**Workshop**

**Glückliche/ zufriedene Mitarbeiter/innen - eine Herausforderung für Führung und Management**

"Warum beschäftigten wir uns mit Glück und Zufriedenheit? ... Der Grund ist ganz

einfach: Untersuchungen aus den Bereichen der Neurobiologie, der Psychologie

und aus den Wirtschaftswissenschaften machen den Zusammenhang zwischen

glücklichen bzw. zufriedenen Mitarbeiter und besseren wirtschaftlichen bzw. betriebswirtschaftlichen Ergebnissen vollkommen klar. ... Wir wissen mittlerweile sehr

viel darüber, was Menschen glücklich macht. Wir wären dumm, diese Kenntnisse

nicht zu gebrauchen."

Harvard Business Review, Januar/Februar 2012, S. 77 (eigene Übersetzung)

**ZIELGRUPPE:**

Führungskräfte

**ZIEL:**

Neue Managementansätze, die auf den Erkenntnissen der interdisziplinären Glücksforschung beruhen, zeigen, dass Produktivität, Kreativität und Bindung zum Unternehmen im Wesentlichen davon abhängen, inwieweit Mitarbeiter auf der Arbeit zufrieden sind. Ziel des Workshops ist, Führungskräfte mit diesen neuen Ansätzen vertraut zu machen und Ansatzpunkte aufzuzeigen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen.

**NUTZEN:**

Die Teilnehmer erhalten konkrete Hilfestellungen, was sie selbst tun können, um zufriedener/ glücklicher zu werden, aber auch wo sie ansetzen können, damit ihre Mitarbeiter glücklicher/ zufriedener werden. Es geht um das Schaffen einer Win-Win-Situation, bei der die Mitarbeiter, die Führungskräfte und die Ziele des Unternehmens profitieren.

**METHODEN**

Vortrag, Diskussion, Übungen

**INHALT**

*Was* tut sich gesellschaftlich/ gesellschaftspolitisch

Am 12. Oktober 2015 hat einer der weltweit bekanntesten Glücksforscher, Angus Deaton (Princeton) den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften für sein Lebenswerk verliehen bekommen.

Unternehmen agieren nicht im luftleeren Raum. Gesellschaftliche Entwicklungen sind Rahmenbedingungen, an denen sie sich orientieren müssen. Zu diesem Rahmenbedingungen gehört, dass gesellschaftlich und (gesellschafts-) politisch das Thema Glück/Wohlbefinden in den letzten Jahren zunehmend in den Mittelpunk gerückt ist. Auch dies 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.

"Das letztendliche Ziel der Ökonomik ist natürlich, zu verstehen was Wohlbefinden ausmacht und wie es erhöht bzw. verbessert werden kann."

Ben Bernanke, Chef der US-Zentralbank (bis Ende Januar 2014), 2012

*Warum* sollten sich Unternehmen/ Behörden, um das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen kümmern?

Allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen, wegen der demografischen Entwicklung und aufgrund des Wertewandels der Generation Y werden sich schon in ganz naher Zukunft Unternehmen/ Behörden um das Glück, die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen kümmern müssen, wollen sie künftig im Wettbewerb nicht schlechte Karten haben. Eine überzeugende, wissenschaftlich basierte "*Glücksstrategie*" wird schon bald zentraler Bestandteil eines erfolgreichen "Employer Branding" (Arbeitgebermarkenbildung) sein.

*Was* können die Unternehmen/ Behörden tun, um das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen zu fördern?

Im Workshop werden die Erkenntnisse der interdisziplinären Glücksforschung und die der darauf basierenden neueren Managementansätze in einem *Zwei-Säulen-Konzept* (*Glücksstrategie*) zur Steigerung des Wohlbefindens in den Unternehmen/ Behörden entwickelt.

In *Säule 1* geht es um eine *Sensibilisierung/ Unterstützung* der MitarbeiterInnen. Es muss als erstes darum gehen die i.d.R. wenig greifbaren Vorstellungen von Glück, von einem glücklichen und zufrieden Leben im Lichte der Erkenntnisse der Glücksforschung zu sortieren und zu vererden Es werden die *Grunderkenntnisse* der interdisziplinären *Glücksforschung* vorgestellt (was ist Glück (Wohlbefinden)?, was bringt Glücklichsein?, was sind die Glücksfaktoren?, welche Bedeutung haben Arbeit und Geld?), und es wird dargelegt, was der/die Einzelne selbst tun kann (Glücksaktivitäten). Dahinter steht die Erkenntnis, dass der entscheidende Schlüssel für ein glückliches/ zufriedenes Leben bei jedem selbst liegt.

In *Säule 2* wird aufgezeigt, wo das Unternehmen/ die Behörde ansetzen können, um die *Voraussetzungen* für Wohlbefinden zu *verbessern*. Hier geht es um die Art der *Führung*, die Art der *Arbeitsplatzgestaltung* und *-organisation* sowie um eine lebbare *Work-Life-Balance*.

"Faktor Mensch: Die Deutsche Führungs(un)kultur ...

Nach dem jüngsten Engagement-Index der Beratung Gallup hat schon jeder vierte Arbeitnehmer einmal einen Job wegen eines Vorgesetzten gekündigt, um das eigene Wohlbefinden zu verbessern.“

Tanja Kewes, Chefreporterin, Handelsblatt Wochenendausgabe vom 30./31.10/1.11.2015, S.62

Literatur:

Karlheinz Ruckriegel/ Günter Niklewski/ Andreas Haupt: Gesundes Führen mit Erkenntnissen der Glücksforschung, Haufe-Verlag, Freiburg 2014 (mehr zum Buch unter http://shop.haufe.de/gesundes-fuehren-mit-erkenntnissen-der-gluecksforschung).

Informationen rund um die interdisziplinäre Glücksforschung finden sich auch auf: www.ruckriegel.org.

Zur Person:

Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel lehrt Volkswirtschaftslehre an der Fakultät Betriebswirtschaft der TH Nürnberg. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Makroökonomik, insbesondere Geld- und Währungspolitik, Verhaltensökonomik (Behavioral Economics) und der interdisziplinären Glückforschung. Er ist beratend und als Vortragender bei Unternehmen und in der Politik tätig. Er ist auch Mitglied der Jury des Call Center Verbands Deutschland für Verleihung des "CCV Quality Award Mitarbeiterorientierung".