

Eine Einordnung/ Gebrauchsanleitung
zu Karlheinz Ruckriegel, Günter Niklewski, Andreas Haupt, Gesundes Führen mit der
Glücksforschung, Haufe Verlag Freiburg 2014

Liebe/r Leser/in,

damit Sie einen möglichst großen Nutzen beim Lesen erfahren, stellen wir Ihnen zu Beginn einen „roten Faden“ vor. Dieser soll Sie wie eine Art Gebrauchsanleitung durch das Buch führen, Ihnen unser Konzept, unser Vorgehen erläutern und Ihnen die Vorteile dieses Buches deutlich machen. Das Buch setzt allerdings schon voraus, dass der Leser sich Zeit nimmt, um sich intensiver mit der Materie zu beschäftigen. Querlesen ist hier nicht gerade das Mittel der Wahl. Angesichts der zentralen Bedeutung einer gesunden/guten Führung für den Unternehmenserfolg, dürfte eine solche Zeitinvestition aber nicht nur notwendig und lohnend sein, sondern sollte eigentlich auch von Führungskräften, die an ihren Mitarbeitern auch als Mensch interessiert sind, erwartet werden können. Und noch ein wichtiger Hinweis: Unser Buch ist keine Anleitung zu konkreten Coaching-Maßnahmen, kein Coaching-Rategeber. Es soll vielmehr Führungskräften auf der Grundlage der aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse aus erster Hand die Anforderungen an eine "gesunde" Führung aufzeigen, und zwar mit Focus auf die Praxis.

Welche Vorteile hat dieses Buch im Vergleich zu ähnlicher Fachliteratur?

In der Literatur finden sich zahlreiche Bücher zu den Themen „Glück“, „Gesundheit“ und „Führung“. Wie wichtig jedoch speziell für Führungskräfte eine ganzheitliche Betrachtung ist, das Erkennen der Zusammenhänge und Schnittmengen aus den drei Bereichen, wird deutlich, wenn Sie dieses Buch zu Ende gelesen haben. Es vereint die wichtigsten Erkenntnisse aus der interdisziplinären Glücksforschung, der Psychologie, der Neurobiologie und der Managementlehre und hat das Ziel, neben der Wissensvermittlung vor allem durch Praxisbeispiele und praktischen Handlungsansätze Führungskräften Impulse zu geben.

"Gesunde" Führung ist gleichzusetzen mit "guter" Führung, also einer Führung, die zum Wohlbefinden und damit zu Engagement und Motivation der Geführten ihren entscheidenden Beitrag leistet. Das Gegenstück dazu ist "schlechte" Führung, die demotiviert und letztlich auch krank macht. Wir wissen, dass die Art der Führung zentral für das Wohlbefinden und die Produktivität der Geführten ist. Gesunde Führung braucht auch Wissen darüber, wann Mitarbeiter in den Burn-out oder in eine Depression abzugleiten drohen. Führungskräfte sollten über ein Basiswissen zur Krankheit "Depression" verfügen.

Unternehmen agieren nicht im luftleeren Raum. Gesellschaftliche Entwicklungen sind Rahmenbedingungen, an denen sie sich orientieren müssen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört, dass gesellschaftlich und (gesellschafts-)politisch das Thema Glück/Wohlbefinden in den letzten Jahren zunehmend in den Mittelpunkt gerückt ist. 2015 wurde auch Angus Deaton (Princeton), einer der weltweit maßgeblichen Glücksforscher mit dem Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften für sein Lebenswerk ausgezeichnet. Die gesellschaftliche Bedeutung von Glück/Wohlbefinden kann natürlich nicht ohne Rückwirkungen auf die Art des Umgangs mit den Mitarbeitern im Unternehmen bleiben, will man am Arbeitsmarkt "wettbewerbsfähig" bleiben. Dass hier ein "Umdenken" in vielen Unternehmen notwendig und auch dringlich ist, machen die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren und die Vorstellungen der Generation Y von einem gelingenden Leben klar. So zeigen Umfragen von Gallup, dass nur 25 % der Beschäftigten die Frage, ob sich das Unternehmen für ihr Wohlbefinden interessiert, voll bejahen. Hier bleibt noch viel zu tun.

