

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Positiv führen – Anregungen aus der Positiven Psychologie“
am 27.3.2025 um 13:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Gibt es Beispiele für produzierende Unternehmen zu Positiver Führung?

Ein Beispiel dafür: Glatt, ist auch in der Präsentation enthalten. Miba in Österreich oder Palfinger wären andere Vorbilder, die mir einfallen.

Nutzt SAP nicht auch digitale Preisschilder für interne Meetings?

Ich kenne das vom Google – um den Teilnehmenden klarzumachen, wie viel (bezahlte) Manpower und Womanpower jetzt gerade im (digitalen) Raum sitzt... Es gibt verschiedene „Meeting Cost Calculators“ (einfach mal googlen), mit denen Sie das in Ihrer Organisation auch machen können.

Oder "ich als Führungskraft bin dafür gar nicht offen."

Nicht jedes Tool passt für jede FK, wie bei einer Speisekarte auch nicht alle Angebote dem Gast gefallen.

Im Teaser auf LinkedIn wurde eine Art Kartenset gezeigt.

Die Karten sind aus unserer wunderbaren Toolbox Positive Psychologie vom AOK Bundesverband, auch beim Inntal Institut ist ein Kartenset zu bestellen.

Welchen Tipp haben Sie, wenn man ein neues Team übernimmt?

Je nachdem, wie groß das Team ist, aber prinzipiell mein Vorschlag: - one on ones zu Aufgaben, Stimmung im Team, Zufriedenheit, Arbeitsaufgaben, Erwartungen an die FK - informelle Zusammenkünfte, um einander nicht bloß in der beruflichen Rolle kennenzulernen - regelmäßige Follow-Ups dazu - manual of me ausprobieren (siehe Slides)?

Was wäre der erste Schritt für eine Führungskraft? Was würden Sie empfehlen?

Ich würde - mir ein, zwei Projekte in Sachen Positiver Führung raussuchen und diese umsetzen, z.B. bessere Meetingkultur, Stärkenfokus im Mitarbeitergespräch o.ä. - Kontakt zu anderen Führungskräften suchen, um bewusst das Thema Führung zu reflektieren - und nicht bloß die Zahlen, Daten, Fakten - Podcasts, Bücher, Blogposts, Social Media Feeds zu #positiveLeadership im Blick behalten für weitere Impulse.

Wie kann ich einzelne Sachbearbeiter, die nicht in einem Team arbeiten, motivieren?

Sie/ihn fragen? Mit ihr/ihm über die Erwartungen an und die Bewertung der Leistung sprechen? Ggfs. Schulungen, ggfs. andere Tools, ggfs. andere Aufgaben?

Die Methoden lassen sich am besten in einem Workshop umsetzen, richtig?

Es gibt auch schöne Tools für wertschätzende Kommunikation in Meetings oder Feedback-Gesprächen.

Oder eine Art Spiel oder so, ist das verfügbar?

Der AOK Bundesverband hat eine Toolbox Positive Psychologie entwickelt. Hiermit arbeiten wir als Gesundheitsmanager gerne und erfolgreich.

Gibt es empfehlenswerte Literatur zum Thema Positive Führung?

Sie bekommen die Präsentation samt Literaturtipps – wer noch tiefer reinschauen will, kann auch mein kostenloses E-Book anfordern: positiv-fuehren.com/feedback-ebook

Ich scheitere gerade eher daran, dass ich das Gefühl habe an bestimmte Leute nicht mehr ranzukommen, weil sie in Negativspiralen gefangen sind.

Schauen Sie auf die positiven Mitarbeitenden und hoffen, dass diese die Negativen infizieren. Schlimmstenfalls muss man sich manchmal auch von Mitarbeitenden trennen, damit sie nicht andere in ihre Negativitätsstrudel mitreißen und anstecken.

Welche Angebote bietet die AOK zu dem Thema für zum Beispiel Gesundheitstage?

Schnupperworkshop Positive Psychologie oder Vortrag Raus aus dem Hamsterrad garniert mit Tools aus der Positiven Psychologie.

Wie kann man mit einer Stinkstiefel-FK umgehen? Gibt es da gute Beispiele?

Je dunkler der Tunnel, desto heller die kleinste Funzel: Unterstützt die Führung von oben positive Führung, ist es so viel einfacher. Und ist das nicht so, ist vielleicht irgendwann der Blick auf die eigenen Ressourcen und Toleranzen wichtig.

