass bereits jetzt die hohe Wirtschaftlichkeit, aber auch Wirkung der Selbstvermessung festgestellt werden konnte. Davon profitieren nicht nur die Betriebe im Land, auch die staatliche Gesundheitsversorgung wird spürbar entlastet.

„Los, komm schon, aufstehen“, animiert sich Erik selber und steht ruckartig aus dem Bett auf. Sogleich schlägt ihm sein persönlicher Fitnessassistent das tägliche Workout vor. „Wie wäre es heute mit etwas Ausdauertraining?“ Erik tritt zum Laufband, was bereits seine Laufstrecke, sein Tempo und die Steigung eingestellt hat. Die Temperatur im Zimmer wird bereits runterreguliert und auf dem Display seines Smartphones erscheint die heutige Playlist zum Training, die perfekt auf seine Trainingsziele und seine Herzfrequenz eingestellt ist. Erik scrollt durch die Liste der Musiktitel, selbst hier hat er heute Pech, keiner seiner Lieblingssongs wurde vom Algorithmus ausgewählt.

Eriks Stimmung hebt sich erst wieder ein paar Stunden später, als die Präsentation vorbei ist. Als er gerade noch die Unterlagen im Besprechungsraum aufräumt, erhält er eine Nachricht von seinem Teamleiter, der ihn kurz zu sich für ein kleines Gespräch bittet. „Also das sah bei Ihnen ja alles eigentlich ganz gut aus heute bei der Präsentation.“, Erik betrachtet den Hinterkopf seines Teamleiters, der konzentriert die vergrößerte Projektion von Eriks Score-Übersicht betrachtet. „Aber ein paar Sachen sind natürlich noch ausbaufähig.“ Wie für Erik nicht anders zu erwarten, guckt sein Teamleiter dabei vor allem auf seine Fitness- und Stresswerte. „Erhöhen Sie vielleicht noch einmal Ihre täglichen Trainingseinheiten, das kann auch Wunder bewirken bei Nervosität und Stress. Denn an Schlaf scheint es Ihnen ja nicht zu mangeln.“ Erik lächelt verlegen. Zu gerne würde er seinem Teamleiter jetzt versichern, dass er sich anstrengt, doch mit Blick auf seine Werte scheint ihm das nicht sehr glaubhaft.

„Wir würden Sie natürlich auch zukünftig gerne im Team sehen. Wir sind ein progressives Unternehmen, und da liegen uns natürlich Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden besonders am Herzen. Sie wissen ja sicherlich, dass Unternehmen mit besonders gesunden und glücklichen Mitarbeitern dann auch einen Bonus bekommen und die Betriebskrankenkasse entlastet wird. Also wenn es Sie motiviert, denken Sie einfach daran, dass Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden einem gemeinschaftlichen Ziel dienen. Wir sitzen hier alle in einem Boot. Aber Sie wissen auch, dass wir am Ende des Jahres nur vier von acht Trainees übernehmen können.“

Bevor er Erik verabschiedet, ruft der Teamleiter schnell noch die Score-Übersicht von zwei anderen Trainees auf. „Vielleicht erkunden Sie sich für die nächste Zeit ja mal bei ihren Mitbewerbern und holen sich ein paar Tipps. Ihre Teamkollegen zeigen in letzter Zeit sehr große Fortschritte. Vielleicht können Sie davon profitieren.“

Erik ist nicht gerade begeistert von der Vorstellung, seine beiden Mitbewerber nach Rat zu fragen. Dass er im Vergleich zu ihnen schlechter abschneidet, wusste er auch schon durch die wöchentlichen Evaluationssitzungen, in denen gemeinsam nach Möglichkeit für die Leistungsoptimierung besprochen werden und jeder Mitarbeiter auch öffentlich aufgerufen wird, seinen eigenen Beitrag zum Team zu reflektieren.

„Was für ein Tag!“, denkt sich Erik. Das gute Gefühl, welches er nach der Präsentation hatte, ist nun verflogen und er fühlt sich alles andere als motiviert. Der Teamleiter entlässt Erik mit der Botschaft: „Die nächsten Wochen werden kritisch für Sie sein. Ihre Score-Werte werden zeigen, ob wir Sie im Team halten können.“