



# POSITIVE PSYCHOLOGIE IM UNTERNEHMEN UND POSITIVE LEADERSHIP

## Begleitheft zum Seminar

Zusätzlich zu den Videos und den Live online Einheiten enthält das Begleitheft die Video-Übungen zur besseren Übersicht und Bearbeitung, sowie zusätzliche online-Links und vertiefende Arbeitsblätter.

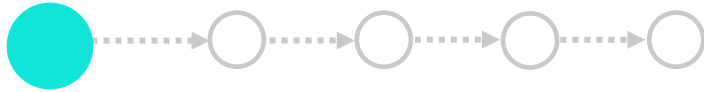
Sabine Wesely



<https://doi.org/10.25968/opus-2096>  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:960-opus4-20965>

## Inhaltsverzeichnis

Checkliste – Teil 1/5.....	1
Nr. 2: Film: Ziele Finden .....	1
Nr. 4: Film: Was ist Positiv? .....	1
Nr. 6: Film: Flourishing at work.....	1
<b>Arbeitsblatt Nr.1:</b> Fragebogen erwünschte und unerwünschte Arbeitsergebnisse .....	2
Checkliste – Teil 2/5.....	4
Nr. 4 Film: Glück und Subjektives Wohlbefinden (SWB).....	4
Nr. 5 Film: Was sind Positive Emotionen?.....	4
Nr. 6 Film: Broaden and Build I.....	4
Nr. 6 Film: Broaden and Build II.....	4
Nr. 7 Film: Positive Emotionen negativ?!.....	4
Nr. 8 Film: Positive Emotions: Interventionen.....	5
Checkliste – Teil 3/5.....	6
Nr. 2 Film: Engagement: Motivation und Flow.....	6
<b>Arbeitsblatt Nr.2:</b> Fragebogen Stärken (VIA): Selbstbeurteilung.....	7
Nr. 8 Film: Positive Relationships I.....	14
Nr. 8 Film: Positive Relationships II.....	14
<b>Arbeitsblatt Nr.3:</b> Energiespender (Energiebilanz) .....	15
Checkliste – Teil 4/5.....	17
Nr. 2 Film: Resilienz.....	17
Nr. 3 Film: Resilienz Interventionen.....	17
Nr. 4 Film: Reason Why.....	17
Nr. 5 Film: Meaning (Sinn) Teil 2.....	17
Nr. 6 Film: Meaning Interventionen.....	17
Checkliste – Teil 5/5.....	18
Nr. 3 Film: Accomplishment .....	18
Nr. 4 Film: Accomplishment Interventionen .....	18
<b>Arbeitsblatt Nr.4:</b> Grit-Test.....	19
Nr. 5 Film: PERMALead.....	21
<b>Arbeitsblatt Nr.5:</b> PERMALead- Umsetzungsbeispiele.....	21
Nr. 6 Film: Bilanz zum Seminar .....	24
<b>Arbeitsblatt Nr.6:</b> Fragebogen Bilanz: erwünschte und unerwünschte Arbeitsergebnisse .....	25



## Checkliste – Teil 1/5

### Nr. 2: Film: Ziele Finden

#### Übung I

- Klicken Sie bitte den [Link](#) zum ZRM online Tool (Moodle). Wählen Sie Themenspezifische Bilderwahl. Was ist Ihr Ziel für dieses Seminar? Wiederholen Sie dies auch mit dem Thema: Ziel für Ihr Studium.

#### Übung II

- ZRM online Tool = Herz
- Bitter ergänzen Sie nun ein spezifisches Seminarziel (=Kopfziel) Was wollen Sie in diesem Seminar lernen bzw. erreichen?
- Woran werden Sie nächste Woche merken, dass dieses Seminar für Sie erfolgreich war?

### Nr. 4: Film: Was ist Positiv?

#### Übung I

- Was bedeutet Positiv nach obigen Kriterien in Ihrem Studium?

#### Übung II

- Definieren Sie erwünschte und unerwünschte Arbeitsergebnisse in Ihrem Studium.
- Wie können Sie dies messen/kontrollieren?

#### Übung III

- Betrachten Sie noch einmal Ihre Notizen zu Herz und Kopf-Zielen für das Seminar und das Studium.
- Was ist Ihnen für dieses Seminar wichtig?
- Überprüfen Sie: Ergänzen sich die Ziele und Vorhaben? Oderwidersprechen sie sich? Dann ändern ...

### Nr. 6: Film: Flourishing at work

#### Übung I

- Klicken Sie auf den Link zu PERMAH at Work <https://permahsurvey.com/login/> und füllen Sie den Fragebogen aus (Moodle)
- Betrachten Sie die Ergebnisse zu
  - PERMAH
    1. Job Engagement
    2. Job Performance
    3. Job Satisfaction
- Was fällt Ihnen auf? Ist etwas unerwartet?



**Arbeitsblatt Nr.1:** Fragebogen erwünschte und unerwünschte Arbeitsergebnisse**Name, Datum:**

1.) a) Bitte benennen Sie für das **Seminar** bis zu drei erwünschte Arbeitsergebnisse (Ziele: was wollen Sie erreichen?). Benennen Sie dies so konkret wie möglich.

