

POSITIVE

LEADERSHIP

Ein Kompass für
moderne Führung!



LET'S CONNECT



ZERTIFIZIERTE QUALITÄT



LP³ LEADERSHIP

ID
37

WORKSHOPPER
MASTER

POSITIVE LEADERSHIP – EIN KOMPASS FÜR MODERNE FÜHRUNG

Positive Leadership ist mehr als ein moderner Führungsansatz. Es ist eine bewusste Haltung, die Menschen in einer Welt stärkt, die komplexer, schneller und anspruchsvoller geworden ist. Inmitten von Veränderungen, Unsicherheiten und ständig neuen Erwartungen zeigt Positive Leadership einen Weg, der nicht auf Kontrolle baut, sondern auf Klarheit, Vertrauen und menschliche Verbindung. Dieser Ansatz hilft dir, dein Team nicht nur zu führen, sondern zu begleiten, zu ermutigen und weiterzuentwickeln. Er eröffnet dir die Möglichkeit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen ihre Stärken entfalten, Herausforderungen mutiger angehen und sich als wirksamer Teil eines gemeinsamen Ganzen erleben.

Dieser Leitfaden gibt dir einen verständlichen und praxisnahen Einstieg in diese Form der Führung. Er zeigt dir, warum traditionelle Modelle an ihre Grenzen geraten sind und was moderne Führung heute tatsächlich braucht. Du erhältst Einblicke in die psychologischen Grundlagen, erfährst, wie Positive Leadership im Alltag wirkt, und lernst, wie du eine Kultur aufbaust, die sowohl Wohlbefinden als auch Leistung fördert. Dieser Leitfaden ist eine Einladung, deine Rolle als Führungskraft neu zu betrachten, bewusster zu handeln und Schritt für Schritt ein Umfeld zu gestalten, in dem Menschen wachsen können und du selbst mit ihnen.

Viel Spass beim Lesen und beim anschliessenden Umsetzen.
Joël Mattle



INHALTSVERZEICHNIS

1. Willkommen im neuen Führungszeitalter (4)
2. Vom Patriarchen zur VUCA Welt (6)
3. Warum ein neues Führungsmodell notwendig ist (9)
4. Die Wurzeln der Positiven Psychologie (11)
5. Was Positive Leadership wirklich ist (13)
6. Der Mehrwert von Positive Leadership (15)
7. Die PERMA Dimensionen im Führungsalltag (18)
8. Positive Leadership in der Praxis (22)
9. Der Blick nach innen (25)
10. Der Blick nach aussen (27)
11. Mensch, Menschen, Maschine (30)
12. Fazit: Positive Leadership als Antwort auf die Führung von heute (32)
13. Einladung zur Zusammenarbeit (34)

1 - WILLKOMMEN IM NEUEN FÜHRUNGSZEITALTER

Führung ist heute ein echtes Abenteuer. Ein lebendiges, manchmal forderndes, aber immer bedeutungsvolles Abenteuer. Und du bist mittendrin. Nicht, weil du zufällig in diese Rolle geraten bist, sondern weil die Welt Menschen braucht, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und sie auf eine moderne, menschliche und wirkungsvolle Art zu gestalten.

Die Zeiten, in denen Führung vor allem Kontrolle, klare Ansagen und ein Hauch von Unantastbarkeit bedeutete, liegen hinter uns. Vielleicht erinnerst du dich an diese Bilder aus der alten Arbeitswelt. Der Chef mit dem Eckbüro, der alle Entscheidungen trifft, jede Kleinigkeit absegnet und alles im Blick behält. Das funktionierte damals, weil die Welt stabil war. Veränderungen kamen langsam, Entwicklungen waren berechenbar, und die Organisationen funktionierten wie Maschinen mit klaren Abläufen.

Heute hat die Arbeitswelt ein anderes Tempo angenommen. Technologie entwickelt sich in Monaten, Märkte verändern sich über Nacht, und Teams arbeiten hybrid, global und vernetzt. Menschen suchen Sinn, möchten mitgestalten und erwarten echte Kommunikation statt formaler Floskeln. Führung ist nicht mehr das Verteilen von Aufgaben, sondern die Gestaltung eines Umfelds, in dem Menschen Verantwortung wirklich übernehmen wollen.

Wenn du heute Leader bist, bist du nicht mehr die Person, die alle Antworten hat. Deine Rolle ist vielfältiger. Du bist Rahmengeber, Coach, Unterstützer, Kulturgestalter und manchmal auch Krisenmanager, Moderator oder Übersetzer zwischen Erwartungen, Emotionen und Zielen. Und ja, gelegentlich fühlt es sich an, als würdest du gleichzeitig drei Hüte tragen, während jemand einen vierten reicht.

Das Spannende ist, dass viele Führungskräfte gar nicht auf diese neue Realität vorbereitet wurden. Beförderungen basierten oft auf Fachkompetenz, nicht auf Führungsfähigkeiten. Und plötzlich steht man da und merkt, dass fachliche Stärke allein nicht mehr reicht. Es braucht Haltung, Klarheit, Menschlichkeit und die Fähigkeit, mit Komplexität gelassen umzugehen.

Die gute Nachricht ist, dass Positive Leadership genau hier ansetzt. Es gibt dir einen Kompass, der Orientierung schafft, wenn die Welt schneller wird. Es hilft dir, dich selbst klarer wahrzunehmen, Beziehungen bewusster zu gestalten und ein Arbeitsumfeld aufzubauen, in dem Menschen wachsen können. Positive Leadership ist keine nette Ergänzung, sondern die logische Antwort auf eine Arbeitswelt, die menschlicher, dynamischer und unvorhersehbarer geworden ist.

Es zeigt dir, wie du inmitten von Tempo und Unsicherheit inneren Halt findest. Und wie du ein Umfeld schaffst, in dem Menschen nicht nur arbeiten, sondern wirksam werden. In dem sie sich sicher genug fühlen, um Ideen zu teilen, mutig genug, um Verantwortung zu übernehmen, und motiviert genug, um gemeinsam voranzukommen.

Diese Einleitung ist eine Einladung. Eine Einladung, Führung neu zu sehen, deine eigene Rolle neu zu betrachten und vielleicht auch alte Muster freundlich zu verabschieden. Mach es dir bequem, atme einmal tief durch, und nimm mit, was dich inspiriert. Jetzt geht es los.

2. - VOM PATRIARCHEN ZUR VUCA-WELT - WARUM DAS ALTE FÜHRUNGSMODELL ZUSAMMENBRICHT

Um zu verstehen, warum Positive Leadership heute so wichtig ist, lohnt sich ein Blick in die Vergangenheit. Nicht, um darin stecken zu bleiben, sondern um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie radikal sich das Umfeld von Führung verändert hat.

Früher war Führung erstaunlich einfach zu beschreiben. Die Welt war überschaubar, stabil und in vielen Bereichen gut planbar. Unternehmen funktionierten wie präzise Maschinen. Aufgaben wurden von oben nach unten verteilt. Prozesse waren klar, Regeln eindeutig, und Hierarchien standen fest wie Beton. Wenn man einmal wusste, wie der Laden läuft, änderte sich das über Jahre hinweg kaum.

Die Ära des Patriarchen

In dieser Zeit entstand das Bild des klassischen Chefs. Er war der Entscheider, der Wissende, derjenige, der alles im Griff hatte. Sein Wort war Gesetz, seine Erfahrung beinahe unantastbar. Verantwortung lag oben, Ausführung unten. Und ganz ehrlich, dieses Modell funktionierte damals erstaunlich gut, weil die Welt es zuliess.

Märkte bewegten sich langsam, Informationen waren schwer zugänglich, und technologischer Wandel vollzog sich in gemächlichen Schritten. Führung musste vor allem Ordnung sicherstellen und Stabilität garantieren. Wer klare Anweisungen gab und die Dinge kontrollierte, war erfolgreich.

Doch dann begann die Welt schneller zu werden. Erst leicht, dann spürbar, und irgendwann wurde das Tempo für viele Organisationen zu einer permanenten Herausforderung.

Willkommen in der VUCA Welt

Heute leben und arbeiten wir in einer Realität, die alles andere als stabil ist. Die moderne Arbeitswelt wird oft als VUCA Welt beschrieben.

VUCA setzt sich aus vier Begriffen zusammen:

- Volatilität, also ständige Bewegung und Veränderung
- Unsicherheit, weil die Zukunft schwer vorhersehbar ist
- Komplexität, da unzählige Faktoren gleichzeitig aufeinander wirken
- Ambiguität, weil Situationen mehrere mögliche Bedeutungen haben

Kurz gesagt: Die Welt ist unberechenbar geworden. Entscheidungen müssen getroffen werden, obwohl Informationen fehlen. Projekte ändern ihre Richtung, während sie laufen. Probleme tauchen plötzlich auf und verschwinden ebenso schnell. Und Teams arbeiten über Zeitzonen, Kulturen und Rollen hinweg miteinander.

Das alles überfordert das alte Führungsmodell. Kontrollen greifen nicht mehr, wenn sich alles bewegt. Anweisungen verlieren ihre Wirkung, wenn Mitarbeitende Eigenverantwortung und Sinn suchen. Wissensvorsprünge lösen sich auf, weil Informationen überall verfügbar sind.

Der Bruch zwischen alter und neuer Welt

Viele Führungskräfte stehen heute genau zwischen diesen beiden Welten. Sie spüren, dass das alte Modell nicht mehr trägt, aber das neue noch nicht selbstverständlich ist. In stressigen Momenten greifen sie manchmal unbewusst zu alten Mustern zurück, weil sie vertraut sind. Mehr Kontrolle, mehr Druck, engere Vorgaben. Doch diese Ansätze verstärken oft genau das, was sie lösen sollen.

Mitarbeitende reagieren mit Rückzug oder innerer Kündigung. Kreativität sinkt. Fehler werden versteckt statt besprochen. Und Teams funktionieren eher nebeneinander als miteinander.

Nicht, weil Menschen nicht arbeiten wollen, sondern weil das System, das sie umgibt, nicht mehr zur Realität passt.

Was Führung heute braucht

Die VUCA Welt verlangt ein anderes Führungsverständnis. Ein Verständnis, das nicht auf Kontrolle setzt, sondern auf Vertrauen. Das nicht versucht, jede Unsicherheit wegzuorganisieren, sondern lernt, mit ihr zu arbeiten. Das Menschen nicht als Ressource sieht, sondern als Quelle von Wirkung.

