

ARTISET
Bildung

Positive Leadership – Mitarbeitende nachhaltig führen

Liliane Blurtschi, Lehrbeauftragte und Führungsperson
Bern, 23. Juni 2023

Positive Leadership

**Was braucht es, damit Sie
gerne an einem Ort arbeiten?**

**Was erwarten Sie diesbezüglich
von Ihrer Führungskraft?**

Ausgangslage – Mit dem Rücken zur Wand



Einführung Positive Unternehmenskultur

Ziel: Eine vertrauensvolle und veränderungsbereite Führungskultur entwickeln

1. Vorgesetzte ins Boot holen
2. Workshop mit Leitungsteam (Bereichsleitungen) => Erarbeitung Leitsätze («Kompass»)
3. Kick-off für alle Mitarbeitenden => Leitsätze aktiv erleben (spielerisch)
4. Monatliche Sessions für alle Mitarbeitenden zum Thema Positive Psychologie mit Übungen (2 Std./Monat). Hausaufgaben – Diskussionen – Austausch

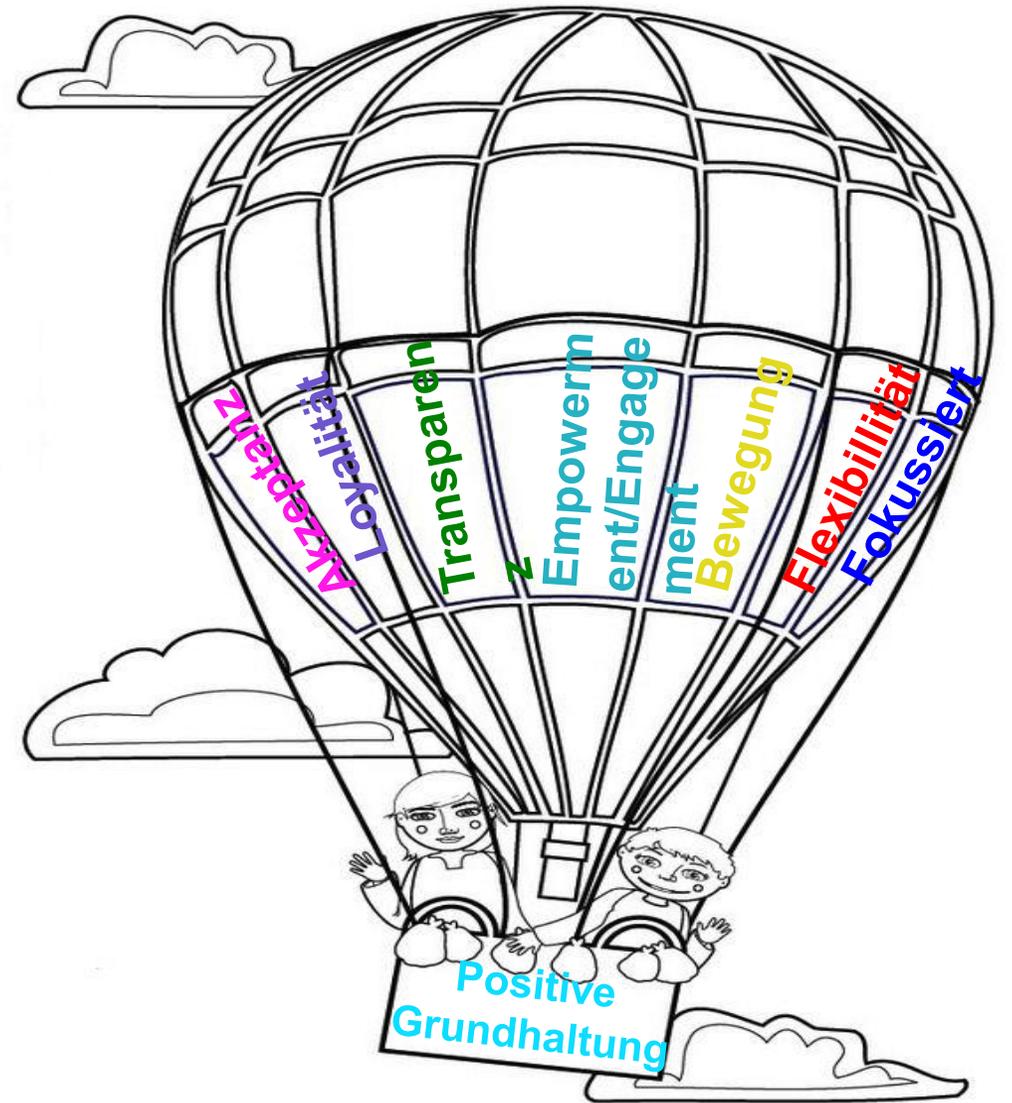
Unser Kompass

Wir **akzeptieren** die Rahmenbedingungen und strategischen Vorgaben und setzen diese konsequent um. (**Loyalität**)

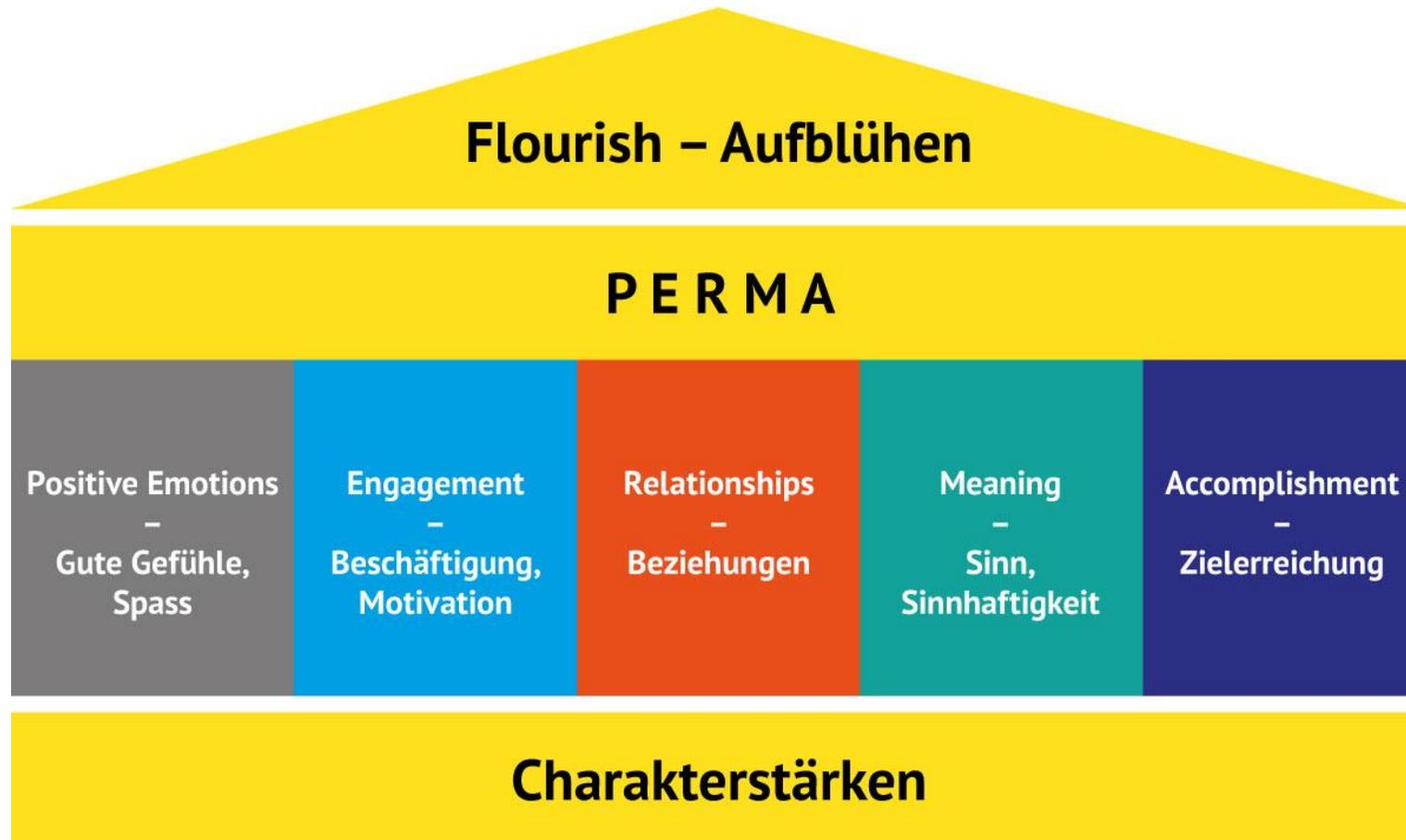
Wir arbeiten **fokussiert**, vorwärtsgerichtet und mit der nötigen **Flexibilität** (Veränderungsbereitschaft) um unsere Ziele zu erreichen. (**Bewegung**)