- 1)
- 2)
- 3)

1.) b) Bitte benennen Sie für **die nächsten 10 Wochen** bis zu drei erwünschte Arbeitsergebnisse **im Studium bzw. im Job** (Ziele: was wollen Sie erreichen?). Benennen Sie dies so konkret wie möglich.

- 1)
- 2)
- 3)

2.) Machen Sie zu den erwünschten Arbeitsergebnissen die online Übung des ZRM.

Wie lautet Ihr Motto für ... ?

- 1) **Seminar**
- 2) **Studium / Job**

3.) a) Bitte benennen Sie für das **Seminar** bis zu 3 unerwünschte Arbeitsergebnisse (was wollen Sie minimieren?). Benennen Sie dies so konkret wie möglich.

- 1)
- 2)
- 3)

3.) b) Bitte benennen Sie für **die nächsten 10 Wochen** bis zu 3 unerwünschte Arbeitsergebnisse **im Studium bzw. im Job** (was wollen Sie minimieren?). Benennen Sie dies so konkret wie möglich.

- 1)
- 2)
- 3)

4.) PERRMA:

Welche Interventionen wollen Sie in den kommenden Monaten umsetzen? (dies können Sie wahrscheinlich erst im Laufe des Seminars ausfüllen)

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

5.) Erstellen Sie sich einen Plan, um die Interventionen umzusetzen und vereinbaren Sie Termine mit Ihrem Lernteampartner. Bitte abhaken:

Plan erstellt

Termine vereinbart

### Für Studierende:

6. a) Welchen Notendurchschnitt hatten Sie in dem jetzt beendeten Semester?

\_\_\_\_\_

6. b) Sind Sie mit Ihrem Notendurchschnitt zufrieden?

Ja  Nein

### Für Fach- und Führungskräfte:

6. a) Bitte reflektieren Sie: Welche Arbeits- und Führungsergebnisse hatten Sie in den letzten 3 Monaten? (Gab es Zielvereinbarungen mit Ihren Vorgesetzten oder mit Ihren Mitarbeitenden?)

6. b) Sind Sie mit Ihrer (Führungs-) Leistung bzw. mit der bisherigen Zielerreichung zufrieden?

Ja  Nein

6.c) Es könnte sinnvoll sein, mit ihrer/ihrer Vorgesetzten erwünschte Arbeitsergebnisse bzw. Ziele festzulegen, deren Erreichung Sie nach 10 Wochen überprüfen. Bitte abhaken:

umgesetzt  geht nicht/will ich nicht

(Ersatzweise können Sie diese Ziele auch mit dem Lernteampartner formulieren.)

umgesetzt

### Hinweis:

Bitte behalten Sie den ausgefüllten Fragebogen, damit Sie am Ende des Seminars bzw. nach 10 Wochen

- einen Zielabgleich vornehmen können (eigene Erfolgskontrolle).
- die angewandten Interventionen beurteilen können.

Dies geschieht durch den Bilanz-Fragebogen am Ende des Seminars. Ihre Notizen können Sie auch für das Lerntagebuch verwenden.



## Checkliste – Teil 2/5

### Nr. 4 Film: Glück und Subjektives Wohlbefinden (SWB)

#### Übung

- Schreiben Sie alle Gefühle auf, die Ihnen einfallen.
- Zählen Sie aus; wie viele Worte beschreiben negative Gefühle, wie viele Positive?
- Meist haben wir mehr worte für negative Empfindungen.
- Worte schaffen Wirklichkeit.
- Deshalb: auch positive Emotionen beschreiben können.

### Nr. 5 Film: Was sind Positive Emotionen?

#### Übung I

- **Wobei haben Sie in letzter Zeit...**  
Freude, Stolz, Dankbarkeit, Vergnügen, Heiterkeit, Inspiration, Interesse, Ehrfurcht, Hoffnung, Liebe ... **empfunden?**

#### Übung II

- Machen Sie ein Brainstorming: Wie können Sie mehr positive Emotionen in Ihr Studium bringen?

### Nr. 6 Film: Broaden and Build I

#### Übung I

- Was sehen sie? (min 0:15)

### Nr. 6 Film: Broaden and Build II

#### Übung II

- **Wie können Sie...**
  1. Den Faktor „Positive Emotionen“ erhöhen?
    - Freude, Dankbarkeit, Heiterkeit, Interesse, Hoffnung, Stolz, Vergnügen, Inspiration, Ehrfurcht, Liebe
  2. Den Faktor „Negative Emotionen“ verringern?
    - Angst/Furcht/Sorgen, Stress/Nervosität, Trauer/Verzagtheit/Unzufriedenheit, Verlegenheit/Befangenheit, Scham/Demütigung/Blamage, Schuld/Reue, Wut/Zorn/Verärgerung, Hass/Misstrauen/Argwohn, Verachtung/Hohn/Geringschätzung, Abscheu/Ekel/Widerwillen

### Nr. 7 Film: Positive Emotionen negativ?!

#### Übung I

- Was macht Ihnen Spaß? Was können Sie tun, damit sie mehr Freude am und im Studium haben?

