

Der Weg zu einer positiven Unternehmenskultur - Positive Leadership



Herausforderungen von Heute und Morgen



Gemeinsame Ziele

- ▶ Mehr Lebensqualität für die Bewohnenden
- ▶ Mehr Lebensqualität am Arbeitsplatz



Aber wie?

Positive Unternehmenskultur

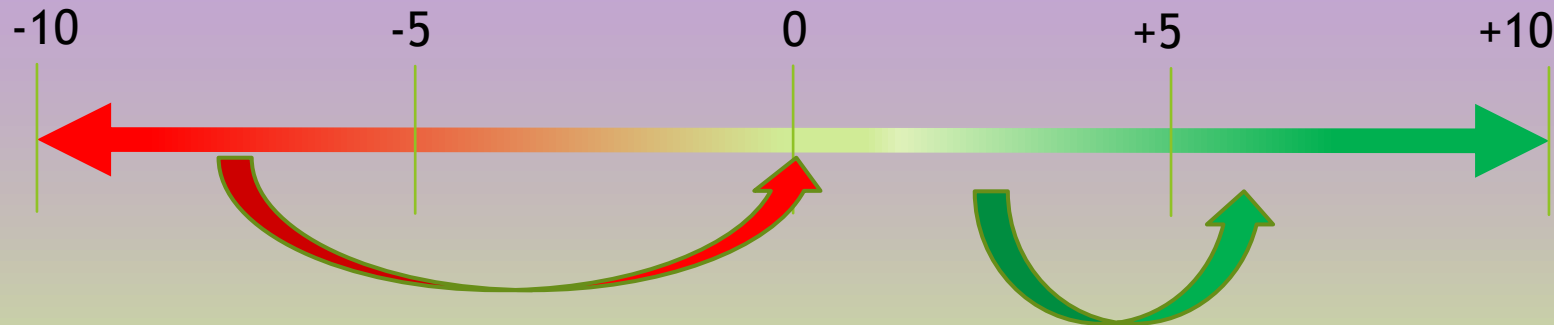
- ▶ Systematische Konzentration auf menschliche Stärken
- ▶ Mit Freude gute Resultate erzielen
- ▶ Ressourcen- und Stärkenorientierung