Wie kann ich mich selbst positiv führen, entweder als Führungskraft selbst oder wenn es meine eigene Führungskraft nicht tut?

Meditations-/Atemübungen - Coachings - Literatur/Podcasts/Social Media zu positiver Führung - ein Training. Das erfordert natürlich ein gutes Stück Selbstdisziplin. Zunächst ist sicherlich hilfreich, sich ein Fremdbild geben zu lassen (z.B. von den eigenen Mitarbeitenden, von gleichgestellten Führungskräften, die man aus Meetings kennt oder von der eigenen Führungskraft). Im nächsten Schritt würde ich mir zwei bis drei Ziele setzen und dabei jeweils der Frage nachgehen: Woran merken meine Mitarbeiter morgen, dass ich etwas anderes mache?". Hilfreich sind sicherlich auch Rituale, um nicht zu schnell wieder in alte Muster zurückzufallen. Eine Möglichkeit wäre, dass sich beispielsweise "Anker" setzen, wenn Ihnen positives Führungsverhalten gut gelungen ist. Das können Gegenstände sein, die Sie mit diesem Verhalten in Verbindung bringen oder auch Bilder, die für Sie sehr positiv aufgeladen sind. Bilder eignen sich auch gut dazu, sich ambitionierte Leitsätze zu schaffen, weil sie insbesondere unsere kreative Gehirnhälfte aktivieren.

Wir erhalten die Frage von Mitarbeitern: "welchen Vorteil habe ich, wenn ich nicht so oft krank bin, wie xyz oder meine Arbeit besser mache als xyz". Wir würden Sie darauf reagieren?

Arbeit hat auch eine Seite, die gesund hält, Erfolg motiviert. Wer gut arbeitet, hat auch bessere Karrierechancen – innerhalb oder außerhalb der Organisation.

Wo kann man solche Gruppenübungen nachlesen/ um zu erlernen?

Siehe Literaturverzeichnis.

Wie kann ich am besten bei mir selbst beginnen? Mich "trainiert" ja als Leader niemand.

Podcasts, Bücher, Blogposts, Social Media Feeds für Impulse nutzen Evtl. doch mal ein Training machen Evtl. Coaching Evtl. formell/informell mit anderen FKs im Dialog sein zu Führungsthemen.

Fangen Sie bei sich an und lassen Sie sich von AOK-Gesundheitsangeboten inspirieren oder vielleicht von einem Coach unterstützen, auch die Deutsche Gesellschaft für PP (DGPP Berlin) und das Inntal Institut bieten wunderbare Ausbildungen an.

Das erfordert natürlich ein gutes Stück Selbstdisziplin. Zunächst ist sicherlich hilfreich, sich ein Fremdbild geben zu lassen (z.B. von den Eigenen Mitarbeitenden, von gleichgestellten Führungskräften, die man aus Meetings kennt oder von der eigenen Führungskraft). Im nächsten Schritt würde ich mir zwei bis drei Ziele setzen und dabei jeweils der Frage nachgehen: Woran merken meine Mitarbeiter morgen, dass ich etwas anderes mache?". Hilfreich sind sicherlich auch Rituale, um nicht zu schnell wieder in alte Muster zurückzufallen. Eine Möglichkeit wäre, dass sich beispielsweise "Anker" setzen, wenn Ihnen positives Führungsverhalten gut gelungen ist. Das können Gegenstände sein, die Sie mit diesem Verhalten in Verbindung bringen oder auch Bilder, die für Sie sehr positiv aufgeladen sind. Bilder eignen sich auch gut dazu, sich ambitionierte Leitsätze zu schaffen, weil sie insbesondere unsere kreative Gehirnhälfte aktivieren.

Wie würden Sie vorgehen, aus untereinander total zerstrittenen Mitarbeiter*innen ein funktionierendes Team zu formen?

Manchmal ist eine Mediation zur Konfliktklärung ein guter Weg.

Haben Sie Beispiele wie man ein Team-Meeting positiv eröffnen kann?

"Was ist seit unserem letzten Zusammenkommen gut gelaufen, war erfolgreich, hat geklappt? Wer mag dazu was teilen? Lasst uns mal 5 Minuten sammeln – und dann starten wir in die Agenda..." so zum Beispiel.

