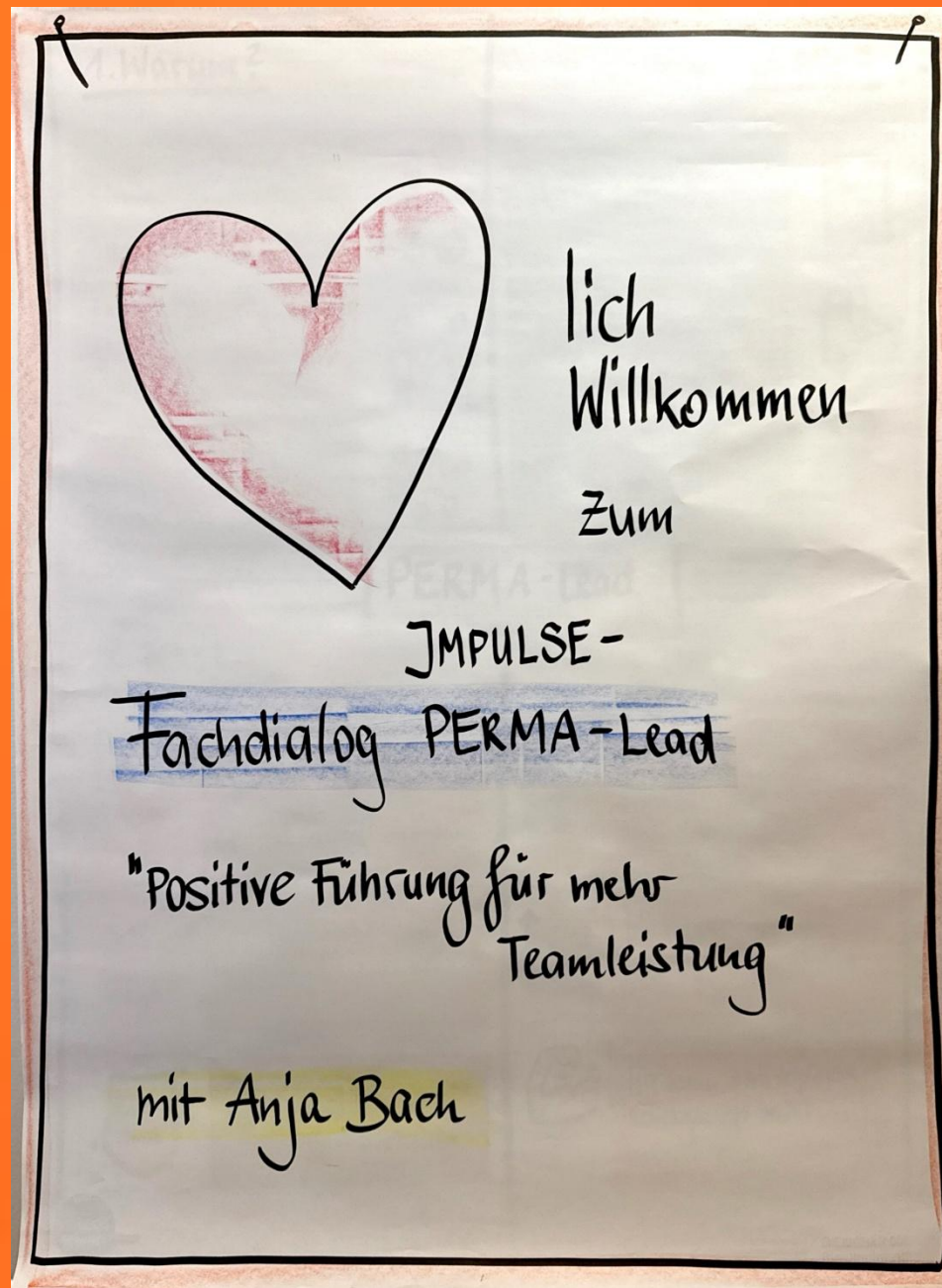


WACHSEN.
AN HERAUSFORDERUNGEN.
DURCH ERFOLGE.

Impulse
Die Kommunikationsexperten.



Anja Bach
28.04.2025
Impulse - Die Kommunikationsexperten.