#### Übung II

- Was lief in dieser Woche gut (und warum)?
  - Wenn Sie diese Übung gut finden
    - Machen Sie diese Bilanz jeden Abend (2 gute Dinge)
    - Haben Sie dergleichen schon in Teambesprechungen angewendet?



## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

### Nr. 8 Film: Positive Emotions: Interventionen

#### *Übung 1*

- Wählen Sie eine Intervention aus.





## Checkliste – Teil 3/5

### Nr. 2 Film: Engagement: Motivation und Flow

#### Übung I

- Was ist Motivation?
- Was motiviert Sie?
- Wann sind sie total engagiert?
- Wann sind sie bereit, viel zu tun?

#### Übung II

- Was machen die freiwillig in Ihrem Studium?
- Rückblickend: was haben Sie immer getan?
- Was macht Ihnen Spaß? (Brainstorming)
- Wie können sie die motivierenden Elemente mehr in Ihr Studium einbringen?

#### Übung III

- Denken Sie an eine Situation/Tätigkeit, in der sie ganz versunken waren.
- Sie haben an nichts anderes gedacht.
- Sie waren voll konzentriert.
- Sie haben nicht auf die Zeit geachtet.
- Die Zeit ist verflogen.
- Sie waren hinterher gut drauf.

#### Übung IV

- Was können Sie tun, um mehr Mikro- und Makroflow im Studium / im Job zu ermöglichen?
  - Klare Ziele
  - Zeitnahes Feedback
  - Anforderungen und Fähigkeiten abgestimmt
  - Volle Konzentration ermöglichen
  - Kontrolle (Zeiteinteilung genug Zeit, Reflexion)

### Nr. 4 Film VIA Charakterstärken

- VIA Survey: <https://www.viacharacter.org/character-strengths-via>





**Arbeitsblatt Nr.2: Fragebogen Stärken (VIA): Selbstbeurteilung**

Bitte lesen Sie sich die Beschreibungen durch und kreuzen Sie an. Bitte antworten Sie ehrlich. ☺

Kreativität:

Fähigkeit, große und kleine Probleme auf ungewöhnliche Art zu lösen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Pragmatische Umsetzungsfähigkeit.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Unabhängig, unkonventionell, offen für neue Erfahrungen, breit angelegtes Interesse.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Neugier:

Aktives Suchen nach neuen Herausforderungen, Erfahrungen, Themen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Offen und Flexibel. Offen für neue, unbekannte Situationen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Bereitschaft, Risiken einzugehen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Urteilkraft/kritisches Denken/geistige Offenheit:

Fähigkeit, unterschiedliche Sichtweisen zu erkennen und einzunehmen sowie komplexe Sachverhalte aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Alle wichtigen Informationen und Argumente bedenken.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Realitätsorientierung, kritisches Denken, Urteilsvermögen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Liebe zum Lernen:

Wissbegierde, Freude an Wissen und Lernen (um des Wissens willen, nicht für einen bestimmten Zweck).

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Bedürfnis, das Wissen zu erweitern.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Experte/Expertin für ein bestimmtes Wissensgebiet.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

### Weitblick/Weisheit:

Blick für das Ganze; Verständnis für den übergeordneten Sinn hinter vielen Ereignissen, Vorausdenken und Mitdenken von künftigen Entwicklungen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Sinn für das wirklich Wichtige.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Überblick behalten in ruhigen, aber auch in schwierigen Situationen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

### Tapferkeit

Stellen sich den Situationen, werden in gefährlichen/beängstigenden Situationen aktiv.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Guter Realitätssinn; die Situation wird sorgfältig und realistisch eingeschätzt.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Bereitschaft, auch unpopuläre Standpunkte einzunehmen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

### Beharrlichkeit/Fleiß/Ausdauer

Das Ziel wird beharrlich und mit viel Disziplin verfolgt. Nicht so schnell aufgeben.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Zusagen einhalten.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Flexibel, realistisch, ehrgeizig.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

### Integrität/Authentizität

Authentische, ehrliche Haltung sich selbst und anderen gegenüber. Aufrichtigkeit, Echtheit, Ehrlichkeit, sich selbst in Worten und Taten treu bleiben.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Eigene Werte leben. Gedanken, Gefühle und Worte stimmen mit dem Verhalten überein.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Stehen zu den Aussagen, die sie treffen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

### Vitalität/Energie/Enthusiasmus<sup>1</sup>

Sich selbst mit Leib und Seele einbringen. Intrinsisch motiviert.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Hohe Lebensenergie, lebendig, fit, inspiriert.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Begeistern sich gerne und stecken andere mit der Begeisterung an.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

### Liebe/ Bindungsfähigkeit

Enge und herzliche Beziehungen zu anderen Menschen. Fähigkeit, Liebe zu geben und anzunehmen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Verbindlichkeit und Akzeptanz von Verpflichtungen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Geben in der Beziehung Sicherheit, Kraft, Respekt und Wertschätzung und brauchen dies auch zurück.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

### Freundlichkeit

Positive Einstellung anderen gegenüber.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Hilfsbereit, großzügig. Freude daran, anderen Gutes zu tun. Es tut ihnen gut, andere glücklich zu sehen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Freundlich aus Wertschätzung anderen gegenüber. Überzeugt davon, dass jeder Mensch respektiert und wertgeschätzt werden sollte.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

### Soziale Intelligenz

Herausragende Wahrnehmungsfähigkeit bezüglich Emotionen, Motiven und Bedürfnisse anderer und von sich selbst, sich gut in andere hineinversetzen können (Empathie).

