Gesundes Führen mit Erkenntnissen der Glücksforschung

Nürnberg, 6.11.2014

Sehr geehrte Frau Bundestagsabgeordnete,

liebe Frau Kolbe,

vielen Dank für Ihre E-Mail vom 5.8.2014.

Gerne komme ich Ihrem Wunsch nach, Sie auch nach Abschluss der Tätigkeit der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität - Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ des Deutschen Bundestages, die unter Ihrem Vorsitz stand, über meine Arbeit, über Neues von der Glücksforschung (Happiness Research) und der Psychologischen Ökonomie (Behavioral Economics) auf dem Laufenden zu halten.

Am 20. November wird beim Haufe-Verlag unser Buch "Gesundes Führen mit Erkenntnissen der Glücksforschung" erscheinen. (<http://shop.haufe.de/gesundes-fuehren-mit-erkenntnissen-der-gluecksforschung>).

Das Buch hat drei Autoren. Prof. Dr. Dr. Günter Niklewski ist der Ärztliche Direktor und Chefarzt für Psychiatrie und Psychotherapie am Klinikum Nürnberg. Andreas Haupt ist der Hauptgeschäftsführer der BARMER GEK Mittelfranken. Das Geleitwort hat Prof. Randolf Rodenstock, der Vorsitzende des Roman Herzog Instituts und früherer Präsident der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, geschrieben.

In diesem Buch wird es in meinem Teil u.a. auch darum gehen, zu zeigen, was "haltlose Annahmen" sind und was Stand der aktuellen Erkenntnisse der interdisziplinären Forschung in den Wirtschaftswissenschaften ist, um darauf aufbauend Empfehlungen für das Management abzuleiten. Eine Beschäftigung mit diesen Annahmen ist zwingend, um die wissenschaftliche Grundlage dafür zu legen, alte Prägungen zu überwinden.

In einem Überblick über die Literatur zu „Führung“ schreibt das Handelsblatt in der Wochenendausgabe vom 11./12./13.7.2014: „Laut einer aktuellen Untersuchung des US-Beratungsunternehmens Gallup entsteht deutschen Unternehmen jährlich ein Schaden von 124 Mrd. Euro durch demotivierte Mitarbeiter. Und das ist vor allem ein Problem der Führung.“ Das ist allerdings schon länger bekannt.

Betriebswirtschaftliche Gründen sind daher das eine, die demografische Entwicklung und der Wertewandel in der Generation Y, aber das andere. Gerade letztere werden ganz "automatisch" dazu führen, dass sich Unternehmen in ganz naher Zukunft um das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen kümmern müssen, wollen sie im Wettbewerb nicht schnell den Kürzeren ziehen. Eine überzeugende, wissenschaftlich basierte "*Glücksstrategie*" wird so auch bald zentraler Bestandteil eines erfolgreichen "Employer Branding" (Arbeitgebermarkenbildung) sein (müssen).

Als Anlage sind eine Leseprobe zu unserem Buch sowie der Beitrag "3:1 fürs Wohlgefühl", der Mitte Oktober 2014 in der Sonderveröffentlichung "Ausgezeichnete Arbeitgeber" der Süddeutschen Zeitung (Beilage zur Wochenendausgabe vom 18./19.10.2014) erschienen ist, beigefügt

Mit den besten Grüßen aus Nürnberg

Ihr

Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel

Fakultät Betriebswirtschaft

Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm

www.ruckriegel.org

www.focus.de/finanzen/news/gastkolumnen/ruckriegel/

www.menschlichere-wirtschaft.de

http://europa-geldpolitik.de