Moderne Führung nutzt die Chancen einer dynamischen Welt. Sie erkennt, dass Komplexität nicht der Feind ist, sondern ein Spielfeld für neue Ideen. Sie weiss, dass Menschen Orientierung suchen, nicht Perfektion. Und sie schafft Räume, in denen Mitarbeitende Verantwortung übernehmen können, ohne Angst davor zu haben.

In dieser neuen Welt entsteht Führung nicht durch Titel, sondern durch Haltung. Nicht durch Macht, sondern durch Beziehungen. Nicht durch Anweisung, sondern durch Ermächtigung.

Das ist der Übergang vom Patriarchen zur modernen Führungskraft. Und genau hier setzt Positive Leadership an.

3 - WARUM EIN NEUES FÜHRUNGSMODELL NOTWENDIG IST

Wenn man sich die heutige Arbeitswelt anschaut, wirkt sie manchmal wie ein riesiger Organismus, der ständig in Bewegung ist. Nichts bleibt lange so, wie es war. Anforderungen verändern sich, Menschen entwickeln neue Erwartungen und Projekte haben die Angewohnheit, mitten im Lauf eine ganz neue Persönlichkeit zu entwickeln. In dieser Dynamik stösst das klassische Führungsmodell schnell an seine Grenzen. Nicht, weil es schlecht war, sondern weil es einfach aus einer anderen Zeit stammt.

Früher konnte man als Leader relativ sicher sein, dass klare Vorgaben, ein strukturierter Plan und ein wachsames Auge auf die Abläufe ausreichen, um gute Ergebnisse zu erzielen. Menschen sollten zuverlässig, fleissig und bitte möglichst reibungslos funktionieren. Führung war etwas, das man tat, indem man kontrollierte, korrigierte und koordinierte. Und ehrlich gesagt, in einer stabilen Welt funktionierte das erstaunlich gut.

Doch diese Welt gibt es nicht mehr. Heute verändert sich alles schneller, als man seine E-Mails sortieren kann. Wissen ist nicht mehr oben konzentriert, sondern überall verfügbar. Menschen sind nicht mehr zufrieden damit, nur Aufgaben abzuarbeiten. Sie suchen Sinn, möchten sich einbringen und erwarten, dass ihre Stärken gesehen werden. Und sie merken sehr schnell, ob eine Führungskraft ihnen vertraut oder sie nur verwaltet.

Viele Leader spüren die Spannung zwischen diesen Welten. Sie möchten modern führen, gleichzeitig aber das Gefühl der Kontrolle nicht verlieren. In herausfordernden Momenten greifen sie manchmal automatisch zu den alten Mustern zurück, weil sie vertraut sind. Ein engerer Griff, mehr Kontrolle, mehr Nachfragen. Doch meist entsteht genau dann das Gegenteil von dem, was man eigentlich erreichen wollte. Menschen ziehen sich zurück, werden vorsichtig, vermeiden Fehler und arbeiten eher im Überlebensmodus als im Entwicklungsmodus.

Das Problem ist nicht, dass Leader falsch handeln. Das Problem ist, dass die Werkzeuge der alten Welt nicht mehr in die neue passen. Die moderne Arbeitswelt verlangt ein Führungsverständnis, das flexibler, menschlicher und gleichzeitig klarer ist. Ein Verständnis, das nicht versucht, Unsicherheit vollständig zu beseitigen, sondern lernt, mit ihr zu arbeiten. Ein Verständnis, das Menschen nicht als austauschbare Rollen betrachtet, sondern als individuelle Persönlichkeiten mit Potenzial.

In dieser neuen Realität geht es nicht mehr darum, jeden Schritt vorzugeben. Es geht darum, Orientierung zu schaffen, Raum für Verantwortung zu geben und Menschen zu befähigen, selbstständig zu handeln. Moderne Führung bedeutet, weniger den Blick auf Fehler zu richten und stärker auf Fähigkeiten, Talente und Stärken zu achten. Es bedeutet, Zusammenarbeit so zu gestalten, dass Menschen sich sicher fühlen, ihre Meinung sagen, Ideen testen und auch mal scheitern dürfen, ohne Angst vor Sanktionen zu haben.

Das bedeutet nicht, dass moderne Führung weich ist. Im Gegenteil. Sie verlangt Klarheit, Mut und eine gute Portion Selbstreflexion. Sie verlangt, dass man Entscheidungen trifft, die manchmal unbequem sind. Und sie verlangt, dass man konsequent bleibt, ohne hart zu werden. Positive Führung ist kein Schönwettermodell, sondern ein Ansatz, der gerade in Zeiten von Unsicherheit Stabilität schafft, weil er auf Vertrauen, Sinn und echter Beziehung basiert.

Deshalb braucht die Welt ein neues Führungsmodell. Nicht, weil jemand beschlossen hat, dass es modischer klingt, sondern weil die Realität sich verändert hat. Positive Leadership ist die Antwort darauf. Es ist ein Ansatz, der Menschen stärkt, anstatt sie zu steuern. Der Klarheit schafft, anstatt Kontrolle zu verstärken. Der ermöglicht, anstatt zu begrenzen.

Im Grunde ist es genau das, was moderne Führung braucht: einen Weg, der Leistung und Menschlichkeit miteinander verbindet, ohne dass eines davon verloren geht.

4 - DIE WÜRZELN DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE - WARUM DIESER ANSATZ FÜHRUNG WIRKLICH VERÄNDERT

Wenn wir über Positive Leadership sprechen, führt kein Weg an der Positiven Psychologie vorbei. Sie ist die Grundlage dieses Führungsansatzes und gleichzeitig ein Wendepunkt in der Geschichte der Psychologie. Jahrzehntlang konzentrierte sich die Psychologie fast ausschliesslich darauf, was bei Menschen nicht funktioniert. Sie untersuchte Störungen, Krankheiten, Defizite und alles, was aus Sicht der Wissenschaft repariert werden musste. Man könnte fast sagen, sie war die Feuerwehr mentaler Probleme, immer bereit, auszurücken, wenn irgendwo etwas in Flammen stand.

Dann begann ein neuer Gedanke Form anzunehmen. Forscherinnen und Forscher wie Martin Seligman stellten fest, dass man zwar viel darüber weiss, warum Menschen scheitern, aber erstaunlich wenig darüber, warum Menschen erfolgreich sind, glücklich bleiben oder schwierige Situationen mit bemerkenswerter innerer Stabilität meistern. Genau hier entstand die Positive Psychologie. Sie beschloss, nicht nur auf das Schlechte zu schauen, sondern auch auf das Gute, das in Menschen steckt.

Die zentrale Frage lautete plötzlich nicht mehr, wie man Probleme beseitigt, sondern wie man Potenziale entfaltet. Was lässt Menschen wachsen. Was stärkt sie. Was führt dazu, dass sie morgens mit Energie aufstehen, statt nur auf den Feierabend zu warten. Dieser Perspektivwechsel war ein Bruch mit der Vergangenheit und gleichzeitig ein enormer Gewinn, denn er öffnete die Tür zu einer Wissenschaft, die nicht nur repariert, sondern aufbaut.

Für die moderne Führung ist dieser Ansatz ein Geschenk. In einer Arbeitswelt, die von Komplexität, Veränderung und hohen Erwartungen geprägt ist, reicht es nicht mehr, nur auf Fehler und Schwächen zu schauen. Menschen reagieren darauf mit Rückzug, Verunsicherung oder dem Gefühl, nie gut genug zu sein. Positive Psychologie zeigt dagegen, wie viel Kraft entsteht, wenn der Fokus auf dem liegt, was bereits funktioniert. Sie erinnert uns daran, dass Menschen tief in sich den Wunsch tragen, wirksam zu sein und einen Beitrag zu leisten.

In deiner Rolle als Leader bedeutet das, den Blick bewusster auf Ressourcen und Talente zu richten. Jeder Mensch bringt Fähigkeiten mit, die er gerne nutzt, und Bereiche, in denen er aufblüht, sobald er den passenden Raum erhält. Diese Stärken zu erkennen und zu fördern, verändert nicht nur die Leistung, sondern auch die Atmosphäre im Team. Menschen werden mutiger, zeigen mehr Initiative und beginnen, Herausforderungen mit einer ganz anderen Haltung anzugehen.

Wichtig ist dabei, dass Positive Psychologie nicht naiv ist. Sie tut nicht so, als gäbe es keine Probleme. Sie sagt auch nicht, dass alles gut wird, wenn man nur oft genug lächelt. Vielmehr betrachtet sie die gesamte Realität, aber sie entscheidet sich bewusst, das Potenzial ernst zu nehmen. Probleme dürfen existieren, aber sie bestimmen nicht die ganze Geschichte.

Für dich als Leader bedeutet das eine Form von Führung, die weniger an Kontrolle interessiert ist und stärker an Entwicklung. Statt dich ständig darauf zu konzentrieren, was nicht klappt, richtest du den Blick darauf, wie Fortschritt möglich wird. Statt Energie in Schuldfragen zu stecken, investierst du sie in Fragen wie: Was können wir daraus lernen. Welche Stärke hat uns vielleicht sogar durch diese schwierige Phase getragen. Welche Fähigkeit wollen wir ausbauen.

Positive Psychologie verändert dadurch nicht nur die Art, wie du auf andere schaust, sondern auch, wie du auf dich selbst blickst. Du erkennst, dass du nicht perfekt sein musst, um wirkungsvoll zu führen. Viel wichtiger ist, dass du Klarheit über deine eigenen Stärken hast und sie bewusst einsetzt. Und dass du akzeptierst, dass Entwicklung ein Prozess ist, kein Endzustand.

Genau hier baut Positive Leadership auf. Es nimmt die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Positiven Psychologie auf und überträgt sie in deinen Führungsalltag. Es macht die Theorie praktisch und zeigt, wie du ein Umfeld schaffen kannst, in dem Menschen wachsen und ihre beste Version zeigen können. Positive Leadership ist damit nicht nur eine Methode, sondern eine Haltung. Eine Haltung, die die Realität ernst nimmt, aber gleichzeitig das Potenzial stärkt. Eine Haltung, die dich als Führungskraft entlastet und gleichzeitig dein Team stärkt.

