Prof. Dr. Jochen Prümper

Freundliches und respektvolles Führungsverhalten und die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten

"Alle Ängstlichkeit kommt vom Teufel. Der Mut und die Freundlichkeit ist von Gott."
(Novalis, *1772; † 1801)

„Freundlichkeit“, so der schwedische Medizinprofessor Stefan Einhorn (2007), ist „der wichtigste der unabhängigen Faktoren…, die bestimmen, wie erfolgreich wir in unserem Leben sind“. Und die amerikanischen Unternehmensberaterinnen Linda Kaplan Thaler und Robin Koval (2008) meinen, anhand von Beispielen belegen zu können, „dass in Firmen, die für einen kooperativen Stil und Fair Play bekannt sind, deutlich weniger Fluktuation unter den Mitarbeitern herrscht, zudem ist die Produktivität höher“. - Freundliches und respektvolles Führungsverhalten könnte sich also lohnen, gerade auch unter dem Aspekt der Arbeitsfähigkeit. Denn, nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels sind Erhalt und Förderung der Gesundheit sowie die Reduzierung von Fehlzeiten dringende Ziele im Fokus des öffentlichen Interesses.
Vielfach haben Studien den Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Gesundheit aufzeigen können und Hasselhorn und Freude (2007) kommen vor dem Hintergrund finnischer Langzeituntersuchungen um die Arbeitsgruppe von Ilmarinen (2005) zu dem Schluss: „Kaum etwas hat so großen Einfluss auf den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten wie gutes Führungsverhalten“. - Vor diesem Hintergrund wird auch die Forderung nach einem „Perspektivwechsel“ verständlich, sich nicht nur auf die Frage zu konzentrieren, wie Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann, sondern auch wie sich die Arbeitsfähigkeit erhalten und steigern lässt. In diesem Vortrag werden Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zum Zusammenhang zwischen freundlichem, respektvollem Verhalten von Vorgesetzten und der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter/innen dargestellt. Dabei wird die Frage beantwortet, ob freundliches Vorgesetztenverhalten nur mit eher subjektiven Bewertungsdimensionen der Arbeitsfähigkeit in Verbindung steht, oder ob auch Zusammenhänge zu objektiven Dimensionen, wie ärztlich diagnostizierten Erkrankungen und der Anzahl an Fehltagen, zu finden sind.

Prof. Dr. Jochen Prümper
Dipl.-Psych., 1980-1987 Studium Psychologie / Schwerpunkt Wirtschafts- und Organisationspsychologie Rijksuniversiteit Utrecht/Niederlande, EWH-Rheinland-Pfalz Landau,Ludwig-Maximilians-Universität München; 1988-1990 wissenschaftlicher Mitarbeiter Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Organisations- und Wirtschaftspsychologie; 1991-1994 arbeitswissenschaftlicher Leiter eines dt. Softwarehauses. 1994 Promotion Justus-Liebig Universität Gießen; seit 1995 Professur für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin. Forschungsschwerpunkte: betriebliches und öffentliches Gesundheitsmanagement, Einführung und Gestaltung von I&K-Technologien.

Prof. Dr. Jochen Prümper, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin,
Treskowallee 8, 10318 Berlin, Tel.: 030/50192488, E-Mail: jochen.pruemper@htw-berlin.de
Internet: www.f3.htw-berlin.de