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Sozial geschicktes Verhalten, im sozialen Kontext Muster erkennen und Zuordnungen machen,

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Personale Kompetenz: eigene Gefühle und eigenes Verhalten verstehen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

---

<sup>1</sup> Diese Stärke hat die höchste Korrelation mit Lebenszufriedenheit, vgl. Keller S. 21.

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

Teamfähigkeit

Genießen es, in einer Gruppe zu arbeiten.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Das persönliche Bedürfnis zugunsten des Teamgeistes zurückgestellt.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Hohe Loyalität gegenüber der Gruppe. Interessiert daran, ihren Beitrag für die Gruppe zu leisten. Der Erfolg der Gruppe ist wichtig.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Fairness

Gerechtigkeit ist ein hoher Wert. Möglichst neutral bleiben.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Regeln im Sinne von Normen aber auch im Sinne von gleichen Rechten und Chancengleichheit.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Das Wohlergehen und die Gleichbehandlung aller ist wichtig.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Führung

Fähig, eine Gruppe anzuleiten und zu motivieren, um einen gemeinsamen Erfolg zu erzielen. Talent, Einfluss zu nehmen. Fähigkeit, unterschiedliche Meinungen zusammenzubringen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Organisieren und dafür sorgen, dass es klappt. Fähigkeit, eine Handlungsrichtung zu definieren, planen und umsetzen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Dominant. Führungsbedarf erkennen und erfüllen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Vergebungsbereitschaft

Das Leitmotiv ist Gnade.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Fähigkeit zu verzeihen, Menschen eine zweite Chance zu geben.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Prozess des inneren Loslassens („Befreiung der Seele“) um Krisen bewältigen zu können.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2= trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

Bescheidenheit

Fähigkeit, sich selbst und die eigenen Ambitionen, Siege und Niederlagen nicht so wichtig zu nehmen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Die eigenen Fähigkeiten inklusive Fehler und Schwächen werden gut eingeschätzt. Die Ziele werden so eingeschätzt, dass sie zuverlässig und sicher erreicht werden können.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Die Gemeinschaft ist wichtiger als die Selbstdarstellung.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Besonnenheit/Umsicht/Vorsicht

Kurzfristige Verlockungen können zugunsten langfristiger Ziele zurückgestellt werden.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Reflektierte, aber pragmatische Denkweise. Nutzen und Gefahren werden abgewogen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Langfristige Ziele werden im Blick behalten. Vorsorge wird getroffen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Selbstregulation

Hohe Selbstkontrolle. Wünsche, Bedürfnisse und Impulse werden in Balance gehalten. Sehnsüchten und nicht zielführenden Impulsen wird widerstanden.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Das Wissen über das richtige Verhalten wird auch umgesetzt. Emotionen werden gezügelt.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Gedanken und Handlungen können gut zentriert werden.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Sinn für Schönheit und Exzellenz

Fähigkeit des Staunens und der Ehrfurcht.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Erkennen des Schönen, Vorzüglichen, Besonderen, des Außerordentlichen in alltäglichen Dingen, bei menschlicher Leistung oder besonderen Werken sowie Situationen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Ein schön gestaltetes Umfeld ist besonders wichtig.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

Dankbarkeit

Hohes Bewusstsein und Wertschätzung für das Gute (gute Momente, Freundlichkeit, Hilfe, Glücksfälle, Lernerfahrungen, etc.) im Alltag, in bestimmten Situationen, im Leben.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Innere Haltung der Dankbarkeit und Wertschätzung.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Fähigkeit, die Dankbarkeit auszudrücken (in Worten und Handlungen).

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Hoffnung/Optimismus/positive Zukunftsbezogenheit

Positive Haltung gegenüber der Zukunft. Überzeugung, dass es in Zukunft gut wird.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Klare Zielsetzung verbunden mit der Überzeugung, dass dieses Ziel auch persönlich und grundsätzlich erreicht werden kann.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Auch in schwierigen Zeiten /Situationen Positives sehen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Leichtigkeit/Humor

Lachen gerne und bringen andere zum Lachen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Fähigkeit, in unterschiedlichen Situationen eine humorvolle Seite zu sehen. Suche nach leichten, unterhaltsamen Momenten. Fähigkeit, über sich selbst zu lachen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Auch schwierigen Situationen mit Leichtigkeit und Witz begegnen.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Spiritualität

Starker Glaube an etwas Größeres und Übergeordnetes, das bedeutsamer ist als man selbst.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Überzeugung, dass es einen höheren Sinn und Zweck gibt, in dem man Teil des Ganzen ist.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

Der Glaube verleiht Kraft.