Das ist die Basis, auf der wir jetzt weiterbauen. Im nächsten Kapitel geht es darum, was Positive Leadership konkret bedeutet und wie es sich im Alltag zeigt.

5 - WAS POSITIVE LEADERSHIP WIRKLICH IST

Wenn man den Begriff Positive Leadership zum ersten Mal hört, klingt er für manche fast ein wenig nach Wohlfühlpädagogik. So, als ginge es darum, alle ständig zu loben, Konflikte freundlich zu ignorieren und jede Schwierigkeit in ein kleines Sonnenscheinmomentchen zu verwandeln. Doch genau das ist Positive Leadership nicht. Es ist weder weich gespült noch naiv und schon gar nicht ein nettes Extra für Tage mit guter Laune.

Positive Leadership ist ein wissenschaftlich fundierter Führungsansatz, der davon ausgeht, dass Menschen unter bestimmten Bedingungen ihr bestes Potenzial entfalten können. Und diese Bedingungen haben viel mit dir als Führungskraft zu tun. Nicht mit deinem Titel, sondern mit deiner Haltung. Nicht mit Perfektion, sondern mit deiner Fähigkeit, ein Umfeld zu gestalten, in dem Menschen sich sicher fühlen, Verantwortung zu übernehmen.

Im Kern bedeutet Positive Leadership, dass Wohlbefinden und Leistung keine Gegensätze sind. Sie gehören zusammen. Menschen, die sich gesehen fühlen, die ihre Stärken einbringen können und die spüren, dass ihre Arbeit Sinn hat, arbeiten nicht nur motivierter, sondern auch kreativer, verlässlicher und nachhaltiger. Sie handeln aus innerem Antrieb, nicht weil jemand im Nacken sitzt und Prüfsteine verteilt.

Positive Leadership betrachtet Menschen nicht als Ressourcen, sondern als Quelle von Wirkung. Diese Perspektive verändert den Umgang miteinander auf erstaunliche Weise. Wenn du als Führungskraft davon ausgehst, dass deine Mitarbeitenden grundsätzlich wachsen wollen, neue Ideen haben und sich entwickeln möchten, beginnst du auf einmal anders zuzuhören. Du fragst mehr, du erklärst bewusster, du lässt Raum, du hältst Spannung aus, und du vertraust darauf, dass Menschen ihren Weg finden können, wenn man sie unterstützt statt steuert.

Das bedeutet jedoch nicht, dass Positive Leadership Konflikte vermeidet oder immer nett ist. Im Gegenteil. Positive Führung ist klar, ehrlich und manchmal auch direkt. Sie sagt, was Sache ist, aber auf eine Art, die niemanden verletzt oder klein macht. Sie schafft Orientierung, ohne Druck aufzubauen. Und sie fordert Verantwortung ein, ohne Angst zu erzeugen. Diese Kombination ist anspruchsvoll, aber enorm kraftvoll.

Man kann Positive Leadership auch als Einladung verstehen. Eine Einladung, die eigene Rolle nicht als Controller, Aufpasser oder Problemlöser zu sehen, sondern als jemand, der Rahmen schafft. Rahmen, in denen Menschen mutig sein können. Rahmen, in denen Fehler nicht das Ende, sondern ein Lernimpuls sind. Rahmen, in denen Teammitglieder sich gegenseitig unterstützen, weil sie sich verbunden fühlen und eine gemeinsame Richtung sehen.

Wenn Führung auf diese Weise gestaltet wird, verändert sich die Dynamik im Team. Statt starrer Abläufe entstehen lebendige Arbeitsbeziehungen. Statt ständiger Kontrolle entwickelt sich Vertrauen. Statt dem Gefühl, nur zu funktionieren, entsteht das Gefühl von Wirksamkeit. Und wir wissen längst, wie wichtig dieses Gefühl für Motivation und Engagement ist.

Positive Leadership ist auch eine Erleichterung für Führungskräfte selbst. Es nimmt den Druck, alles perfekt wissen, alles kontrollieren und jede Unsicherheit sofort lösen zu müssen. Es erlaubt dir, menschlich zu sein. Fehler zu machen. Fragen zu stellen. Zu lernen. Diese Offenheit macht Führung nicht schwächer, sondern glaubwürdiger.

Im Grunde beschreibt Positive Leadership eine Art von Führung, die auf Klarheit, Beziehung und Entwicklung basiert. Es ist die Kunst, Menschen ernst zu nehmen und gleichzeitig die Erwartungen klar zu formulieren. Es ist das Bewusstsein, dass Leistung dann entsteht, wenn Menschen das Gefühl haben, dass sie wichtig sind und dass ihre Arbeit Sinn macht.

Positive Leadership ist kein Idealbild, sondern ein Weg. Ein Weg, der jeden Tag bewusst gegangen werden will. Mit Geduld, mit Selbstreflexion und mit der Bereitschaft, nicht nur andere, sondern auch sich selbst weiterzuentwickeln.

6 - DER MEHRWERT VON POSITIVE LEADERSHIP - WARUM DIESER ANSATZ WIRKT

Wenn man über Positive Leadership spricht, könnte man meinen, es handle sich um eine freundliche Idee mit ein paar inspirierenden Gedanken für moderne Leader. Doch der wahre Kern liegt viel tiefer. Positive Leadership ist nicht nur ein gutes Gefühl, sondern ein Ansatz, der nachweislich wirkt. Und zwar sowohl für die Menschen als auch für die Ergebnisse. Das Faszinierende ist: Sobald man dieses Führungsverständnis ernst nimmt, verändert sich nicht nur das Verhalten, sondern die gesamte Kultur im Team.

Vielleicht hast du es selbst schon einmal erlebt. Es gibt Arbeitsumfelder, in denen die Luft schwer wirkt. Man macht seine Aufgaben, aber ohne grossen Antrieb. Gespräche fühlen sich kontrolliert an, Kreativität bleibt irgendwo zwischen Routine und Erwartungsdruck stecken. Niemand traut sich wirklich, mutige Ideen zu äussern oder Fehler offen anzusprechen. In solchen Umfeldern entsteht Leistung meist nur durch Pflichtgefühl oder Angst, aber selten durch Begeisterung.

Und dann gibt es die anderen Teams. Die, in denen Menschen plötzlich über sich hinauswachsen. In denen Ideen wie von selbst entstehen. In denen man miteinander lacht, sich gegenseitig unterstützt und Herausforderungen gemeinsam angeht. In denen das Gefühl entsteht, dass die Arbeit mehr ist als Aufgabenabarbeitung, sondern ein Ort, an dem man etwas bewirkt. Positive Leadership schafft genau solche Umfelder.

Der Mehrwert beginnt oft ganz leise. Menschen spüren, dass sie gesehen werden. Dass ihre Stärken nicht nur geduldet, sondern bewusst genutzt werden. Dass sie Fragen stellen dürfen, ohne sich lächerlich zu machen. Dass sie Ideen einbringen können, ohne Angst vor Kritik. Dieses Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung setzt Energie frei. Man merkt es an der Stimmung, an der Qualität der Gespräche und daran, wie selbstverständlich Menschen Verantwortung übernehmen.

Das Ergebnis ist bemerkenswert: Motivation entsteht nicht mehr durch Druck von aussen, sondern durch Antrieb von innen. Mitarbeitende finden Freude daran, Lösungen zu entwickeln, weil sie den Sinn dahinter erkennen. Teams arbeiten enger zusammen, weil Vertrauen die Basis ist. Konflikte werden nicht versteckt, sondern offen besprochen. Die Produktivität steigt, ohne dass jemand ständig pushen muss. Leistung wird zur Folge eines guten Umfelds, nicht zum Ziel, das man krampfhaft verfolgt.