Eine positive Unternehmenskultur mit Positive Leadership - Die Logik

«Klassisches Führen» -
Orientierung an der
Allgemeinheit

Positive Leadership



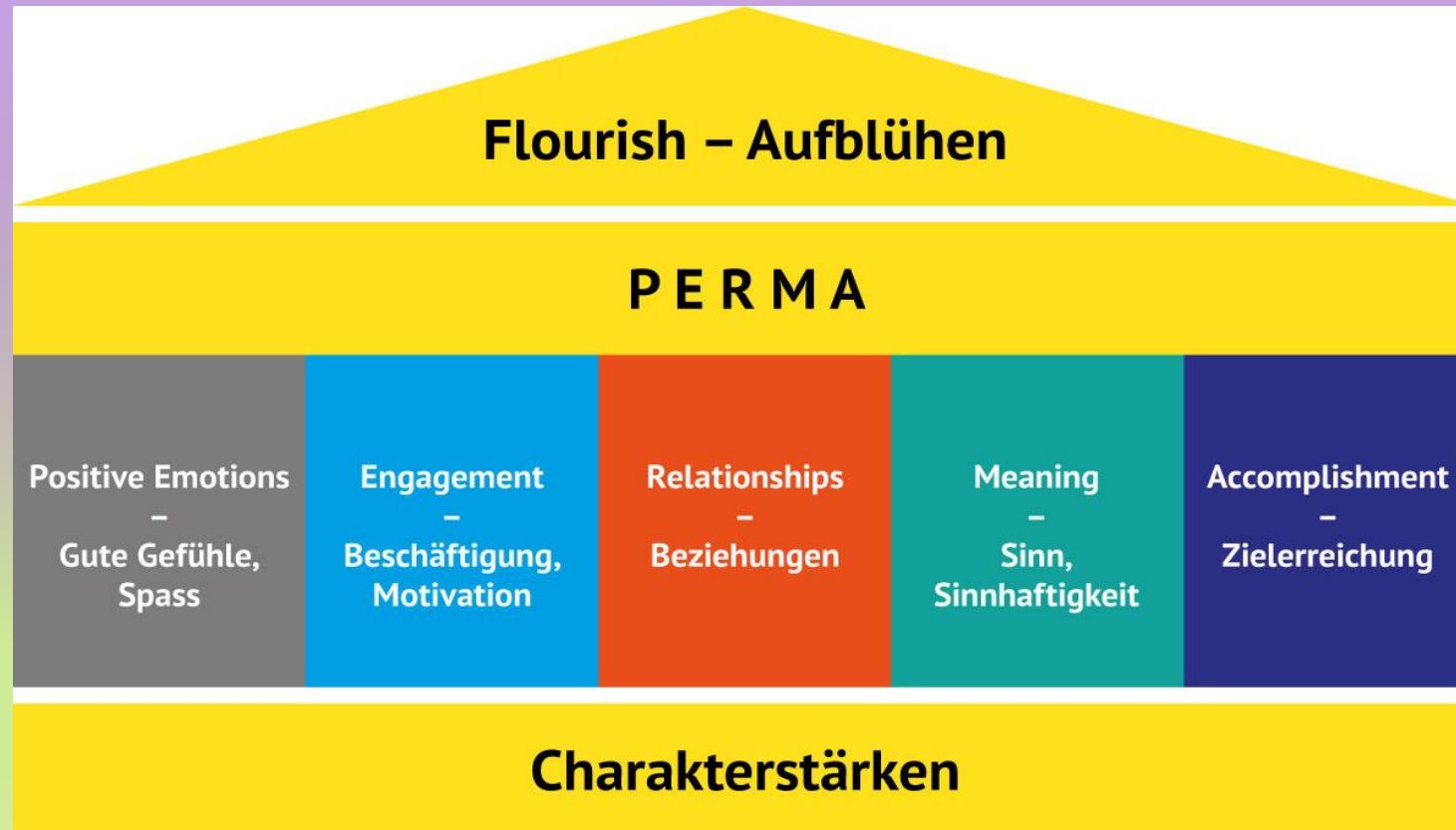
Ziel: Benchmark
erreichen

Ziel:
Potentialentfaltung

Logik:
Defizite beheben

Logik: Besondere
Kompetenzen ausbauen
und einsetzen

Mit Positive Leadership - Aufblühen statt funktionieren



Positive Leadership: Anwendung von **Stärken** ermöglichen

- ▶ Stärkentest: www.viacharacter.org
- ▶ Sitzt jede:r an der richtigen Stelle?
- ▶ Orientierung nach den Stärken der MA
- ▶ Einbinden in die Organisationsentwicklung
- ▶ Schulungen und Weiterbildungen ermöglichen
- ▶ Aufgabenteilung an den Stärken der MA anpassen
- ▶ Stellenneubesetzungen mit «fehlenden» Stärken

Positive Leadership - PERMA

Positive Emotions	Engagement	Relationship	Meaning	Accomplishment
Positive Leader ermöglichen und fördern positive Emotionen.	Positive Leader ermöglichen individuelles Engagement und Flow-Erleben (durch Stärkenfokussierung).	Positive Leader schaffen tragfähige und förderliche (Arbeits-) Beziehungen.	Positive Leader vermitteln Sinn in der Arbeit und ermöglicht Sinnerleben.	Positive Leader machen erreichbare Ziele sichtbar und fördern das Erleben von Selbstwirksamkeit.
Wie können positive Emotionen im Arbeitsalltag permanent geweckt werden?	Wie kann das «Flow-Erleben» und das Engagement individuell gefördert werden?	Wie werden tragfähige Beziehungen in der Organisation gefördert?	Wie werden Impulse für sinnschaffende Aufgabenstellungen gesetzt?	Wie und wo werden Erfolge und positive Ergebnisse sichtbar gemacht?