4 = trifft absolut zu    3 = trifft etwas zu    2 = trifft eher nicht zu    1 = trifft nicht zu

**Auswertung:**

- Rechnen Sie nun zusammen: Wo haben Sie die höchsten Werte?
- Was sind Ihre 5 größten Stärken?
- Dieser Fragebogen beruht auf Selbsteinschätzung. Es macht Sinn, dies durch Fremdbeurteilung zu ergänzen. Wo sehen andere Ihre Stärken?
- Bringen Sie Ihre Signatur-Stärken jeden Tag und in Ihren wichtigsten Lebensbereichen ein.

**Weiterführende Fragen:**

- Wo sehen Sie Ihre größten 3 Stärken?
- Wo sehen andere Ihre größten 3 Stärken?
- Welche Stärke werden Sie zukünftig besonders brauchen?
- Wie können Sie Ihre Stärken ausbauen?
- Wie können Sie Ihre Stärke nutzen, um eine multiplikative Schwäche zu minimieren?

**Literatur:**

Martin E.P. Seligman: Der Glücksfaktor. Warum Optimisten länger leben, Bastei Lübbe.

Teresa Keller: Persönliche Stärken entdecken und trainieren. Hinweise zur Anwendung und Interpretation des Charakterstärken-Tests. Springer essentials.

Vgl. auch Ryan M. Niemiec: Charakterstärken. Trainings und Interventionen für die Praxis, Hogrefe.

## Nr. 8 Film: Positive Relationships I

## Übung

- Übung: Beziehungskonto
- Denken Sie an eine/n schwierige/n Kommilitonen oder Freund/in:  
... wie sieht vermutlich Ihr Beziehungskontostand aus?  
... was können Sie tun?

## Nr. 8 Film: Positive Relationships II

## Übung I

## Positive Relationship

- Bei welchem Ihrer Kontakte
  - ... haben Sie meist gute Laune?
  - ... verspüren Sie Zuversicht?
  - ... haben Sie Energie oder gewinnen Sie Energie?
  - ... bekommen Sie Ideen oder Inspiration?
  - ... fühlen Sie sich akzeptiert?
- High Energizer

## Übung II

## Energiespender

- Kreuzen Sie die Energiebilanz für eine Person in Ihrem beruflichen Umfeld an.
- Welches Verhalten wird belohnt?





**Arbeitsblatt Nr.3: Energiespender (Energiebilanz)**

Probieren Sie aus, welche Personen in Ihrem Umfeld für Sie Energietankstellen sind. Stellen Sie sich dazu einen ihrer nahen Kollegen vor und vergeben Sie bei jeder Frage zwischen 1 und 7 Punkten, je nachdem, wie sehr diese Aussage aus Ihrem Blickwinkel auf Sie zutrifft.

1. Ich fühle mich gestärkt, wenn ich mit dieser Person in Kontakt bin.

                         
*trifft nicht zu*  *trifft stark zu*

2. Nach einer Interaktion mit dieser Person habe ich mehr Energie, um meine Arbeit zu erledigen.

                         
*trifft nicht zu*  *trifft stark zu*

3. Ich fühle eine gesteigerte Vitalität, wenn ich mit dieser Person zusammen bin.

                         
*trifft nicht zu*  *trifft stark zu*

4. Ich würde zu dieser Person gehen, wenn ich in Schwung gebracht werden wollte.

                         
*trifft nicht zu*  *trifft stark zu*

5. Nach einem Austausch mit dieser Person habe ich mehr Schwung, meine Arbeit zu erledigen.

                         
*trifft nicht zu*  *trifft stark zu*

Zählen Sie die Werte zusammen und dividieren Sie die Summe durch 5. Machen Sie diese kurze Auswertung nun für alle Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie viel zu tun haben. Der Durchschnittswert liegt nach den Daten einer Studie von Ebner bei 4,9. Das bedeutet, dass Menschen, die nach Ihrer Berechnung über diesem Wert liegen, mit großer Wahrscheinlichkeit Ihre Energiespender sind.

**Eigenschaften Energiespender und Energiesauger (Owens, Baker, Sumpster, Cameron 2016):**

Energiespender	Energiesauger
Sie helfen anderen sich zu entfalten.	Sie kritisieren andere häufig.
Sie sind vertrauenswürdig, haben Integrität.	Sie verherrlichen sich selbst.
Sie sind zuverlässig.	Sie halten Abmachungen nicht ein.
Sie benutzen eine reichhaltige Sprache.	Sie sind in ihrem Denken unflexibel.
Sie sind achtsam und engagiert.	Sie wertschätzen andere nicht.
Sie sind echt und authentisch.	Sie sind eher oberflächlich, unauthentisch.
Sie sehen Möglichkeiten.	Sie sehen überwiegend Hindernisse.
Sie lösen Probleme.	Sie kreieren Probleme.
Sie lächeln.	Sie sind meistens ernst.
Sie zeigen Dankbarkeit + Menschlichkeit.	Sie sorgen sich wenig um andere.

## Die persönlichen Energiespender: systemisches Portrait

Da Bedürfnisse unterschiedlich sind, können Personen für den einen Energiespender sein und für den anderen nicht. Interessant ist nun herauszufinden, welche Menschen für Sie Energiespender sind und welche Aspekte dabei eine Rolle spielen.