1. Warum?

Senkt signifikant das Burnout-Risiko in Organisationen (Pflege, Gesundheit)



MA-Bindung steigt signifikant (v.a. durch Meaning + Accomplishment)



Psychol. Sicherheit, Zusammenhalt, Innovationsbereitschaft in unsicheren Zeiten steigen



Live-Test



Praxisbeispiele



Tools + Einführung



PERMA-Lead

3. Wie?

2. Was?



Evidenzbasiertes Modell, 5 Faktoren für pos. Führungsverhalten



>500 internationale Studien belegen die Wirksamkeit



Abgrenzung: Keine Methode, sondern integrativer Bezugsrahmen für PE, Führung, OE



Entscheidung für Methoden ohne Wirksamkeitsnachweis

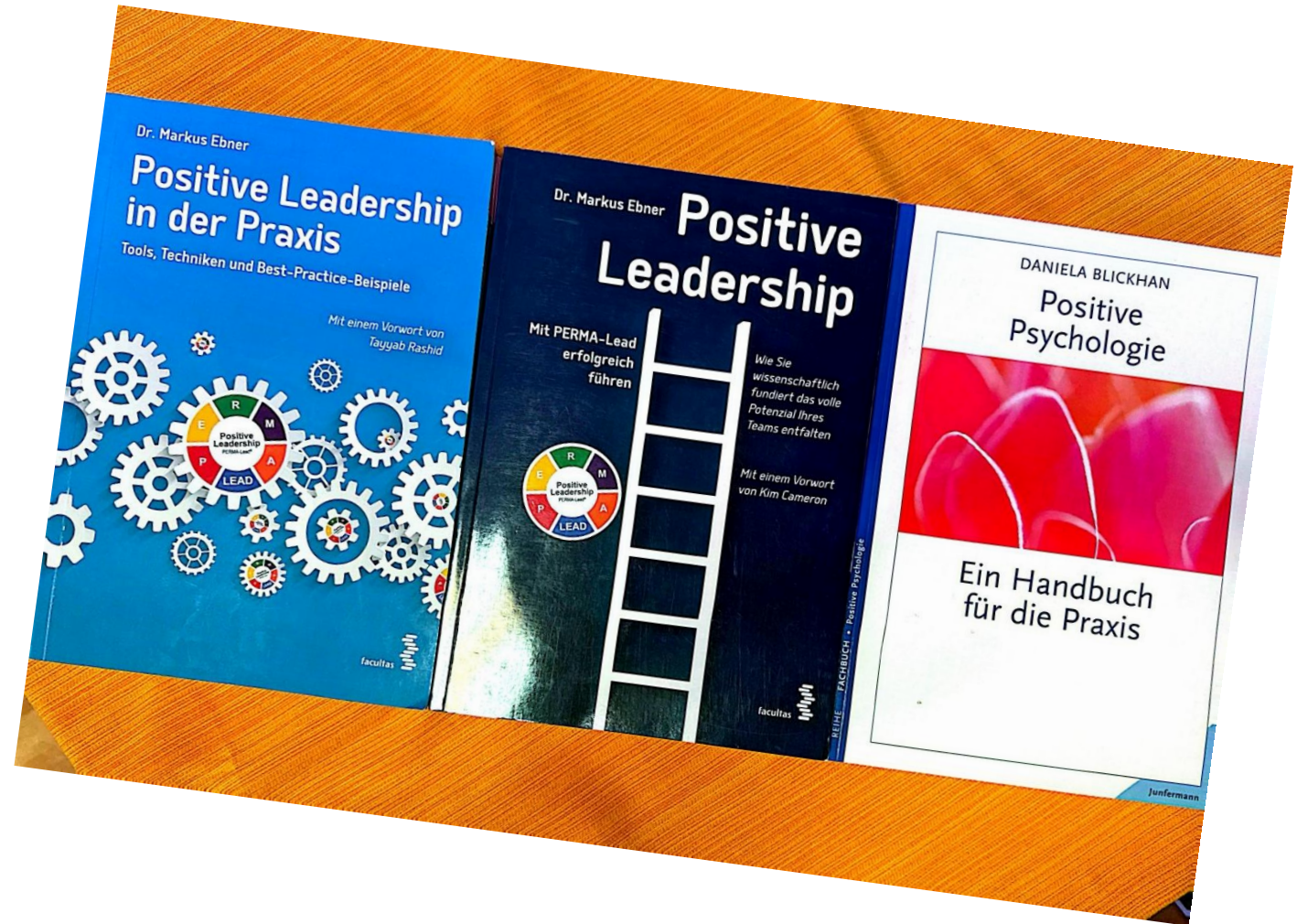


Wirkungsmessung von PE-Maßnahmen erschwert



HR kann strategische Schlagkraft nicht belegen / begründen

4. Und ohne?



Relationships / Pos. Arbeitsbeziehungen

Positive Arbeitsbeziehungen sind kein Zufall. Sie brauchen bewusste Entwicklung durch die Führungskraft. Dies reduziert nachweislich Stress, lässt MA nach Krankheit schneller genesen, fördert Leistung und ist v.a. für jüngere MA ein Top-Bindungsfaktor.