Positive Emotionen fördern

Vertrauen in andere und ihre Fähigkeiten aufbauen

Humor einsetzen

Flow nutzen

Kraft tanken

Überstundenausgleich

Positive Gefühle etablieren

Verständnis entwickeln

Achtsamkeit entwickeln



Selbstwirksamkeit wahrnehmen

Umgang mit negativen Gefühlen finden

Entspannung und Pausen einsetzen

Gelassenheit üben

Dankbarkeit empfinden

Engagement ermöglichen

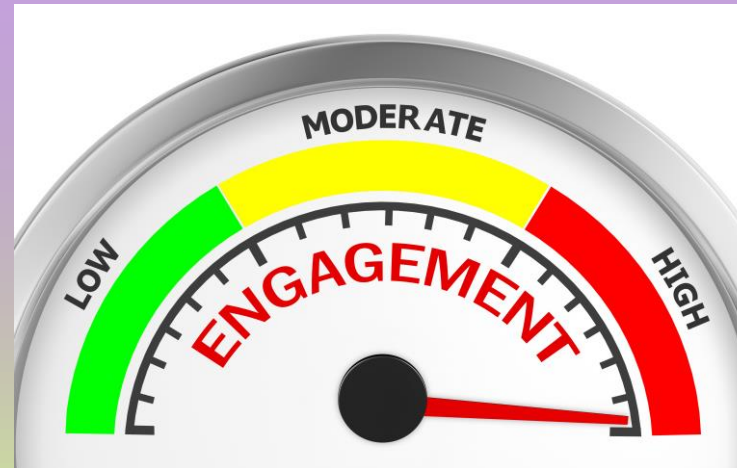
Abwechslung schaffen

(Eigen-) Verantwortung übernehmen

Lösungsorientierung stärken

Mitsprache empfinden

Handlungsspielräume
schaffen



Stärken erkennen
und einsetzen

Autonomie fördern

Weiterentwicklung fördern

Umsetzung eigener
Ideen ermöglichen

Überforderung reduzieren und
Flowerlebnisse ermöglichen

Soziale Beziehungen unterstützen

Zugehörigkeit stärken

Wertschätzung zeigen

Andere motivieren

Empathie

Kooperation und
Teamwork üben

Achtsamkeit für
andere (achtsames
Zuhören)



Konstruktiven Umgang
mit Konflikten üben

Verantwortung übertragen

Kommunikation zur Stärkung
sozialer Beziehungen

Wirkungsvoll belohnen

Konstruktives Feedback geben

Gemeinsamen Umgang
mit Fehlern finden

Vertrauen herstellen

Rituale etablieren

Sinnhaftigkeit erkennen

Unternehmensziele definieren

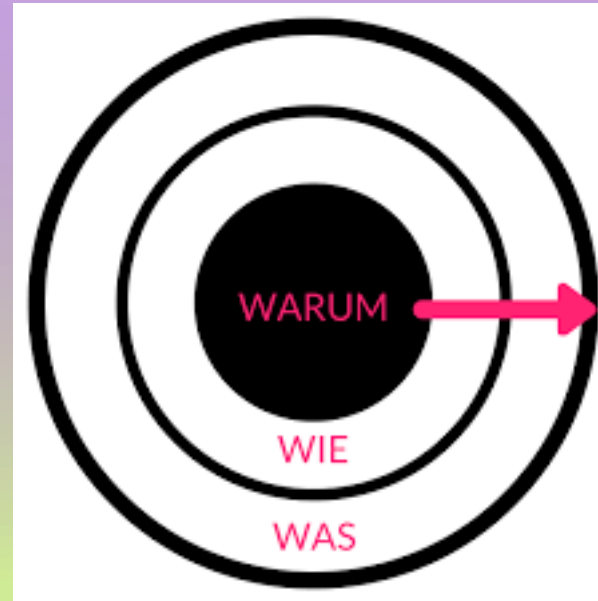
Transparenz schaffen

Eigene Aufgabe im Ganzen erkennen

Werte entwickeln

Ganzheitlichkeit herstellen

Diversität leben
(Akzeptanz anderer Sinnvorstellungen)



Folgen meines Handelns erkennen

Perspektive geben

Zusammenhänge erkennen

Ziele erreichen und sichtbar machen

Arbeitsabläufe planen

Aus Nicht-Erreichung lernen
(Überforderung reduzieren)

Ziele und Wege verstehen

Fähigkeiten aneignen

Ziele erreichbar gestalten

Ruhepausen einplanen

Mit Teilzielen arbeiten

Ressourcen akquirieren

Erwartungen formulieren

Arbeitsumfeld schaffen
(lärmarm etc.)