Mit dieser Übung können Sie herausfinden, was Menschen für Sie zu Energiespendern macht:

### 1. Ist-Aufnahme

A. Nehmen Sie ein Blatt Papier, malen Sie einen Kreis in die Mitte und schreiben Sie „Ich“ hinein.

B. Um den Kreis notieren Sie die Namen aller Menschen, mit denen Sie beruflich zu tun haben. Sie können die Namen näher oder ferner vom Ich-Kreis notieren (so, wie die Zusammenarbeit in der Quantität ist.) Verbinden Sie diese Namen mit Linien zu Ihrem Kreis in der Mitte.

C. Wenn alle Namen aufgeschrieben sind, vergeben Sie eine Bewertung:

++ sehr energiegebend

+ energiegebend

0 neutral

- energieraubend

-- sehr energieraubend

Bei der Bewertung geht es nicht darum, wie hilfreich oder wichtig die Menschen für Sie sind, sondern darum, ob Sie sich während oder nach einer Begegnung mit ihnen lebendiger, vitaler und positiv gestärkt fühlen.

### 2. Analyse

Konzentrieren Sie sich nun auf die Personen, die von Ihnen mit + oder ++ bewertet wurden. Schreiben Sie die Antworten auf folgende Fragen auf:

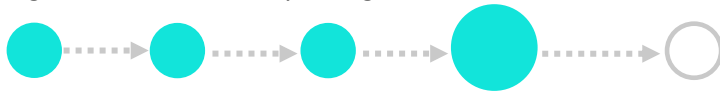
A. Was konkret macht die Beziehung für mich energetisierend? Was tut derjenige/diejenige genau, um mich zu energetisieren? (Beschreiben Sie die Personen nacheinander.)

B. Welche Ähnlichkeiten finde ich?

C. Was ist für mich also in Beziehungen wichtig, damit ich sie als energetisierend empfinde?

### 3. Umsetzung

Es geht bei dieser Übung nicht um richtig oder falsch. Es geht um das Wissen, welche Eigenschaften oder Verhaltensweisen von anderen Menschen für Sie selbst im beruflichen Leben wichtig sind und welchen Sie entsprechend mehr Raum geben sollten, um zufriedener, leistungsfähiger und vitaler zu sein.



## Checkliste – Teil 4/5

### Nr. 2 Film: Resilienz

#### Übung I

Beschreiben Sie eine herausfordernde Arbeitsstation

- Was genau stresst?
- Was kann man an der Situation ändern?
- Was kann man an der Einstellung ändern?
- Welche Ressourcen (intern/extern) können helfen?
- Was werden Sie tun?

#### Übung II

Denken Sie an eine schwierige Situation bzw. an eine Herausforderung

- Was ist daran gut?
- Was ist dennoch gut?
- Was brauchen Sie, um aus der Situation zu lernen bzw. die Herausforderung zu meistern?
- Wer oder was kann Ihnen helfen?

### Nr. 3 Film: Resilienz Interventionen

#### Übung

- Was war diese Woche gut?
- Was hat Sie diese Woche gefreut?
- Worauf freuen Sie sich in dieser Woche noch?
- Was können Sie diese Woche (noch) tun, um den „Positiv-Quotienten“ zu erhöhen?
- Auf **kleine** Schritte achten!

### Nr. 4 Film: Reason Why

#### Übung: Reason Why

- Was treibt Sie an, jeden Tag zur Arbeit bzw. zum Studium zu gehen?

### Nr. 5 Film: Meaning (Sinn) Teil 2

#### Übung: Konzentration

- ( ab min 0:11 im Video)

#### Übung: Best Possible Self (wenn Sie wollen)

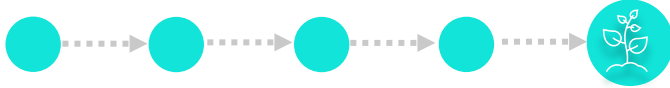
- Schreiben Sie über 4 Lebensbereiche: beruflich, persönlich, sozial, ...
- 4 x 20 Minuten schreiben.
- Wählen Sie einen Lebensbereich und einen Zeitrahmen (5, 10, 20 Jahre). Wie sieht es aus, wenn bis zu diesem Zeitraum alles bestmöglich verlaufen ist?  
**15-20 Minuten schreiben!**
- Tag 2, 3, und 4 wiederholen Sie die Übung mit den anderen Lebensbereichen.
- Texte erst nach ein paar Tagen lesen.

### Nr. 6 Film: Meaning Interventionen

#### Übung

- Wählen Sie eine Intervention aus.





## Checkliste – Teil 5/5

### Nr. 3 Film: Accomplishment

#### Übung

#### Growth ans Fixed Mindset

- Fallen Ihnen Personen mit Growth- und mit Fixed-Mindset ein?
- Welches Mindset haben Sie?
- Wie viel GRIT haben Sie?
- Welche Einstellung finden Sie hilfreich?

### Nr. 4 Film: Accomplishment Interventionen

#### Übung

- Wählen Sie eine Intervention aus.