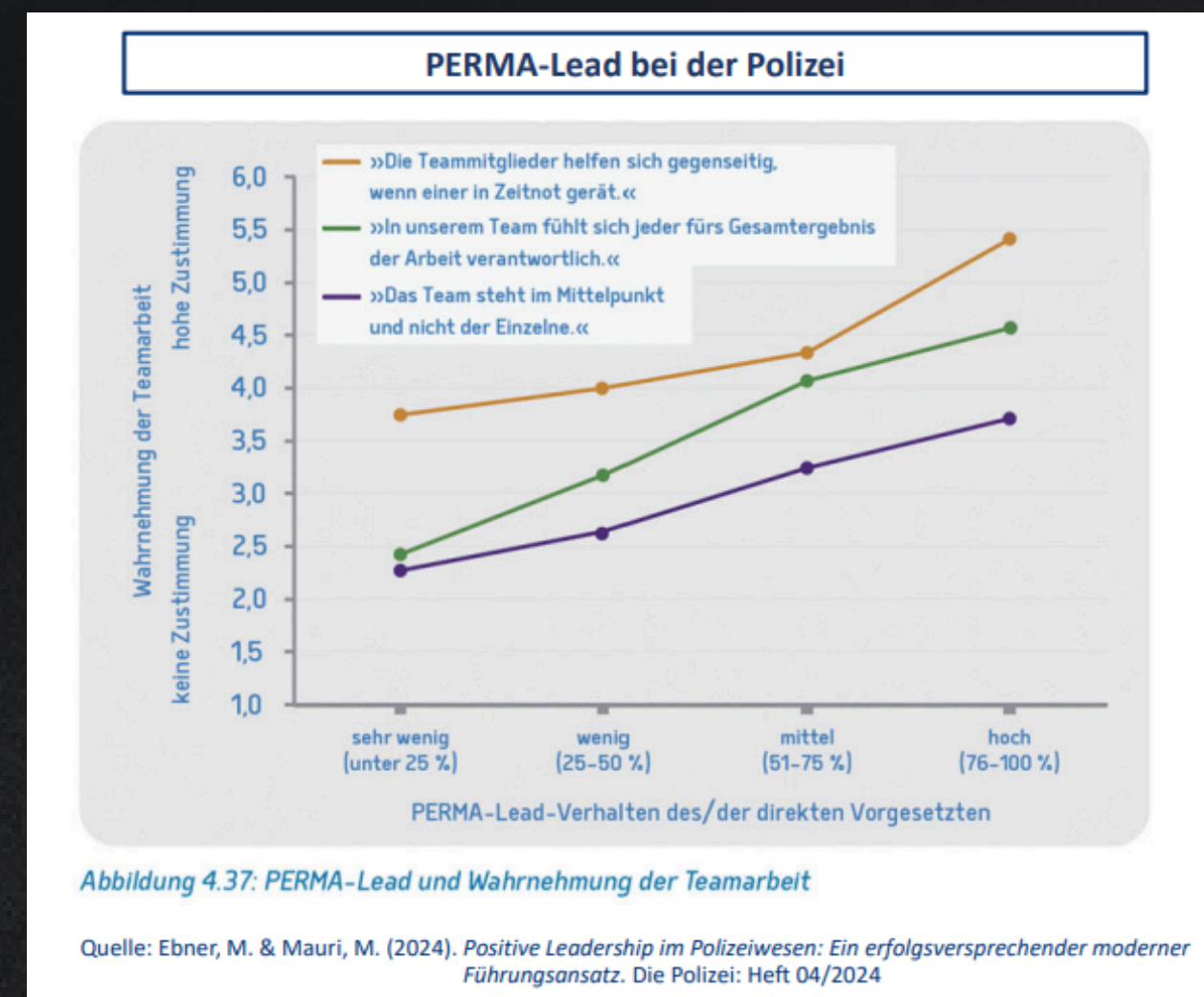
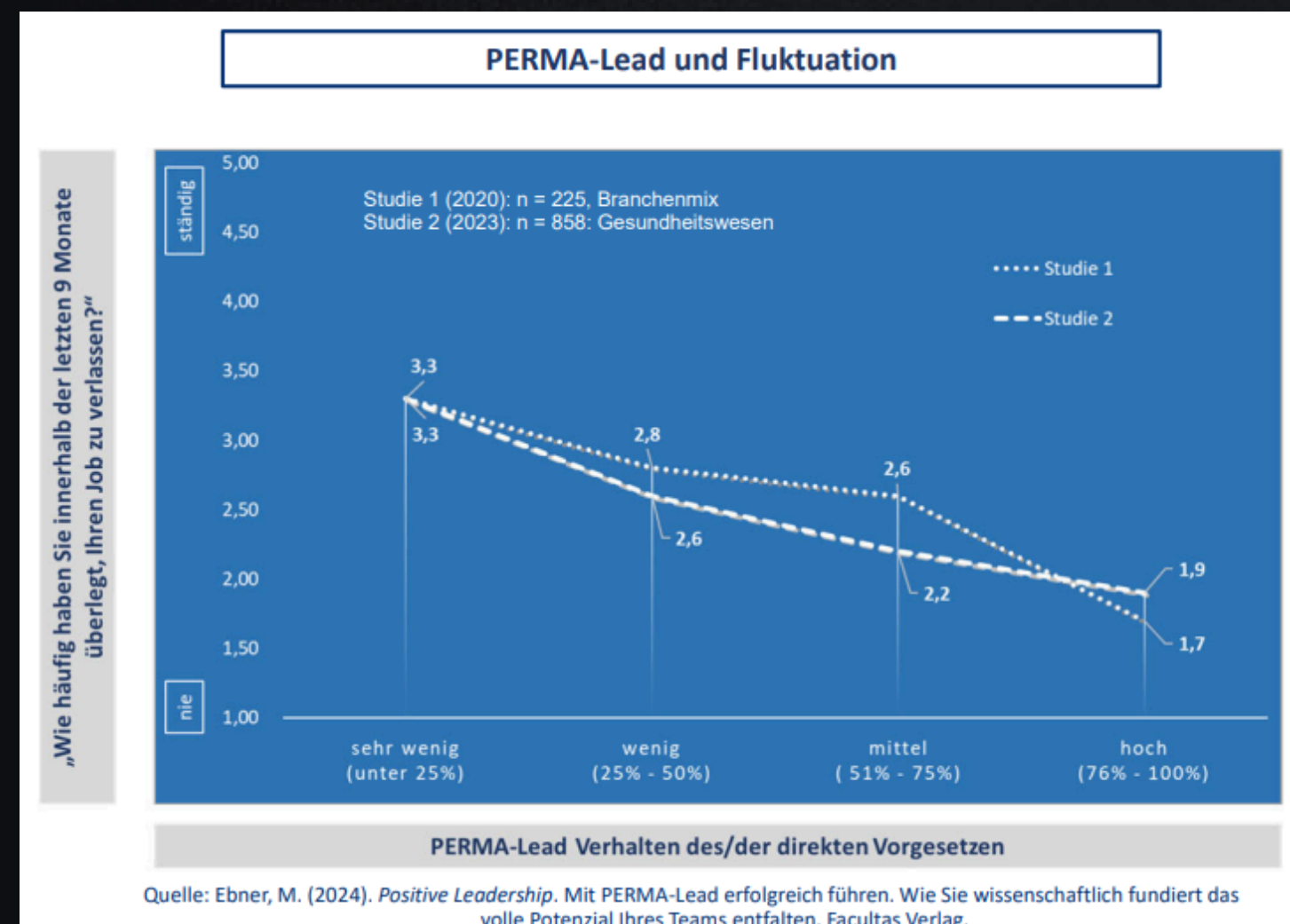
Auch für Organisationen selbst wird Positive Leadership zu einem enormen Vorteil. Unternehmen, die auf diese Art führen, erleben weniger Fluktuation, weil Menschen gerne bleiben, wenn sie wachsen und ernst genommen werden. Teams werden stabiler, weil sie sich nicht bei jeder Unsicherheit auflösen oder in Schuldzuweisungen verstricken. Innovation entsteht, weil Menschen mutig genug sind, Dinge auszuprobieren und aus Fehlern zu lernen. Und Kunden spüren diese Energie ebenso, weil man mit mehr Herzblut und Präsenz arbeitet.

Für dich als Leader verändert sich ebenfalls viel. Positive Leadership nimmt Druck weg, weil du nicht mehr jeden Schritt kontrollieren musst. Du musst nicht alles wissen oder jedes Detail im Blick behalten. Stattdessen gestaltest du ein Umfeld, das selbstständig funktioniert, weil Menschen Verantwortung übernehmen. Führung wird leichter, klarer und gleichzeitig menschlicher. Du bist weniger Feuerwehrmann und mehr Gestalter. Weniger Reaktion, mehr Wirksamkeit.

Der grösste Mehrwert von Positive Leadership liegt vielleicht genau darin: Er verbindet Menschlichkeit mit Exzellenz. Er zeigt, dass ein gutes Umfeld keine Schwäche ist, sondern ein Produktivitätsmotor. Und er macht sichtbar, dass Führung nicht darin besteht, Menschen zu steuern, sondern darin, ihnen zu ermöglichen, ihr Potenzial zu nutzen.

Bei all dem geht es nicht darum, perfekte Harmonie zu erzeugen. Ein Team ist kein Streichelzoo. Es gibt Konflikte, Zweifel und anstrengende Tage. Doch Positive Leadership sorgt dafür, dass diese Momente nicht als Bedrohung erlebt werden, sondern als Teil eines lebendigen, lernenden Systems. Ein System, das stark genug ist, um Herausforderungen zu meistern und gleichzeitig offen genug, um sich weiterzuentwickeln.

Positive Leadership wirkt, weil es der Realität moderner Arbeit entspricht. Menschen wollen sich einbringen, Verantwortung übernehmen, wachsen, beitragen und Sinn erleben. Wenn Führung diesen Bedürfnissen Raum gibt, entsteht ein Arbeitsumfeld, das nicht nur leistungsfähig ist, sondern auch lebendig.



Die Wirkung von Positive Leadership ist wissenschaftlich erwiesen.

7 - DIE PERMA DIMENSIONEN - WIE POSITIVE LEADERSHIP MENSCHEN WACHSEN LÄSST

Das Herz von Positive Leadership liegt im PERMA Modell. Es beschreibt fünf Elemente (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment) die dazu beitragen, dass Menschen aufblühen. Nicht oberflächlich, sondern tief und nachhaltig. Wenn man diese Dimensionen auf Führung überträgt, wird schnell klar, warum Positive Leadership so kraftvoll ist.

Jede dieser Dimensionen beeinflusst, wie Menschen zusammenarbeiten, wie sie denken, wie sie handeln und wie sie sich selbst erleben.

Positive Emotionen – die Atmosphäre, die alles verändert

Positive Emotionen sind nicht einfach gute Laune. Sie sind der Boden, auf dem Menschen kreativ werden, neue Ideen entwickeln und schwierige Situationen besser meistern. In Teams, in denen gelacht wird, in denen Menschen freundlich miteinander umgehen und in denen kleine Erfolge sichtbar gemacht werden, entsteht eine Offenheit, die man kaum künstlich erzeugen kann. Menschen treten mit einer anderen Haltung in den Tag, wenn sie sich im Team wohlfühlen.

Als Leader hast du darauf mehr Einfluss, als du vielleicht denkst. Es geht nicht darum, jeden Tag die Stimmungskanone zu sein. Viel wichtiger ist deine innere Haltung. Deine Art zuzuhören. Deine Bereitschaft, Wertschätzung nicht nur zu denken, sondern auszusprechen. Kleine Gesten schaffen grosse Wirkung. Ein ehrliches Danke. Ein kurzes Nachfragen, wie es jemandem wirklich geht. Ein Schmunzeln, wenn etwas gelingt. All das verändert die Kultur eines Teams leise und stetig. Positive Emotionen entstehen nicht aus Zufall, sondern aus Bewusstsein.

Engagement – wenn Menschen in ihre Stärke finden

Engagement ist das Gefühl, tief in einer Aufgabe aufzugehen. Vielleicht kennst du Momente, in denen du so versunken in etwas warst, dass du die Zeit vergessen hast. Dieser Zustand entsteht dann, wenn Aufgaben und Stärken zusammenpassen. Menschen blühen auf, wenn sie das tun dürfen, was ihnen liegt. Sie entwickeln Energie, treiben Projekte voran und überraschen sich manchmal selbst damit, wie viel in ihnen steckt.