Verbindung schaffen zu
Emotionen/Motivation



Positive Leadership - Positive Unternehmenskultur

- ▶ Wie sieht es bei Ihnen aus?
- ▶ Was tragen Sie als Organisation, als Führungskraft oder als Mitarbeiter:in zu einer positiven Unternehmenskultur bei?
- ▶ Wie sieht Ihr Mindset aus?

Umsetzung Positive Leadership (1)

1. Wie fördern Sie die Charakterstärken Ihrer Mitarbeitenden?
2. Wie tragen Sie dazu bei, dass sich Mitarbeitende am Arbeitsplatz wohlfühlen, zufrieden sind und auch Spass bei der Arbeit haben?
3. Wie verteilen Sie die Aufgaben auf die Mitarbeitenden, damit diese den individuellen Stärken entsprechen und diese auch fördern?

Umsetzung Positive Leadership (2)

4. Wie schaffen Sie es, dass sich Mitarbeitende im Team gegenseitig unterstützen und wertschätzend miteinander umgehen? Wie fördern Sie tragfähige Beziehungen?
5. Was ist der Sinn Ihres Unternehmens? Welchen Beitrag leisten Sie zu welchem grösseren Ganzen? Wie können Sie die Mitarbeiter daran beteiligen, den Sinn ihres Unternehmens insgesamt und ihrer Arbeit im Besonderen entwickeln?
6. Wie machen Sie die erreichten Ziele sichtbar?

Warum Positive Leadership?



Signifikant höhere positive emotionale Grundstimmung



Verhalten: unterstützend, flexibel, anpassungsfähig



Höhere Leistungsbereitschaft, Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen



Aufmerksamkeit gezielt auf Stärken: Win-Win-Situation für alle



Resilienz: Weniger Krankheitstage, unterdurchschnittliche Burn-out-Zahlen, mehr Vertrauen, erhöhte Frustrationstoleranz, Umgang mit Stress, schnellere Erholung nach Rückschlägen etc.

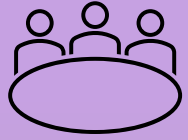


Höhere Arbeitszufriedenheit, kreativ in der Lösungssuche, bessere Leistungen



Positiver Kreislauf
Mitarbeitende -
Führungskräfte
Organisationskultur -
Klient:innen,
Bewohner:innen, Kund:innen

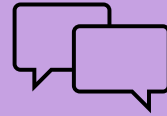
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



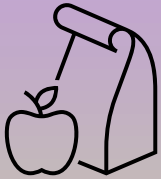
Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Positives Pausengespräch



Gemeinsame Zeit



Best Fehler Award



Aufgabenverteilung nach Stärken



Stärken ansprechen



Weiterbildung/Workshops



Erfolgsbox



Gemeinsame Ziele



Stärkengespräch

Zum Mitnehmen

Was hat Sie (besonders) angesprochen?

Was würden Sie gerne ausprobieren?

Eine positive Unternehmenskultur nachhaltig gestalten



- ▶ Einbindung in Strategie und Leitbild - Leitung muss dahinter stehen
- ▶ Thema muss entwickelt und gepflegt werden («Dranbleiben»)
- ▶ Neue Mitarbeitende (und Führungspersonen) laufend mit einbeziehen
- ▶ Auffrischungs-Schulungen (intern, extern), um das Thema «wach» zu halten
- ▶ Workshops und Intervisionen in Gesprächsführung (Qualität sicherstellen)
- ▶ Regelmässige MA-Befragungen
- ▶ Periodische Befragung von Klient:innen, Patient:innen, Bewohner:innen etc.
- ▶ Qualitätssicherung, z. B. «Positivity Circle»

DANKE für Ihre Aufmerksamkeit!