## Arbeitsblatt Nr.4: Grit-Test

Das folgende Arbeitsblatt ist hier Zitiert nach:

Duckworth, A. (2017). *GRIT: Die neue Formel zum Erfolg: mit Begeisterung und Ausdauer zum Ziel* (L. Mengden, Übers.; 1. Auflage). C. Bertelsmann. (Seite 87 – 89)

„Wie sieht's denn mit Ihrem Grit aus? Unten finden Sie die Grit-Skala, die ich für mein Forschungsprojekt in West Point entwickelt und die ich auch bei anderen in diesem Buch beschriebenen Projekten in Anwendung gebracht habe. Lesen Sie bitte jede Aussage aufmerksam durch und entscheiden Sie dann durch Ankreuzen, welche Antwort zutrifft. Überlegen Sie nicht lange, sondern führen Sie sich vor Augen, wie Sie im Vergleich dastehen – nicht bloß mit Ihren Kollegen, Ihren Freunden und Ihren Angehörigen, sondern mit den >>meisten Leuten<<.“ (Duckworth, A., 2017, S.87).

	Trifft überhaupt nicht auf mich zu	Trifft eher auf mich zu	Trifft teilweise auf mich zu	Trifft weitgehend auf mich zu	Trifft voll auf mich zu
1. Neue Ideen und Projekte halten mich manchmal von vorherigen ab.	5	4	3	2	1
2. Von Rückschlägen lasse ich mich nicht entmutigen. Ich gebe nicht so leicht auf.	1	2	3	4	5
3. Ich setzte mir oft ein Ziel, entscheide mich dann aber später, doch ein anderes zu verfolgen.	5	4	3	2	1
4. Ich bin ein hart arbeitender Mensch.	1	2	3	4	5
5. Ich habe Schwierigkeiten, auf Projekte fokussiert zu bleiben, wenn diese mehrere Monate dauern.	5	4	3	2	1
6. Alles, was ich beginne, bringe ich auch zu Ende.	1	2	3	4	5
7. Meine Interessen wechseln von Jahr zu Jahr.	5	4	3	2	1
8. Ich bin fleißig und gewissenhaft. Ich gebe nie auf.	1	2	3	4	5
9. Ich war schon einmal für kurze Zeit von einem Projekt oder einer Idee besessen, habe später aber das Interesse daran verloren.	5	4	3	2	1
10. Ich habe Rückschläge überwinden müssen, um eine wichtige Herausforderung zu bestehen.	1	2	3	4	5

(Duckworth, A., 2017, S.87-88).

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

„Um Ihren Grit-Faktor zu errechnen, zählen Sie die Punkte aus den Kästchen, die sie angekreuzt haben, zusammen, und dividieren diese durch 10. Der Maximale erreichbare Faktor auf der Skala ist 5 (sehr viel Grit). Der niedrigst mögliche ist 1 (überhaupt kein Grit).

Nachfolgend [] können Sie ablesen, wie Ihr Ergebnis sich im Vergleich zu einer repräsentativen Erhebung unter volljährigen Amerikaners darstellt\*<sup>2</sup>.“ (Duckworth, A., 2017, S. 88).

Perzentil	Grit-Faktor
10 %	2,5
20 %	3,0
30 %	3,3
40 %	3,5
50 %	3,8
60 %	3,9
70 %	4,1
80 %	4,3
90 %	4,5
95 %	4,7
99 %	4,9

(Duckworth, A., 2017, S.89)

„Beachten Sie bitte, dass Ihr Faktor nur widerspiegelt, wie Sie selbst sich in diesem Augenblick sehen. Ihr Grit-Faktor am derzeitigen Punkt Ihres Lebens kann sich von dem Grit-Faktor unterscheiden, den Sie in Ihrer Jugend hatten. Und wenn Sie den Test zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal machen, könnten Sie wiederum zu einem anderen Ergebnis gelangen. Wie in diesem Buch noch nachgewiesen wird, gibt es allen Grund zu der Annahme, dass der Grit, den man hat, Schwankungen unterworfen ist.“ (Duckworth, A., 2017, S.89)

<sup>2</sup> Dabei ist der Unterschied zwischen *Perzentil* und *Prozent* zu beachten. Die Angabe Perzentil bedeutet, dass X Prozent der Vergleichspersonen einen *geringeren* Wert erreicht haben. Ein Faktor von 4,1 bedeutet also, dass Sie persönlich über mehr Grit verfügen als 70 Prozent der Personen in unserer Erhebung, dass aber 30 Prozent von diesen Personen wiederum mehr Grit haben als Sie selbst.