Für Führung bedeutet das, ein feines Gespür für die Talente im Team zu entwickeln. Es geht darum, zu erkennen, wo Menschen ihre natürliche Kraft haben. Manche kommen ins Strahlen, wenn sie analysieren. Andere blühen auf, wenn sie gestalten. Wieder andere finden ihre Stärke im Kontakt mit Kunden oder in der Teamkoordination. Wenn du verstehst, wo jemand wirklich zuhause ist, kannst du Aufgaben so verteilen, dass sie Energien freisetzen statt ausbremsen. Engagement entsteht nicht durch Druck, sondern durch Passung.

Beziehungen – das Gefüge, das Teams wirklich trägt

Arbeit ist immer auch Beziehung. Ein Team ist nicht einfach eine Gruppe von Menschen, die zeitgleich an Aufgaben arbeitet. Es ist ein lebendiges System. Wenn die Beziehungen im Team stimmen, entsteht Vertrauen. Wenn Vertrauen entsteht, wird Kommunikation ehrlicher. Und wenn Kommunikation ehrlich ist, entsteht eine Zusammenarbeit, die Herausforderungen gemeinsam trägt.

Führung spielt in diesem Gefüge eine zentrale Rolle. Du bist nicht nur fachliche Orientierung, sondern auch emotionaler Anker. Deine Präsenz zeigt Menschen, dass sie nicht allein sind. Deine Offenheit schafft einen Raum, in dem Ideen ausgesprochen werden dürfen, ohne belächelt zu werden. Deine Haltung bei Fehlern entscheidet darüber, ob Menschen mutig bleiben oder vorsichtig werden. Beziehungen sind das Fundament, auf dem ein Team arbeitet. Und dieses Fundament wird jeden Tag neu gestärkt oder geschwächt.

Sinn – die Antwort auf die Frage, warum wir etwas tun

Sinn ist einer der stärksten Antriebe des Menschen. Wenn wir verstehen, warum unsere Arbeit wichtig ist, handeln wir anders. Wir denken grösser, sind hartnäckiger und verbinden uns stärker mit dem, was wir tun. In einer Welt, die komplex und schnelllebig ist, wird Sinn immer wichtiger. Menschen wollen wissen, wozu ihre Arbeit beiträgt. Sie wollen spüren, dass sie eine Wirkung haben.

Als Führungskraft bist du diejenige, die Sinn sichtbar machen kann. Nicht durch grosse Reden, sondern durch klare Verbindungen. Wenn jemand versteht, wie seine Aufgabe das grosse Ganze beeinflusst, bekommt seine Arbeit Bedeutung. Sinn entsteht nicht in Vision Statements, sondern im Alltag. In kurzen Gesprächen, in gemeinsamen Reflexionen, in Momenten, in denen man spürt: Ich mache einen Unterschied. Führung, die Sinn erzeugt, ist Führung, die Orientierung gibt.

Erfolge – das Sichtbarmachen von Wirkung

Erfolge sind für Menschen wie kleine Leuchtfeuer. Sie zeigen, dass sich Anstrengung gelohnt hat, dass Fortschritt möglich ist und dass Hürden überwunden werden können. Oft gehen solche Erfolge im Alltag unter, weil wir schon beim nächsten Thema sind. Doch wenn Erfolge nicht sichtbar werden, fehlt etwas Entscheidendes: das Gefühl persönlicher Wirksamkeit.

Positive Leadership sorgt dafür, dass Erfolge nicht im Verborgenen bleiben. Es bedeutet nicht, jeden kleinen Schritt zu feiern wie einen Marathon. Es bedeutet vielmehr, bewusst wahrzunehmen, was gelungen ist. Das kann ein gelöstes Problem sein, ein schwieriges Gespräch, ein kreativer Gedanke oder eine kluge Entscheidung. Erfolge motivieren, geben Sicherheit und stärken das Selbstvertrauen. Und sie zeigen dem Team: Wir sind auf dem richtigen Weg.

Wie PERMA als Ganzes wirkt

Die fünf Dimensionen des PERMA Modells greifen ineinander wie Zahnräder. Positive Emotionen öffnen den Geist. Engagement sorgt für Tiefe. Beziehungen geben Halt. Sinn gibt Richtung. Erfolge geben Kraft. Wenn alle diese Elemente im Team spürbar sind, entsteht eine Kultur, in der Menschen nicht nur funktionieren, sondern wachsen.

Für dich als Leader ist PERMA kein Werkzeugkasten, aus dem du dir gelegentlich ein Instrument herausnimmst. Es ist eher ein Mindset. Eine Art, auf Menschen zu schauen. Eine Art, Führung zu leben. Es macht den Unterschied zwischen einem Team, das arbeitet, und einem Team, das gestaltet.

8 - POSITIVE LEADERSHIP IN DER PRAXIS - WIE ES IM ALLTAG WIRKLICH AUSSIEHT

Theorie ist gut. Praxis ist besser. Führung passiert ja nicht in Seminarräumen oder in perfekt designten Modellen, sondern mitten im echten Leben. Dort, wo Meetings manchmal zu lang sind, Projekte spontaner ihre Richtung ändern, als man die Agenda anpassen kann, und Menschen nicht immer so vorhersehbar reagieren, wie man es gerne hätte. Genau hier zeigt sich die wahre Stärke von Positive Leadership.

Positive Leadership ist kein Konzept, das man am Montagmorgen anknipst und am Freitagnachmittag wieder ausschaltet. Es ist eine Haltung, die sich in vielen kleinen Momenten ausdrückt. Es ist ein Stil, der spürbar wird, lange bevor man ihn benennt. Vielleicht ist es sogar am besten sichtbar in Situationen, die etwas unübersichtlich oder emotional sind. Denn dort zeigt sich, ob Führung stabil und gleichzeitig menschlich sein kann.

In der Praxis bedeutet Positive Leadership zum Beispiel, dass du einen Raum schaffst, in dem Menschen sich trauen, Fragen zu stellen oder Fehler zuzugeben. Oft sind es unscheinbare Momente, in denen sich entscheidet, wie sicher sich ein Team fühlt. Der Blickkontakt im Meeting, die Art, wie du nach einer Idee fragst, oder ein kurzes Nachhaken, wenn jemand stiller wirkt als sonst. Diese kleinen Signale formen ein Gefühl von Zugehörigkeit.

Es zeigt sich auch darin, wie du mit Herausforderungen umgehst. Wenn etwas nicht läuft, ist es leicht, sofort auf die Fehlersuche zu gehen. Positive Leadership nimmt einen anderen Weg. Es schaut zuerst darauf, was trotz der Schwierigkeit gelungen ist. Vielleicht hat jemand mutig gehandelt. Vielleicht hat das Team schneller reagiert als früher. Vielleicht steckt ein Lernmoment in der Situation, den man sonst übersehen würde. So entsteht eine Kultur, in der Menschen sich weiterentwickeln, statt sich zu verstecken.

Im Alltag heisst das, dass du Gespräche bewusster führst. Ein Meeting wird nicht zur reinen Informationsabgabe, sondern zu einem Raum für Klarheit, Austausch und kleine Impulse. Wenn du darin mit einer offenen Haltung auftauchst, färbt sich das ab. Teams beginnen, aktiver zu denken, stärker zuzuhören und mehr Eigenverantwortung zu übernehmen. Du schaffst eine Art Teamrhythmus, der getragen ist von Vertrauen und Richtung.

Positive Leadership zeigt sich auch darin, wie du Stärken erkennst und einsetzt. Vielleicht siehst du bei einer Person eine besondere Art, ruhig und strukturiert durch schwierige Situationen zu navigieren. Bei einer anderen bemerkst du die Fähigkeit, Energie in Meetings zu bringen oder komplexe Themen verständlich zu erklären. In der Praxis nutzt du diese Stärken nicht als Bonus, sondern als natürlichen Bestandteil der Zusammenarbeit. Menschen spüren, dass sie mit dem, was sie können, gemeint sind. Sie fühlen sich wertvoll, und dieses Gefühl macht etwas mit ihrer Haltung.

Gleichzeitig bedeutet Positive Leadership, Grenzen klar zu benennen. Wertschätzung heisst nicht, alles durchgehen zu lassen. Im Gegenteil. Werte wie Klarheit, Transparenz und Verlässlichkeit gehören ebenso dazu. Ein Team braucht Orientierung, und diese Orientierung gibst du, indem du ehrlich bist. Wenn etwas nicht passt, sprichst du es an, aber auf eine konstruktive Art. Kritik wird zu einem Entwicklungsschritt, nicht zu einem Angriff. Diese Balance macht Führung glaubwürdig.

Im Alltag heisst Positive Leadership auch, sich selbst nicht zu verlieren. Selbstführung ist ein wesentlicher Bestandteil. Wenn du gestresst bist, verunsichert oder überfordert, spürt das dein Team. Deshalb gehört es zur positiven Führung dazu, sich selbst gut zu beobachten und bewusst Energie zu tanken, statt ständig über die eigenen Grenzen zu gehen. Das ist kein Luxus, sondern Verantwortung. Denn du bist der emotionale Referenzpunkt für dein Team.

Positive Leadership wirkt oft wie ein leiser Motor. Es erzeugt nicht laut Schlagzeilen, sondern stetig Bewegung. Die Stimmung verändert sich. Die Kommunikation wird offener. Entscheidungen fallen leichter, weil alle ein gemeinsames Verständnis von Ziel und Sinn haben. Menschen kommen eher mit Ideen, statt nur Ergebnisse zu liefern. Und du als Führungskraft spürst, dass du weniger antreiben musst. Dinge beginnen, sich von allein zu entwickeln, weil das Umfeld stimmt.

Das Schöne daran: Positive Leadership muss nicht perfekt sein. Es lebt von kleinen Schritten. Von bewussten Momenten. Von deiner Entscheidung, nicht nur auf Ergebnisse zu schauen, sondern auf die Menschen, die dahinterstehen. Wenn du diesen Weg gehst, beginnt dein Team zu wachsen. Und du wächst mit.

9 - DER BLICK NACH INNEN - WARUM FÜHRUNG IMMER BEI DIR BEGINNT

Es gibt einen Satz, der in vielen Führungsseminaren gern zitiert wird und trotzdem selten wirklich gelebt wird: Führung beginnt bei dir selbst. Er klingt so einfach, fast wie eine Postkarte, und doch steckt darin einer der wichtigsten Grundsätze moderner Führung. Denn die Art, wie du dir selbst begegnest, entscheidet darüber, wie du anderen begegnest. Die innere Haltung, mit der du in den Tag gehst, prägt das Klima, in dem dein Team arbeitet. Und die Klarheit, die du in dir findest, ist die Grundlage für jede Orientierung, die du gibst.