Engagement

Setzt eine Führungskraft ihr Team mit all der gezielten Stärkenorientierung ein, erkennt + nutzt Talente und fördert relevante Kompetenzen, steigert dies nachweislich MA-Zufriedenheit + Lebenszufriedenheit.

Positive Emotionen

Fördert eine Führungskraft gezielt positive Emotionen wie Freude, Dankbarkeit, Heiterkeit, Interesse, Hoffnung, Stolz, Vergnügen, Inspiration und Ehrfurcht, erweitert das die Denkweise, baut persönliche Ressourcen auf + fördert die Gesundheit.

Meaning / Der Arbeit Sinn geben

Sinnerleben bei der Arbeit ist DER Trend für jüngere Arbeitnehmer. Wir leben nachweislich länger, wenn wir unsere Arbeit als sinnvoll erleben. Sinnerleben schützt gegen unangenehme Arbeitsbedingungen, reduziert die Kündigungswahrscheinlichkeit, steigert Wohlbefinden + Arbeitszufriedenheit.

Accomplishment / Zieleinlauf statt Hamsterrad

Führungskräfte, die täglich Erreichtes, Erfolge, Lernerfahrungen + Entwicklung sichtbar machen, erleben bei den MA Selbstwirksamkeit, nachweislich mehr Engagement, ein "Growth Mindset", mehr Change-Motivation + weniger Depressionen.

LEAD

Mein PERMA im Job

① Ausfüllen in Stille

② Auswertung im Tandem:
Wie war's? Was hat Sie / Dich überrascht?

③ Plenum: Welche Dimension ist bei unserem Team schon richtig gut erfüllt / Worauf achtet unsere Führung?

Übung: Praxisbeispiele selbst erarbeiten - 4 Gruppen

Ziel: Ihr entdeckt, wie 2 Orgas PERMA-Lead eingeführt haben + was zu eurer Orga passt

Aufbau: ▶ 2 Flips im Raum
 / Jobcenter Osnabrück
 DM Drogerie

- ▶ 4 Gruppen -
- ① Warum + Was Jobcenter
 - ② Wie + Und ohne Jobcenter
 - ③ Warum + Was DM
 - ④ Wie + Und ohne DM

Phase 1) Lesen + Diskutieren

- Lest gemeinsam eure beiden Felder am Flip.
- Tauscht euch aus: was ist zentral? Überraschend? Inspirierend?
- Notiert 2-3 Mod.karten und hängt sie daneben.

Phase 2) Rotation + Transfer

- Geht als Gruppe im UZG-Sim 1 Station weiter.
- Lest was die Anderen notiert haben.
- Ergänzt: 1 Transferidee für eure Organisation in anderer Kartenfarbe

Phase 3) Silent Walk

- Lest alle Ideen + Karten an beiden Flips.
- Diskutiert Verständnisfragen untereinander.

Frage nach Auslöser?

Gruppe 1

Einführung von
Dankbarkeits-
routinen

Darauf Einlassen
der FKs ist
Überraschend

Wandel von
Führungs-kulturel
Paradigma wächst

Wenige Maßnahmen
großer Hebel

→ Jedes Meeting
mit positivem
Check-in beginnen

→ Einfach mal machen
Hierarchien gewinnen
Konzept durchdenken

→ Ideen Sammlung
wie positives Feedback
generieren?
Bsp. Komplimente
to go

→ Jahresreflektion
mit Fokus auf Quits
"Wertschätzungsglas"
"Positivliste"
(was hat uns was gebracht?)

Inspirierend:
Einfach mal
gemacht

Einsatz im
Jobcenter
in einem Bereich,
indem man nicht ändern
kann / vermeiden

Ergebnis:
Jobcenter hatte
keine andere Wahl
als Veränderung

Pilot - für als
Multiplikator immer
gewonnen

Dankbarkeit -
Konkret

Gruppe 3

Warum -
Grundlage auf Potenzial
entfaltung Selbstverantwortung
ausgebreitet

70-20-10
Model anwendbar

kein PERMA
Labeling

Dingen / Aufgaben
interessante
Namen geben
"surprise-audit"

gamification

Gruppe 4

Fokus auf
Positives
(ohne den Negativen zu verweigern)

Vorleben erreichen
= toll
und wie?

