

Utho Creusen / Nina-Ric Eschemann

Zum Glück gibt's Erfolg

Wie Positive Leadership zu Höchstleistung führt

orell füssli Verlag AG

Inhalt

Vorwort 10

Kapitel 1

Die Positive Psychologie

Ein Beispiel: Marty Seligman und seine Tochter 16
Die drei Säulen der Positiven Psychologie:
Stärkenorientierung, Flow, Sinn 19
Warum positive Emotionen so wichtig sind und Optimisten
länger leben 22

Kapitel 2

Stärkenorientierung: Stärken stärken – Spitzenleistung fördern

Beispiel: Ein Außenseiter soll ins Team integriert werden 30
Wie ein Mensch seine Stärken stärken kann 37
Beispiel: Unterschiede verstehen, eine gemeinsame Basis finden... 51
Beispiel: Dankbarkeit als ein möglicher Ausweg aus
Konfliktsituationen..... 54
Die Stärken des Einzelnen mit denen des Teams in Einklang
bringen..... 57

Kapitel 3

Flow: Die Zeit vergessen – im eigenen Tun aufgehen

Beispiel: Ein Geschäft geht an den Start	62
«Im Flow sein» oder: Wie man ganz in seinem Tun aufgeht und auf diese Weise Höchstleistungen erbringt	66
Wie ein Unternehmer seine Mitarbeiter «in Fluss» bringt	70
Fragen und Tests, die helfen, Flow zu messen	73

Kapitel 4

Sinn: Sinn stiften – Engagement ernten

Beispiel: Zwei Typen, ein Team – wie auch unterschiedliche Manager gemeinsam beste Ergebnisse liefern können	81
Sinnsuche Theorie I: Menschen, die in ihrem Leben einen Sinn sehen, sind glücklicher	93
Sinnsuche Theorie II: Unternehmen mit einer Vision sind erfolgreicher als andere	99
Sinnsuche für die Unternehmen der Zukunft: Wie Positive Leadership die Wirtschaft wieder humaner werden lässt	109
Beispiel: Die Vision «Mehr als nur vier Wände» der OBI Gruppe .	111
Beispiel: Wir wollen die Besten sein	115
Beispiel: Das Projekt «Voci dal Cuore» von Media-Saturn Italien. .	116
Wie man seine persönlichen Werte herausfindet	117

Kapitel 5

Beteiligung: Das Fundament für den Erfolg und für die drei Säulen Stärken, Flow und Sinn

Zwei Beispiele aus der Automobilindustrie: Schlankes Management bei Toyota und Ford	124
Beispiel: Eine unternehmerische Grundsatzerklärung der besonderen Art	128
Warum es so wichtig ist, Mitarbeiter im Unternehmen zu beteiligen	131
Literatur	146