Wie würden Sie dieses Thema praktisch in einem kleinen Unternehmen angehen (Arztpraxis)?

Auch in kleinen Organisationen lassen sich viele positive Führungselemente umsetzen: What went well, Wunderfrage, Dankstelle, warme Dusche, Stärken stärken, Meetings einberufen und nicht bloß über Zahlen, Daten, Fakten sprechen - one-on-ones zu Zufriedenheit und Baustellen - gemeinschaftliche Aktivitäten - regelmäßig Erfolge wahrnehmen, rückmelden, feiern - ggfs. Stärkentests machen und besprechen.

Wie strukturierst du eine Mitarbeiterversammlung, wo trotzdem mal klar die Probleme angesprochen werden müssen?

Hier würde ich einen Mix aus positiv besetzten und Feedback-gebenden Tagesordnungspunkten wählen. Ein positiver Einstieg im Sinne von "What-Went-Well" könnte das Eis brechen. Bei der Ansprache von Problemen empfehlen sich Spielregeln (z.B. Ich-Botschaften zu Beobachtungen, Empfindungen und Wünschen, kurze Kernbotschaften zunächst aufschreiben, z.B. Sachlichkeit). Um die zeitliche Dimension einzuhalten, könnten Sie im Team einen Co-Moderator/eine Co-Moderatorin bestimmen. Dessen/deren Aufgabe könnte das Zeitmanagement zu den Tagesordnungspunkten sein.

Können Sie was zum Konzept der Energetisierer / Ansteckung sagen?

Vor allem Kim Cameron forscht viel dazu, er nennt das "Positively Energizing Leadership" – so heißt auch sein letztes Buch (2021, Berrett-Koehler Publishing), das sehr empfehlenswert ist. Es geht letztlich um Führung, die andere energetisiert und inspiriert – und diese in der Organisation zu stärken und zu fördern.

Wie kann man mit perfektionistischen Mitarbeitern umgehen? Diese haben (zu) hohe Erwartungen an sich (Überforderung) und andere?

Stärken nutzen: Perfektionismus enthält wertvolle Stärken (z. B. Genauigkeit, Einsatz) – bewusst positiv benennen.

Realistische Ziele setzen: SMART-Ziele statt überhöhter Ansprüche.

Selbstmitgefühl fördern: Den inneren Kritiker entlasten, Achtsamkeit unterstützen.

Wertschätzung zeigen: Regelmäßiges, konkretes Feedback stärkt Sicherheit.

Sinn vermitteln: Fokus vom perfekten Ergebnis hin zum Beitrag fürs große Ganze lenken.

Teambialog fördern: Erwartungen klären, Perspektiven verstehen (z. B. durch Feedbackrunden).

Fehlerkultur leben: Fehler als Lernchance zeigen, um Druck zu reduzieren.

Positive Arbeitssituationsanalyse finde ich sehr spannend (KH) + Dankstelle.

Ein wirklich lohnenswerter Ansatz: Zunächst die Wichtigkeit der Betrachtungsfelder bewerten lassen (z.B. mit einer Punktabfrage an der Pinnwand), die Zufriedenheit mit den jeweiligen Betrachtungsfeldern (Organisation, Aufgabe, Kollegiales Miteinander, Führung, etc.) punkten lassen, dann über die PP5-Methode analysieren (P = Positives im stärksten Betrachtungsfeld herausarbeiten, P = Positives im Entwicklungsfeld herausarbeiten, 5 = der Fragen nachgehen, wie man jeweils 5% stärker werden kann).

Kennen Sie in der Region Harz einen empfehlenswerten Führungskräftecoach? Wir setzen uns derzeit mit den einzelnen Teams zusammen, würden uns als GF aber auch gerne "auf den Prüfstand" stellen.

Sie können mich gern anschreiben, auf LinkedIn (www.linkedin.com/in/christianthiele) oder per Mail (mail@christianthiele.com), ich kann Sie da gern vernetzen.

Wo finde ich die Schnupper WS Positive Psychologie und die Toolbox?

Kontaktieren dafür Sie gerne einen AOK-Gesundheitsmanager in Ihrer Region. Die Toolbox wurde speziell für AOK-Trainer entwickelt. www.aok.de/fk/kontakt