Wir kommunizieren **transparent** und respektvoll und erwarten dies auch von unseren Klienten.

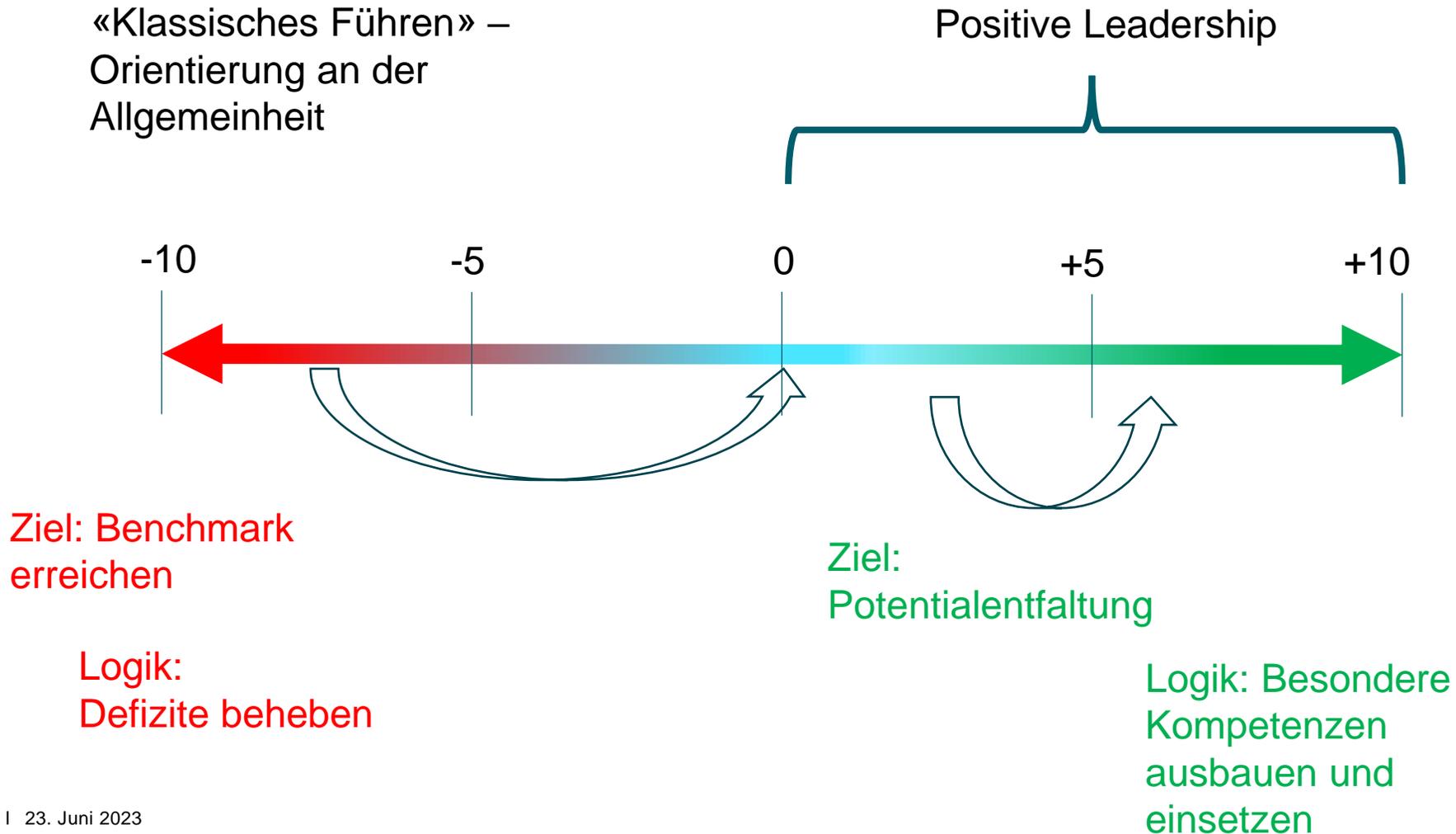
Wir erfüllen unseren Auftrag **gemeinsam** und mit einer **positiven Grundhaltung** und nutzen dazu unsere Verschiedenartigkeit. (**Empowerment**)