Verständnis für's
Mindset generieren

♡ Onboarding
Grundstein für
NA-Bindung

Transfer auf allen
Ebenen
↑ Ideen (keine Worthüllen)

70-20-10
wichtig für den Lebens-
tausch wg Produkt-
dynamik

Abarbeitung aller
5 PERMA-Punkte
360° Feedback

1. Warum? Relevanz + Sinn



Hoher Druck durch Fallzahlen
→ Bedarf an resilienter +
stärkender Führung

PERMA-Lead ermöglichte
eine neue Führungshaltung:
Kontrolle → Entwicklung

FK fanden konstruktiven
Umgang mit emotionalem
Stress im Behördenalltag

2. Was? Umsetzung + Wirkung

- 1) Schulung von FK in PERMA-Lead
- 2) Einführung als Projekt durch Workshops
- 3) Gesprächsformate + Meetings konsequent auf Stärken + Dankbarkeitsroutinen ausgerichtet



- Burnout-Risiko - 12%
- Fu-Kompetenz Fremdbewertung + 18%
- Krankenstand (1J) - 9%
- Steigerung der Vermittlungen

Praxisbeispiel 1: Jobcenter Osnabrück

"Positive Psychologie in der Verwaltung"

4. Und ohne?

Risiken ohne PERMA

Keine Bewerbungen auf
Führungspositionen,
hohes Burnout-Risiko

MA-Zufriedenheit ↓
MA-Bindung ↓
Fluktuation ↑

HR hat keine "echte
Handhabe" mit
Wirkungschance



3. Wie? Vorgehen + Change

Start in einem Pilot-
bereich - getragen von
engagierten Führungskräften

Pilot-FK waren Multiplika-
toren, z.B. durch Anleiten
von Teamsitzungen mit PERMA,
Motivation zur Schulung-TN, ...

Rolle der PE:
1) Orga PERMA-Workshops
2) Integration PERMA in ZV,
MAG, Teamformate
3) Evaluation d. Wirkung (FB)



1. Warum? Relevanz + Sinn

Schon länger: Unt.philo-
sophie beruht auf
Selbstverantwortung +
Potenzialentfaltung



PERMA-Lead ergänzte
das bestehende Führungs-
verständnis sehr gut

Ziel: Eine beziehungs-
gestaltende, menschen-
zentrierte Führung auf
allen Ebenen

2. Was? Umsetzung + Wirkung

PERMA-Lead als Leitlinie
in PE, OE + Alltags-
führung

70:20:10 Modell des
Lernens genutzt, um PERMA
in arbeitsplatznahe Formate
einzubauen

- Fluktuation - 15%
- Erlebte Sinnhaftigkeit + 21%
- Umsatz pro Kopf + 11%
(in PERMA-geprägten Teams)



Praxisbeispiel 2: dm-Drogeriemärkte

4. Und ohne?

Risiko bei Nicht-Handeln

Rückfall in alte Führungs-
logik:
Kontrolle statt Vertrauen

Weniger psychologische
Sicherheit
→ sinkende Innovations-
kraft

Abwanderung von MA
durch fehlende
Identifikation



3. Wie? Vorgehen im Unternehmen

Integration in Onboarding,
alle PE-Maßnahmen +
Jahresgespräche

Bottom-Up Ideen/Initia-
tiven von MA fördern, die
auf PERMA-Prinzipien
aufbauen

FK + erfahrene MA leben
bewusst PERMA-Lead
Prinzipien vor + sprechen
darüber

Kein PERMA-Lead-
Labeling, sondern prak-
tische Umsetzung ohne
"neuen Namen"

Was hat mich
heute inspiriert?

Was wäre ein kleiner
erster Schritt in meiner
Organisation?

Interaktive
Abschlussrunde

Lust auf mehr PERMA-Lead?

PERMA-Lead
Profiler

PERMA-Lead
360° Feedback

Organisationskultur-
Analyse mit PERMA

PERMA "Appetit-
häppchen" für GF/FK

Führungskräfte-
Training zu PERMA

Beratung zur strateg.
Integration in PE/OE



Sprechen Sie uns gerne an,
wir beraten Sie gern zu einer
passenden Begleitung!