Viele Führungskräfte merken irgendwann, dass die fachliche Seite ihrer Rolle nicht das Schwierige ist. Es sind die emotionalen Aspekte, die Ungewissheit, das Navigieren zwischen Erwartungen, Konflikten und Entscheidungen, die selten eindeutig sind. Es ist die innere Stabilität, die man braucht, wenn rundherum alles in Bewegung ist. Manchmal wünscht man sich, es gäbe für diese Momente klar definierte Prozesse oder Werkzeuge. Doch die Wahrheit ist: Das wichtigste Führungsinstrument bist du selbst.

Selbstführung bedeutet nicht, alles im Griff zu haben oder immer souverän zu wirken. Es bedeutet, sich selbst zu kennen. Zu wissen, welche Werte dir wichtig sind und welche Grenzen dir helfen, gesund zu bleiben. Es bedeutet, deine eigenen Muster zu verstehen, nicht um sie zu bekämpfen, sondern um bewusst wählen zu können, wie du reagieren willst. Führung wird leichter, wenn du erkennst, welche emotionalen Auslöser dich beeinflussen, welche Situationen dich stressen und welche Gedanken dich stärken.

In der modernen Arbeitswelt zeigt sich immer wieder: Menschen folgen nicht Positionen, sondern Persönlichkeiten. Sie folgen nicht denen, die perfekt wirken, sondern denen, die authentisch sind. Authentizität entsteht aber nicht durch spontane Offenheit, sondern durch innere Klarheit. Je besser du dich selbst kennst, desto glaubwürdiger wirkst du. Und je klarer du mit dir bist, desto weniger kämpfst du gegen dich selbst.

Selbstführung bedeutet auch, die eigenen Ressourcen ernst zu nehmen. Viele Leader geraten in einen Modus, in dem sie alles für andere geben. Sie wollen unterstützen, sichtbar sein, Entscheidungen treffen, Konflikte lösen und gleichzeitig Orientierung vermitteln. Doch wenn man immer nur nach aussen gibt, bleibt irgendwann innen nicht mehr viel übrig. Positive Leadership erinnert daran, dass du nicht nur für dein Team Verantwortung trägst, sondern auch für dich. Und dass ein überlasteter Leader selten ein guter Leader ist.

Es braucht Mut, sich selbst in den Blick zu nehmen. Mut, innezuhalten, statt ständig schneller zu rennen. Mut, Fragen zu stellen wie: Was brauche ich, um gut führen zu können. Was tut mir gut. Wo verliere ich Energie und wo gewinne ich sie zurück. Dieser Blick nach innen ist kein Luxus, sondern ein Führungsakt. Denn deine innere Stabilität ist die Grundlage für die Stabilität deines Teams.

Selbstführung bedeutet auch, bewusst zu entscheiden, welche Rolle du einnimmst. Nicht jede Situation verlangt die gleichen Qualitäten. Manchmal braucht dein Team Ruhe, manchmal Richtung, manchmal Humor und manchmal Klarheit. Wenn du dich selbst gut spürst, kannst du diese Rollen bewusster wechseln, statt automatisch zu reagieren. Du wirst mehr zum Gestalter und weniger zum Getriebenen.

Das Schöne daran ist: Selbstführung lässt sich lernen. Mit jedem Moment, in dem du dich beobachtest, wächst deine Bewusstheit. Mit jedem Gespräch, in dem du ehrlich bist, wächst deine Authentizität. Mit jeder Grenze, die du setzt, wächst dein Einfluss. Positive Leadership beginnt genau hier. Bei dem Menschen, der du bist, bevor du führst.

Wenn du deinen eigenen inneren Kompass klar hast, wird Führung nach aussen erstaunlich leichter. Entscheidungen fallen klarer. Reaktionen werden bewusster. Beziehungen stabiler. Und du selbst bleibst auch in schwierigen Momenten handlungsfähig. Das ist der Kern moderner Führung: nicht perfekt zu sein, sondern bewusst.

10 - DER BLICK NACH AUSSEN - WARUM FÜHRUNG BEZIEHUNG IST

Wenn man lange genug über Führung nachdenkt, merkt man irgendwann, dass sie im Kern immer etwas mit Beziehungen zu tun hat. Nicht mit Prozessen, nicht mit Organigrammen und auch nicht mit fachlicher Autorität, sondern mit der Art, wie Menschen miteinander verbunden sind. Führung findet nicht im Kopf statt, sondern zwischen Menschen. Genau dort entsteht Vertrauen, Zusammenarbeit und Wirkung. Und genau dort zeigt sich, wie stark oder wie brüchig Führung in einer Organisation wirklich ist.

Vielleicht kennst du dieses Gefühl: Du betrittst einen Raum und weißt sofort, ob das Team miteinander verbunden ist oder ob etwas in der Luft liegt. Man spürt es an den Blicken, an der Körpersprache, an der Art, wie Gespräche beginnen und wie sie enden. Ein Team ist wie ein lebendiger Organismus. Er reagiert auf Spannungen, auf Unsicherheit, auf Klarheit und auf die Haltung des Leader. Und er zeigt sehr schnell, ob er sich sicher fühlt oder nicht.

Führung ist deshalb nicht einfach das Weitergeben von Entscheidungen. Sie ist Beziehungsarbeit. Sie ist die Fähigkeit, Menschen zu sehen, sie ernst zu nehmen und ihnen das Gefühl zu geben, dass sie wichtig sind. Menschen folgen nicht nur, weil man es ihnen sagt, sondern weil sie spüren, dass man sie respektiert und ihre Perspektive wertschätzt. Beziehung ist immer die Grundlage, bevor Verhalten entsteht.

In der Praxis bedeutet das, dass du als Leader viel häufiger zuhörst als sprichst. Du beobachtest, wie Menschen miteinander umgehen. Du bemerkst leise Veränderungen in der Stimmung. Du spürst, wenn jemand sich zurückzieht oder wenn jemand Unterstützung braucht, ohne dass er es ausspricht. Beziehung entsteht durch Aufmerksamkeit. Und Führung entsteht durch die Entscheidung, diese Aufmerksamkeit bewusst zu schenken.

Gleichzeitig heisst Beziehung nicht Harmonie um jeden Preis. Gute Beziehungen halten Spannungen aus. Sie erlauben ehrliche Gespräche und klare Worte, ohne dass jemand Angst haben muss, dafür verurteilt zu werden. Ein Team, das starke Beziehungen hat, kann Konflikte austragen, ohne Schaden zu nehmen. Es kann sich gegenseitig fordern, ohne sich anzugreifen. Und es kann Fehler offen ansprechen, ohne Scham oder Schuld. Genau das unterscheidet ein reifes Team von einem, das nur höflich nebeneinander arbeitet.

In deinem Führungsalltag zeigt sich das zum Beispiel darin, wie du mit Unsicherheit umgehst. Wenn du offen sagst, dass du nicht jede Antwort kennst, schaffst du Nähe und Vertrauen. Wenn du transparent machst, warum du eine Entscheidung triffst, entsteht Verständnis. Wenn du erklärst, worauf es dir wirklich ankommt, werden Erwartungen klarer und Menschen fühlen sich weniger verloren. Beziehung entsteht, wenn Menschen spüren, dass sie dich als Mensch wahrnehmen dürfen, nicht nur als Rolle.

Beziehungsorientierte Führung bedeutet auch, dass du die Dynamiken im Team ernst nimmst. Nicht jede Spannung ist ein Problem, aber jede Spannung ist ein Hinweis. Ein Hinweis darauf, dass etwas gesehen werden möchte. Vielleicht ist jemand frustriert, weil er sich nicht gehört fühlt. Vielleicht ist jemand überlastet, weil er zu lange zu viel getragen hat. Vielleicht wartet jemand darauf, dass du ihn ermutigst, einen nächsten Schritt zu gehen. In Beziehungen liegt oft mehr Führungspotenzial als in jeder Methode.

Und noch etwas ist wichtig: Menschen arbeiten für Menschen, nicht für Unternehmen. Selbst in den modernsten Organisationen wird Führung an einzelnen Personen festgemacht. Du bist für dein Team ein Bezugspunkt. Deine Worte haben Gewicht. Deine Stimmung wirkt. Deine Haltung prägt. Das kann manchmal anstrengend sein, aber es ist auch eine enorme Chance. Wenn du Beziehung bewusst gestaltest, entsteht eine Kraft, die weit über deine direkte Aufgabe hinauswirkt.

Positive Leadership erinnert uns daran, dass Beziehung kein Nebenschauplatz ist, sondern das Zentrum moderner Führung. Ein Team, das sich getragen fühlt, wächst. Ein Team, das sich respektiert fühlt, bleibt mutig. Und ein Team, das sich mit seiner Führung verbunden fühlt, übernimmt Verantwortung, ohne dass man ständig nachschieben muss.

Am Ende ist Führung ein Zusammenspiel aus Klarheit, Empathie und Vertrauen. Und dieses Zusammenspiel entsteht aus den Beziehungen, die du entwickelst. Führung ist damit nicht nur eine Aufgabe, sondern eine Form von Verbindung. Eine Verbindung, die du jeden Tag stärken kannst.

11 - DIE RICHTIGE REIHENFOLGE - WARUM ERST DER MENSCH, DANN DIE MENSCHEN UND ERST DANACH DIE MASCHINE

In einer Welt, die immer technologischer wird, passiert leicht etwas Entscheidendes: Wir starren auf neue Tools, auf Prozesse, auf Systeme und vergessen das, worauf Führung wirklich baut. Den Menschen. Die Person, die führt. Die Menschen, die folgen. Und erst ganz am Ende die Maschine, die unterstützt. Diese Reihenfolge klingt simpel, fast unspektakulär, aber sie entscheidet über die Wirksamkeit von Führung.