Positive Psychologie



Aufblühen statt funktionieren



Worum geht es bei Positive Leadership

- Positive Leadership zielt darauf ab, dass die Führungskraft durch ihren Führungsstil aktiv für ein **Arbeitsklima** sorgt, das die **Potentialentfaltung** bei den Mitarbeitenden fördert.
- Es handelt sich daher um einen Führungsstil, bei dem es darum geht, den heutigen Anforderungen in Organisationen **nicht nur gerecht zu werden**, sondern an ihnen zu **wachsen** und sich sowie die Mitarbeitenden **weiterzuentwickeln**

⇒ Durchschnittliche Führungskräfte leiten an –
Positive Leader:innen entfalten Potential

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 Leadership

Was setzen Sie schon um?

Was machen Sie konkret dafür?

Warum Positive Leadership? Weil es Spass macht!

Positive Leadership ist nachhaltig und hat messbare positive Auswirkungen auf die gesamte Organisation



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

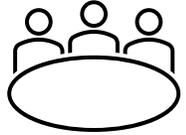


Positiver Kreislauf
Mitarbeitende –
Führungskräfte –
Organisationskultur –
Klient:innen,
Bewohner:innen,
Kund:innen

Integration von Positive Leadership

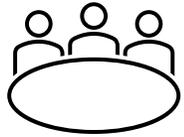
Förderung MA-Zufriedenheit	Gesprächsführung Klient:innen	Aussenwirkung (Image verbessern)
<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgsbox- Feedbackkultur • Positive Fehlerkultur • Förderung der Charakterstärken (MA-Gespräche, Aufgabenteilung) • Teamförderung (Teamentwicklung etc.) • Pinguin-Gruppe (Fokus auf Positives) • Gesprächsführung reflektieren – Positive Interventionen. etc. <p>⇒ Wirkung: weniger Personalfuktuation, weniger Krankheitstage, höhere Arbeitszufriedenheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Optimistischer Berater • Gute Beziehung mit Berater:in • Zeit • Zielvereinbarungen mit Perspektiven • Zielerreichung mit positiven Interventionen • Potenzialentfaltung in der Arbeitsintegration <p>⇒ Wirkung: Sinkende Sozialhilfequote, Sinkende Kosten; KL fühlen sich ernstgenommen und durch die positive Haltung motiviert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anfragen für externe Workshops • Zeitungsartikel über unser Tun • Darüber Reden • Stelleninserate <p>⇒ Wirkung: Personalgewinnung</p>

Mögliche Positive Interventionen für eine Führungsperson



Positiver Sitzungsstart

Positive Interventionen (Auswahl)

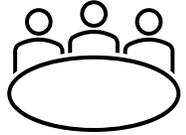


Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz

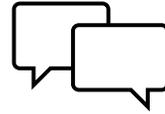
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart

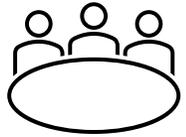


Dankesnotiz



Positives Feedback

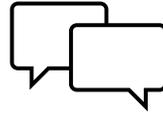
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz

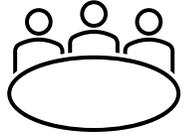


Positives Feedback



Sinn ansprechen

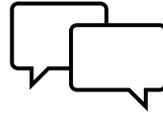
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback

