Rezensionen von Buchtips.net

Oliver Haas: Corporate Happiness als Führungssystem

Buchinfos

Verlag:	Erich Schmidt Verlag (weitere Bücher von diesem Verlag zeigen)
Genre:	Psychologie & Psychotherapie
ISBN-13:	978-3-503-12657-6 (bei Amazon.de bestellen)
Preis:	10,02 Euro (Stand: 05. Juli 2025)

Das Buch beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit glückliche MitarbeiterInnen wichtig für den Unternehmenserfolg sind. Eine marktgerechte Vergütung ist nicht alleine ausschlaggebend, dass die MitarbeiterInnen im Betrieb glücklich sind. Corporate Happiness bedeutet, dass wissenschaftlich überprüfte Erkenntnisse aus der Gehirnforschung, der positiven Psychologie, dem Sportmanagement und der Betriebswirtschaftslehre mit dem Ziel eines Zahlungsüberschusses angewendet werden. Glück ist kein Nullsummenspiel, wo ein anderer unglücklich werden muss, damit einer glücklich wird, sondern die optimale Förderung aller Unternehmensangehörigen. Serviceleistungen und Incentives im modernen Wirtschaftsleben bekämpfen nur Symptome. Wichtig ist, dass sich möglichst alle Betriebsangehörigen im Betrieb wohl fühlen, daher ist die Suche nach einer optimalen Organisationsform wichtig. Hervorzuheben ist auch, dass auch externe Stakeholder wie Kunden, Lieferanten und Investoren sowie das Privatleben in dieses Konzept einbezogen werden. Selbsthilfebücher und MotivationstrainerInnen versprechen oft große Erfolge in kurzer Zeit, was unrealistisch ist. Die hohe Inanspruchnahme dieser Leistungen zeigt die große Wichtigkeit des Themenkreises. Aufgrund der praktischen Erfahrungen mit Corporate Happiness wurde die 2. Auflage neu bearbeitet und stark erweitert.

Der Schriftgrad ist sehr angenehm. Wichtiges ist farbig unterlegt. Randbemerkungen dienen der besseren Information. Texte werden durch Kursivdruck oder eine andere Schriftart hervorgehoben bzw. eingerahmt. Informative Tabellen und Abbildungen ergänzen den Text. Der Band bietet eine auch für Laien leicht verständliche Einführung in die Biologie, Neurologie und Psychologie. Viele dieser Inhalte sind zumindest den Laien neu, aber auch für mich als Absolventin von Psychologie-Studienmodulen mit dem Schwerpunkt Betriebspsychologie.

Die Lebensumstände ändern sich heute schneller, als sich das Gehirn daran anpassen kann, jedoch ist trotz ungünstiger Prägungen im Leben jeder für sich selbst verantwortlich. Beim Positiven Denken werden oft unrealistische Versprechungen gemacht, die Frustrationen nach sich ziehen. Corporate Happiness baut auf der Happiness des Einzelnen auf. Die umfangreiche Behandlung der individuellen Happiness bildet die Grundlage des Corporate-Happiness-Teiles. Höchste Arbeitsleistung und höchstes Glücksgefühl sind kein Widerspruch. Emotionen sind wichtiger als die BWL-Meßgrößen. Zur Überprüfung der Corporate Happiness dient die Corporate Happiness Scorecard. Ziel ist die Steigerung des Unternehmenswerts. (Anmerkung der Rezensentin: Vollzeitarbeitskräfte verbringen mehr Zeit am Arbeitsplatz als mit Familie und Freunden, daher ist ein gutes Arbeitsklima wichtig).

Durch Corporate Happiness sollen Machtspiele und Intrigen im Büro unterbunden oder zumindest auf ein Minimum beschränkt werden. Grund für mangelnde Motivation ist weniger fehlendes Geld oder fehlende Hygienefaktoren als fehlende Wertschätzung und mangelndes Lob, so dass die eigene Arbeit als sinnlos erlebt wird. Dann sinkt die eigene Leistung und es wird Dienst nach Vorschrift gemacht. Es werden auch Fallen bei der Umsetzung aufgezeigt.

Als dritter Begriff wird 'Public Happiness' behandelt, denn auch die Politik soll sich am Glück der Menschen orientieren wie etwa durch den Ausbau des Gesundheits- und Bildungswesens. Da sich psychische Beschwerden wie Burnout und Depressionen vervielfacht haben, sind auch die PolitikerInnen gefordert. Behandelt wird auch die Verwirklichung der Public Happiness wie z. B. im Königreich Bhutan/Südasien, es wird jedoch auch auf die anderen Voraussetzungen in der BRD hingewiesen, der Staat müsse aber aktiv werden. Jeder Mensch muss die ihnen anvertrauten Mitmenschen fordern, dies wird auch politisch gesehen. Auf den Einfluss der Medien wird hingewiesen.

Als praktisches Beispiel dient die Schilderung eines konkreten Falles, das auf mehrere Stellen im Text aufgeteilt wird. Nach jedem Abschnitt gibt es ein kurzes Literaturverzeichnis. Die erworbenen Kenntnisse werden durch

Übungen gefestigt.
Positiv hervorzuheben sind:
- Die Gebrauchsanweisung für das Buch
- Die Fallstudie
- Die zusätzlichen Literaturverzeichnisse innerhalb des Textes
- Auch der Spaßfaktor wird als wichtig angesehen
- Der Hinweis, dass man den Mitarbeitern auch sagen soll, was sie gut machen und ihr Selbstvertrauen fördern soll.
- Man soll in Stellenausschreibungen die Einstellungskriterien genau beschreiben, damit der/die "Neue" zum Unternehmen passt. Gerade hier machen die ArbeitgeberInnen häufig Fehler.
- ControllerInnen sollen nicht nur Negatives suchen, sondern auch positive Abweichungen
- Hinweis auf Best-Practice: Bei einer Schularbeit sollten die richtig geschriebenen Wörter gezählt werden und nicht die Fehler
Einwände habe ich bei folgenden Punkten:
- Seite 220: Die Veränderung der Wahrnehmung hilft eher selten, oft genug besteht ein Grund für negative Gefühle
- Seite 221: Dankbarkeit ist wichtig, jedoch Dankbarkeitsübungen gehen zu weit
- Win-win-Situationen sind anzustreben, jedoch eher selten möglich

Erstaunlich ist, dass ein Buch zu diesem Themenbereich von einem ehemaligen Fachhochschulprofessor für angewandtes Management und Unternehmer (jetzt Hochschullehrer) verfasst wurde und nicht von einem Universitätslehrer für Geistes- und Sozialwissenschaften, Theologie oder Philosophie.

10 von 10 Sternen

Vorgeschlagen von Brigitte Ecker
[26. Januar 2015]