Viele Organisationen beginnen am falschen Ende. Sie investieren in Software, in Automatisierung, in Datenanalysen, in Kommunikationsplattformen und in KI Tools, in der Hoffnung, dass sich damit Zusammenarbeit und Leistung fast von selbst verbessern. Doch Technologie ist nur so gut wie das Umfeld, in dem sie eingesetzt wird. Wenn Vertrauen fehlt, wenn Teams unsicher sind oder wenn die Führung unklar ist, verstärkt jede Maschine genau das, was sowieso schon da ist.

Darum beginnt echte Führung immer beim Menschen. Bei dir. Bei deiner Haltung, deiner Klarheit, deinen Werten und deinem Bewusstsein. Du bist der Referenzpunkt für dein Team. Deine Präsenz entscheidet darüber, ob Menschen sich sicher fühlen oder nicht. Deine Art zu kommunizieren beeinflusst, wie mutig oder vorsichtig dein Team ist. Deine Klarheit schafft Orientierung, gerade wenn alles andere wankt. Ohne diese innere Stabilität gibt es keine äussere.

Erst wenn du diesen Kern in dir gefunden hast, kommt die zweite Ebene ins Spiel: die Menschen um dich herum. Teams bestehen nicht aus Rollen, Prozessen oder Skillsammlungen, sondern aus Persönlichkeiten mit Emotionen, Motiven, Hoffnungen und Grenzen. Wenn diese Menschen sich gesehen fühlen, wenn sie einander vertrauen und wissen, dass sie gemeinsam stärker sind, entsteht Energie. Genau dann beginnt Teamarbeit ihre volle Kraft zu entfalten.

In dieser Phase wird Führung zu einem Zusammenspiel. Du bist nicht mehr derjenige, der alles entscheidet, sondern jemand, der Räume schafft. Räume für Austausch, für Kreativität, für Konflikte, die nicht eskalieren, sondern Entwicklung ermöglichen. Du wirst zum Architekten der Zusammenarbeit, nicht zum Verwalter von Aufgaben. Und die Menschen in deinem Team werden zu Partnern, nicht zu Ausführenden.

Erst danach, wenn diese beiden Ebenen stabil sind, kommt die Maschine dazu. Technologie ist ein mächtiger Unterstützer. Sie kann Tempo bringen, Abläufe vereinfachen, Daten sichtbar machen und vieles automatisieren, was früher Zeit gefressen hat. Doch Maschinen können keine Kultur erzeugen. Sie können keine Verantwortung übernehmen. Und sie können keine Beziehung ersetzen. Eine KI kann viele Dinge besser als ein Mensch. Aber eines kann sie nicht: Vertrauen schaffen.

Wenn du die Reihenfolge umdrehst und zuerst auf Tools setzt, entsteht oft Stress statt Entlastung. Systeme werden eingeführt, obwohl Teams die Zusammenarbeit noch gar nicht geklärt haben. Prozesse werden automatisiert, bevor klar ist, ob sie überhaupt sinnvoll sind. Technologie wird zur Ausrede, nicht zur Unterstützung. Menschen fühlen sich dann eher gesteuert als gestärkt.

Positive Leadership erinnert uns daran, dass Führung ein zutiefst menschlicher Prozess ist. Technologie mag eine riesige Rolle im Arbeitsalltag spielen, aber sie darf nie die Grundlage sein. Sie ist das Dach, nicht das Fundament. Die Reihenfolge Mensch – Menschen – Maschine baut ein System, das stabil, klar und gleichzeitig flexibel ist. Ein System, das Veränderungen tragen kann und gleichzeitig genug Menschlichkeit hat, um Teams nicht zu verlieren.

Wenn man diese Reihenfolge ernst nimmt, passiert etwas Bemerkenswertes. Die Maschine beginnt, ihre eigentliche Stärke auszuspielen. Sie wird nicht mehr als Bedrohung wahrgenommen, sondern als Erleichterung. Sie nimmt Lasten ab, statt Druck zu erzeugen. Und sie hilft Teams, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt: die Zusammenarbeit, die Ideen, die Beziehungen und die Wirkung.

Am Ende ist es genau dieses Zusammenspiel, das moderne Führung braucht. Ein Mensch, der sich selbst kennt. Menschen, die sich vertrauen. Und Maschinen, die unterstützen, statt zu dominieren. Wenn diese Ordnung steht, kann Führung ihre ganze Kraft entfalten.

12 - POSITIVE LEADERSHIP ALS ANTWORT AUF DIE FÜHRUNG VON HEUTE

Wenn man sich die Veränderungen der letzten Jahre ansieht, wird deutlich, dass Führung eine neue Bedeutung bekommen hat. Sie ist nicht mehr nur ein Werkzeug, um Ergebnisse zu sichern, sondern eine Kunst, Menschen durch eine Welt zu begleiten, die dynamisch, komplex und oft unübersichtlich geworden ist. Positive Leadership ist in dieser Landschaft kein netter Zusatz, sondern eine Antwort. Eine, die den Menschen wieder ins Zentrum stellt, ohne die Leistung aus den Augen zu verlieren.

Vielleicht ist das der wichtigste Gedanke dieses gesamten Leitfadens: Führung funktioniert nicht mehr über Kontrolle, sondern über Verbindung. Menschen folgen nicht, weil sie müssen, sondern weil sie Vertrauen spüren. Sie geben ihr Bestes nicht, weil jemand im Nacken sitzt, sondern weil sie wissen, dass sie gesehen werden. Sie entwickeln sich nicht, weil man es ihnen vorschreibt, sondern weil sie spüren, dass Entwicklung Sinn ergibt.

Positive Leadership verbindet genau diese beiden Welten. Es schafft ein Umfeld, in dem Wohlbefinden und Leistung sich gegenseitig stärken. Es erinnert uns daran, dass Menschen Energie brauchen, um wachsen zu können. Dass Klarheit und Wertschätzung keine Gegensätze sind. Und dass eine Kultur des Vertrauens kein Luxus ist, sondern die Grundlage für Zusammenarbeit, Innovation und Stabilität.

Es ist eine Einladung, Führung bewusster zu leben. Bewusster zuzuhören. Bewusster Entscheidungen zu treffen. Bewusster Räume zu gestalten, in denen Menschen mutig sein können. Und auch bewusster auf sich selbst zu achten, denn Führung braucht innere Stabilität, um nach aussen Orientierung geben zu können.

Wenn man Positive Leadership ernst nimmt, verändert sich nicht nur das Team. Auch die eigene Rolle wird leichter. Der Druck, alles wissen und alles lösen zu müssen, lässt nach. Man beginnt zu verstehen, dass Führung nicht bedeutet, der stärkste oder perfektste Mensch im Raum zu sein, sondern derjenige, der die Bedingungen schafft, unter denen andere wachsen können. Und genau das macht Führung gleichzeitig menschlicher und wirkungsvoller.

Positive Leadership ist damit kein abgeschlossenes Konzept, sondern ein Weg. Ein Weg, der sich Schritt für Schritt entwickelt, mit jedem Gespräch, jeder Entscheidung und jedem Menschen, dem man begegnet. Ein Weg, der Mut braucht, aber keinen Perfektionismus. Ein Weg, der immer wieder neu beginnt, weil Teams und Situationen sich verändern. Und genau deshalb bleibt Positive Leadership lebendig.

Am Ende geht es um die Wirkung. Um die Frage, was durch deine Führung in anderen entsteht. Ob Menschen klarer werden. Ob sie sich sicher fühlen. Ob sie wachsen. Ob sie Verantwortung übernehmen. Wenn diese Dinge geschehen, hat Führung ihren Sinn erfüllt. Positive Leadership ist der Rahmen, der genau das möglich macht.

Das ist die Essenz dieses Ansatzes. Nicht mehr und nicht weniger.

13 - EINLADUNG ZUR ZUSAMMENARBEIT - WENN DU DIESEN WEG WEITERGEHEN MÖCHTEST

Wenn du bis hierhin gelesen hast, dann weißt du, wie kraftvoll Positive Leadership sein kann. Vielleicht hast du beim Lesen an Situationen gedacht, die du erlebt hast. An Menschen, die unter deiner Führung wachsen könnten. Oder an Momente, in denen dir eine andere Haltung geholfen hätte, leichter oder klarer zu führen. Vielleicht spürst du auch, dass dieser Ansatz mehr ist als ein Modell. Er ist eine Haltung, die Führung nachhaltiger, menschlicher und zugleich wirksamer macht.

Genau hier beginnt die Möglichkeit, mit mir gemeinsam weiterzugehen.

Ich begleite Führungskräfte, Teams und ganze Organisationen dabei, Positive Leadership nicht nur zu verstehen, sondern erlebbar zu machen. In Keynotes, die inspirieren und zum Nachdenken anregen. In Workshops, in denen Führung plötzlich greifbar wird und Menschen sich selbst und ihr Team mit neuen Augen sehen. Und in Entwicklungsprogrammen, die nicht einfach Wissen vermitteln, sondern echte Veränderung ermöglichen.

Wenn du dir wünschst, dass dein Team mit mehr Vertrauen arbeitet, dass Meetings lebendiger werden, dass Konflikte weniger anstrengend sind und dass Menschen wieder spüren, warum ihre Arbeit Bedeutung hat, dann lohnt sich ein Gespräch. Denn Positive Leadership ist kein theoretisches Konzept. Es ist ein praktischer Weg, der die Kultur verändert, die Energie hebt und die Ergebnisse verbessert.