Ein großer Vorteil des Buches besteht darin, dass die Autoren aus unterschiedlichen Fachgebieten kommen. Dr. Karlheinz Ruckriegel ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fakultät Betriebswirtschaft der TH Nürnberg. Schon seit über zehn Jahren beschäftigt er sich intensiv mit der interdisziplinären Glücksforschung. Dr. Dr. Günter Niklewski ist Mediziner. Er ist der Ärztliche Direktor des Klinikums Nürnberg und Chefarzt für Psychiatrie und Psychotherapie. Er ist ausgewiesener Experte in der Diagnose und Therapie von psychischen Erkrankungen. Andreas Haupt ist der Praktiker in der Runde. Er ist Regionalgeschäftsführer der BARMER GEK für Mittelfranken. Er hat tiefe Einblicke in Unternehmen und Situationen, in den psychische Erkrankungen entstehen. Er ist zugleich aber auch selbst Führungskraft und berichtet daher auch darüber, wie er in seinem Führungsalltag "gute/ gesunde" Führung praktiziert und umsetzt.

Wie lese ich das Buch am besten?

Der Aufbau des Buches gliedert sich in drei Kapitel.

Im ersten Kapitel erfahren Sie, welche Rolle die Glücksforschung im gesellschaftlichen und um politischen Raum mittlerweile spielt, was die Glücksforschung bisher an Erkenntnissen erzielt hat und was vor diesem Hintergrund "gesunde/gute Führung" ausmacht. Dieses Kapitel beschäftigt sich auch mit dem neuen Denken in der Ökonomie. Es geht daher auch darum, zu zeigen, was "haltlose Annahmen" in den Wirtschaftswissenschaften sind und was der Stand der aktuellen Erkenntnisse der interdisziplinären Forschung in den Wirtschaftswissenschaften ist, um darauf aufbauend Empfehlungen für Management und Personalführung auf der Grundlage der interdisziplinären Glücksforschung abzuleiten. Das ist aus Sicht der Unternehmen bei Weitem keine rein theoretische Diskussion. Vielmehr ist es sehr wichtig, sich diese Zusammenhänge bewusst zu machen, da die meisten der heutigen Führungskräfte in den letzten Jahrzehnten mehr oder weniger vom alten Paradigma in den Wirtschaftswissenschaften geprägt wurden.

Nicht haltbare Annahmen, die zu bestimmten Prägungen führen, bewirken fehlerhafte Managemententscheidungen und falsches Führungsverhalten. Diese Prägungen müssen erst als "bloße" Setzungen identifiziert und entkräftet werden, bevor Neues Platz findet, bevor die Erkenntnisse der interdisziplinären Glücksforschung auf fruchtbaren Boden fallen können, um wirklich Eingang ins tägliche Handeln finden zu können. Grundlegend für ein Verständnis darüber, wie Menschen sich wirklich verhalten, ist dabei das Duale Handlungssystem, also die Art des Zusammenwirkens von Neokortex und dem Limbischen System in unserem Gehirn.

Kapitel zwei beleuchtet die andere Seite: was Menschen depressiv macht.

Glück/Wohlbefinden und Depression sind zwei Seiten einer Medaille. Führungskräfte sollten auch ein gewisses Basiswissen darüber haben, was Depressionen sind, wie sie entstehen, wie man sie erkennt und was man in einem solchen Fall als Führungskraft tun kann.

Nach den Kapiteln eins und zwei liefert der dritte Teil Beispiele aus der Arbeitswelt für misslungene Führung, analysiert Arbeitsbedingungen und sorgt mit konkreten und praxiserprobten erfolgreichen Maßnahmen für Optimierungsansätze.

Allen drei Kapiteln ist gemeinsam, dass sie neben der unternehmerischen Betrachtung immer auch den einzelnen Menschen und dessen Wohlbefinden im Auge behalten. Beim strukturierten Lesen des Buches werden im Laufe der Zeit die Zusammenhänge und die Notwendigkeiten klar – stets mit dem Ziel, aus den gegenwärtigen Erkenntnissen Handlungsempfehlungen und Ideen abzuleiten, die zu mehr (Glücks-)Bewusstsein, Motivation und Zufriedenheit führen. Alle genannten Faktoren beeinflussen die eigene und die Gesundheit der Mitarbeiter/innen im positiven Sinne.