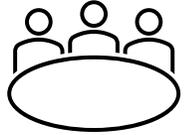


Sinn ansprechen



Positives Pausengespräch

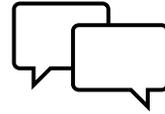
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen

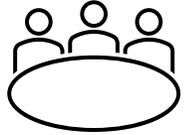


Positives Pausengespräch



Gemeinsame Zeit

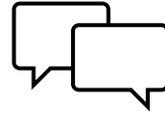
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Positives Pausengespräch

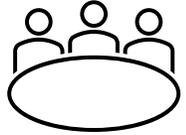


Gemeinsame Zeit



Best Fehler Award

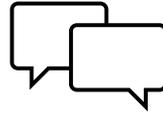
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Aufgabenverteilung nach Stärken



Positives Pausengespräch

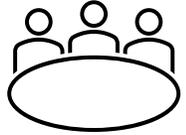


Gemeinsame Zeit



Best Fehler Award

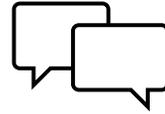
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Aufgabenverteilung nach Stärken



Positives Pausengespräch



Gemeinsame Zeit

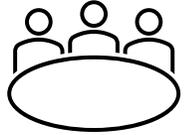


Best Fehler Award



Stärken ansprechen

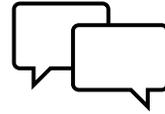
Mögliche Positive Interventionen als Führungsperson



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Aufgabenverteilung nach Stärken



Positives Pausengespräch



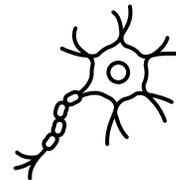
Gemeinsame Zeit



Best Fehler Award

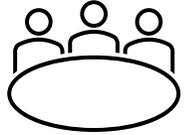


Stärken ansprechen



Weiterbildung/Workshops

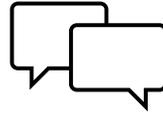
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Aufgabenverteilung nach Stärken



Positives Pausengespräch



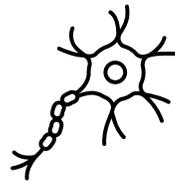
Gemeinsame Zeit



Best Fehler Award



Stärken ansprechen



Weiterbildung/Workshops



Erfolgsbox

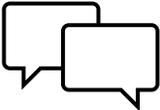
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Aufgabenverteilung nach Stärken



Positives Pausengespräch



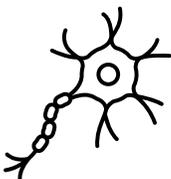
Gemeinsame Zeit



Best Fehler Award



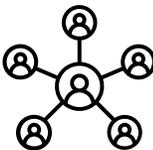
Stärken ansprechen



Weiterbildung/Workshops

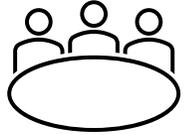


Erfolgsbox



Gemeinsame Ziele

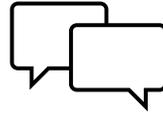
Positive Interventionen (Auswahl)



Positiver Sitzungsstart



Dankesnotiz



Positives Feedback



Sinn ansprechen



Aufgabenverteilung nach Stärken



Positives Pausengespräch



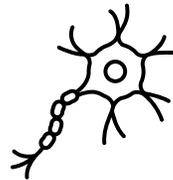
Gemeinsame Zeit



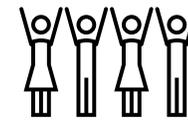
Best Fehler Award



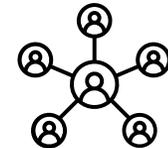
Stärken ansprechen



Weiterbildung/Workshops



Erfolgsbox



Gemeinsame Ziele



Stärkengespräch

Zum Mitnehmen

Was hat Sie (besonders) angesprochen?

Was würden Sie gerne ausprobieren?

Gedanken zur Nachhaltigkeit

- 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 Interventionen 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



ARTISET Bildung

Abendweg 1, Postfach 6000 Luzern 6

T +41 41 419 01 72

artisetbildung.ch