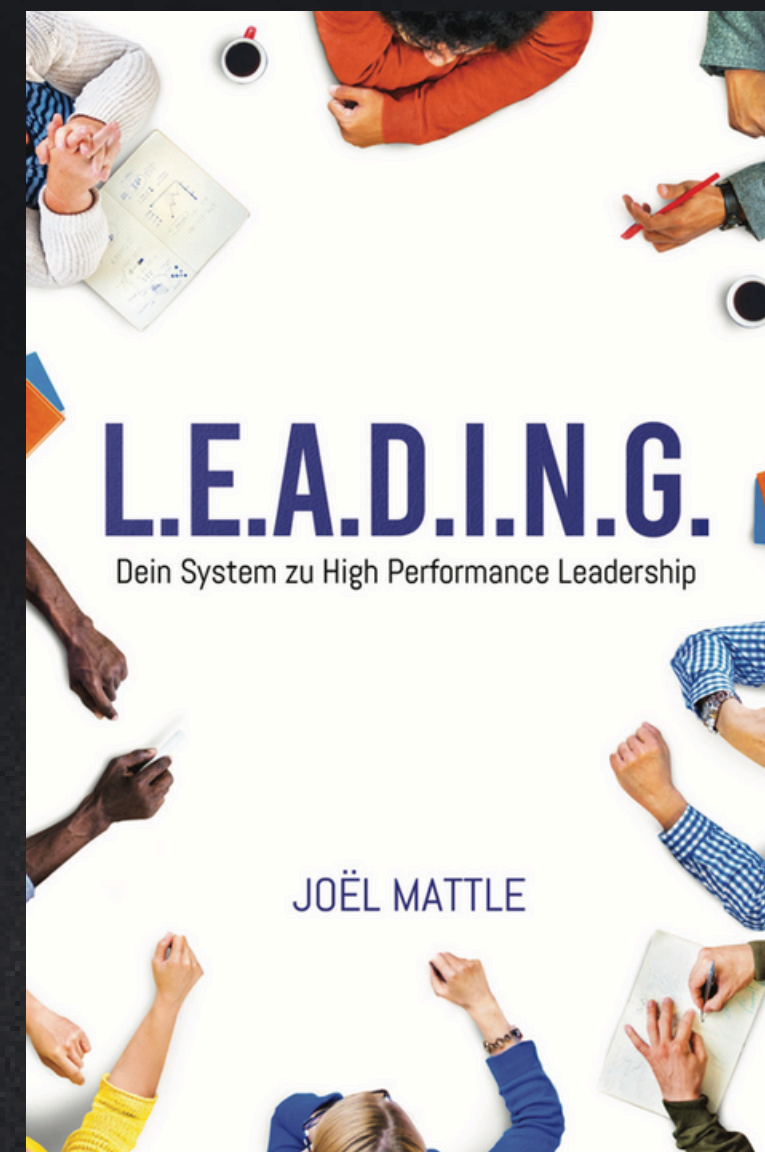
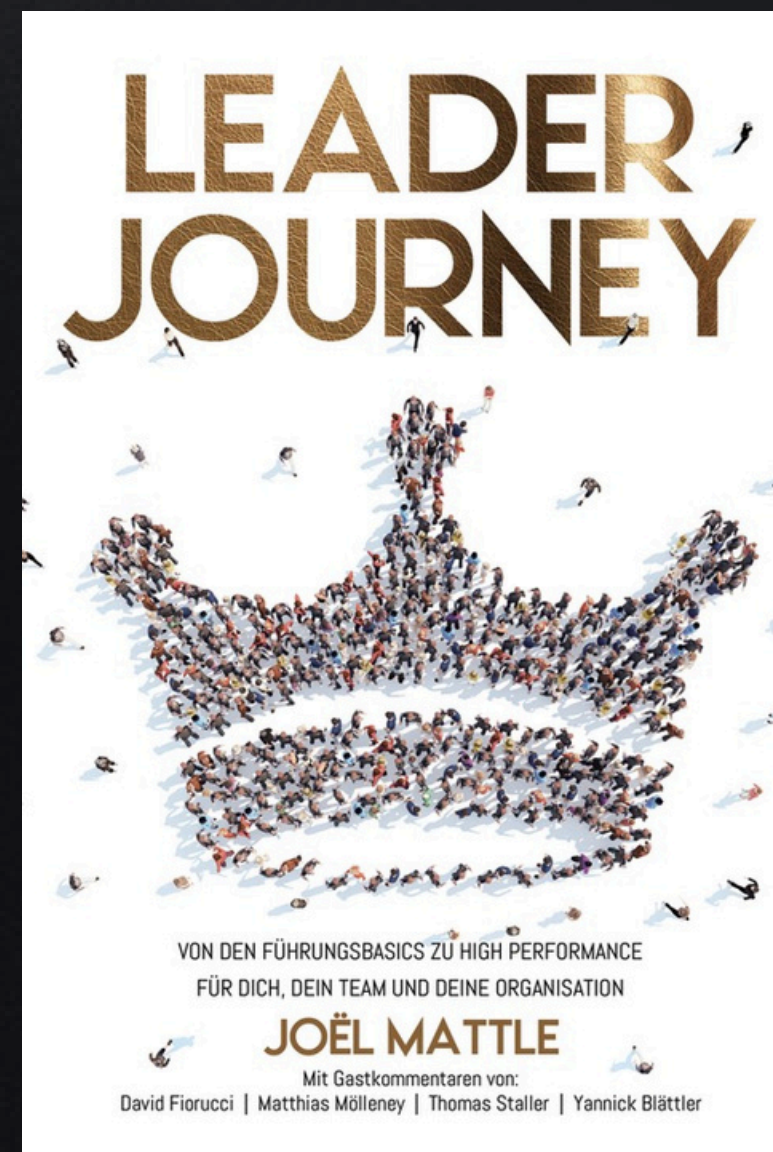
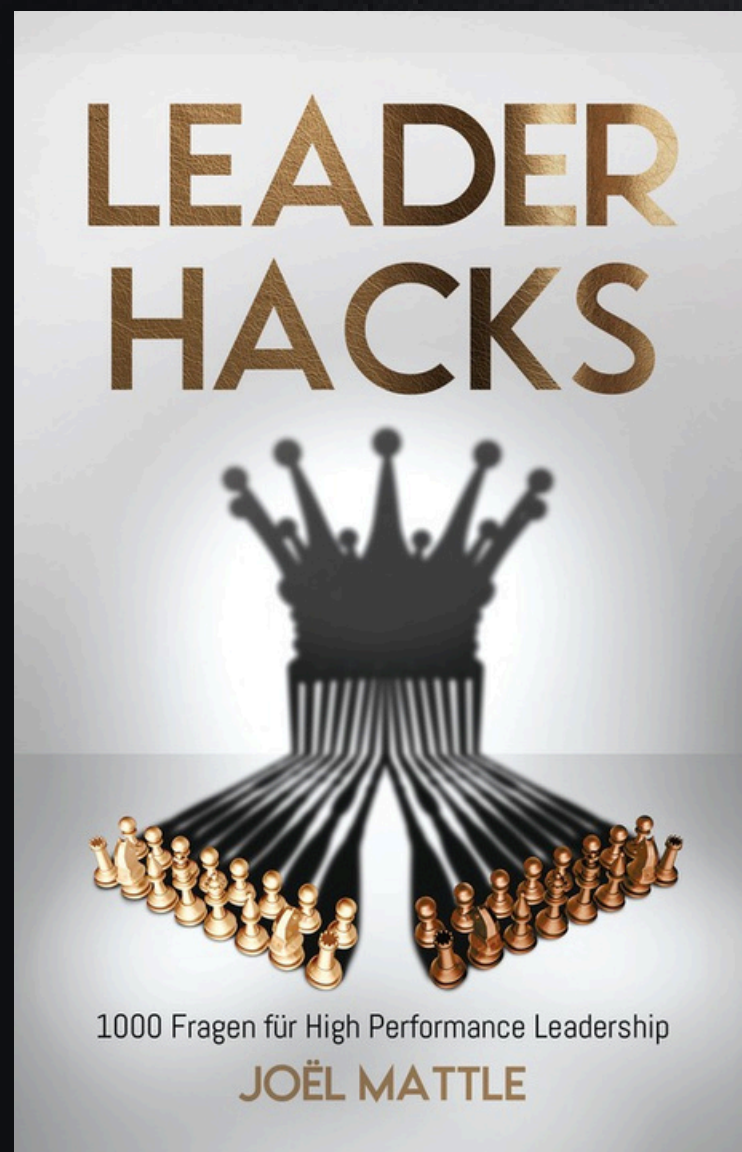
Vielleicht möchtest du diesen Weg zunächst für dich gehen. Vielleicht möchtest du dein ganzes Team mitnehmen. Oder vielleicht steht in deinem Unternehmen eine Veränderung an, die eine klare, menschliche und zukunftsorientierte Führung braucht. Was auch immer es ist, ich unterstütze dich gerne dabei.



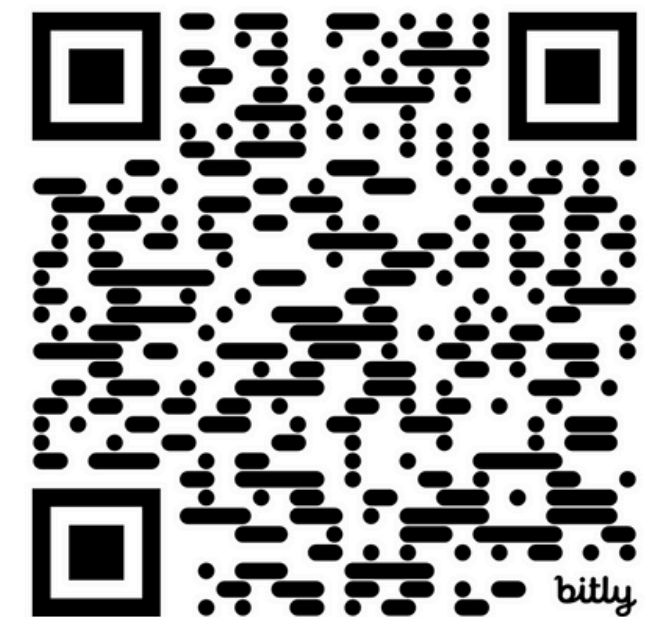
Wenn du möchtest, beginnen wir ganz einfach. Mit einem Gespräch. Ohne Druck, ohne Verpflichtung. Nur mit der Frage, wie Positive Leadership in deinem Umfeld wirken kann und welche Schritte sinnvoll sind. Und vielleicht entsteht daraus etwas, das weit über dieses Dokument hinausgeht.

Melde dich, wenn du bereit bist, aus Führung eine echte Wirkung zu machen. Ich freue mich auf dich.

Starte jetzt deine Leader Journey – mit System, Praxis und Mut zum Handeln.



***Bestelle jetzt
meine Leadership
Bücher direkt auf
amazon.de!***



JOEL MATTTE



Dein Shortcut zu **POSITIVE LEADERSHIP**!
Ich zeige dir, wie du durch **LEADERSHIP** eine **KULTUR** gestaltest,
in der **MENSCHLICHKEIT** und **LEISTUNG** sich verstärken.



ID
37

WORKSHOPPER®
MASTER