## Nr. 5 Film: PERMALead

## Arbeitsblatt Nr.5: PERMALead- Umsetzungsbeispiele

**PERMA Lead – Ideen zur Umsetzung von Führungskräften****Positive Emotions:**

- Süßigkeiten oder Obst für Bepfechtungen, die länger als 30 Minuten dauern
- Kleine Aufmerksamkeiten zum Geburtstag oder Aufmerksamkeiten bei besonderen Anlässen (z.B. Hochzeit) von der Führungskraft
- Kennenlern-Frühstück mit dem Team bei neuen Mitarbeitenden
- Anreicherung der Pausen (z.B. Mikrowelle, Milchschaumer)
- Spaß-Faktor im Pausenraum, z.B. Tischfußball
- Externes Lob weitergeben!
- Im Intranet über besondere Leistungen und Erlebnisse schreiben – das macht stolz
- In Bilanzgesprächen nicht nur negative, sondern auch positive Ergebnisse, Ausnahmen und Veränderungen thematisieren
- Positives und negatives Feedback trennen. Positives Feedback soll nicht nur die Einleitung für Kritik sein.
- Was ist Ihre Idee?

**Engagement:**

- Teammitglieder fragen, welche Stärken sie bei welchen Tätigkeiten einsetzen.
- Neue Aufgaben nach Stärken verteilen.
- Horizontale Weiterentwicklung ermöglichen (Karriere ist nicht nur „nach oben“ möglich, auch Expertenkarrieren).
- Spezialistenausbildung auf Basis von Stärken
- Nach einem Projekt Mitarbeitende fragen, welche Stärken sie einbringen konnten.
- Stärkenorientierte Sonderaufgaben übertragen.
- Klar die Leitplanken definieren, innerhalb derer die Mitarbeitenden selbst entscheiden dürfen.
- Individuelles, stärkenorientiertes Coaching anbieten.
- Mit Mitarbeitenden auch über Hobbies und private Interessen sprechen um zu erfahren, was sie gerne tun.
- Was ist Ihre Idee?

**Positive Relationships:**

- Gemeinsame Rituale, z.B. gemeinsamer kurzer Morgenkaffe.
- Sozialräume so gestalten, dass Mitarbeitende sich dort gerne aufhalten und miteinander ins Gespräch kommen.
- Gemeinsame Pausen.
- Gemeinsam etwas Gutes tun (z.B. gemeinsames Spenden-Projekt oder gemeinsame Aktion)
- Für neue Mitarbeitende eine „Vorstellungsrunde“ machen (durch das Unternehmen gehen und mit den neuen Kolleg\*innen bekannt machen).
- In der Einarbeitungsphase Patensystem mit wechselnden Personen, in deren Rahmen es nicht nur um Inhalte, sondern auch um den Aufbau von Beziehungen geht.

## Begleitheft – Positive Psychologie in Unternehmen

- Teams ein Teambudget zur Verfügung stellen, mit dem sie selbst gewählte Unternehmungen planen können.
- Führungsaufgabe: Konflikte im Team zeitnah erkennen und unterstützende Maßnahmen ergreifen.
- Geburtstage und besondere Anlässe feiern.
- Fachübergreifende Events durchführen.
- Was ist Ihre Idee?

### Meaning:

- Unternehmensphilosophie und daraus resultierende Entscheidungen sichtbar machen.
- Führungsaufgabe: bei Anweisungen den „größeren“ Grund dahinter kommunizieren.
- Führungsaufgabe: relevante strategische Ziele des Unternehmens regelmäßig kommunizieren und die Tätigkeiten darauf bezogen begründen. Mitarbeitende einbeziehen.
- Bei Mitarbeitenden nachfragen, ob der in bestimmter Entscheidungen und Handlungen nachvollziehbar ist.
- Möglichkeiten geben, eigene Werte in die Arbeit mit einzubringen.
- Wertschätzungsgespräche: Wozu hat die jeweilige Leistung des/der Einzelnen beigetragen, ggf. was ist daraus weiter entstanden?
- Austausch zwischen Abteilungen, die zusammenarbeiten: warum brauchen wir das von Euch, was passiert damit?
- Im Intranet eine „Warum“ Rubrik, in der Begründungen für Maßnahmen und Entscheidungen kurz gepostet werden.
- Gestaltungsmöglichkeiten geben, die für Mitarbeitende sinnstiftend sind.
- Was ist Ihre Idee?

### Accomplishment:

- Gesehen werden: Rückmeldung (Lob) bei Erreichung von Teilzielen.
- Teammeetings regelmäßig damit beginnen, sich 10 Minuten lang darüber auszutauschen, was gut gelungen ist.
- Neben notwendigen Zielen mit Mitarbeitenden auch persönliche Wachstumsziele definieren.
- Minirituale einführen, wenn etwas geschafft wurde (an die Mitarbeitenden angepasst)
- Wenn etwas nicht wie gewünscht verlaufen ist, den Fokus auch auf „Learnings“ legen.
- Am Wochenbeginn die Ziele der Woche mit jedem/jeder Mitarbeiter\*in besprechen und dabei weniger Ziele anweisen, sondern mehr die Mitarbeitenden nach ihren Zielen fragen.
- Bei eher ruhigen Mitarbeitenden gezielt darauf achten, dass auch ihre Zielerreichungen und Beiträge gesehen und gewürdigt werden.
- Feedback zeitnah geben.
- Entwicklungsdialoge zusätzlich zum Mitarbeitergespräch als Standard einführen.
- Was ist Ihre Idee?

Vgl. Markus Ebner (2019): Positive Leadership. Erfolgreich führen mit PERMA-Lead: die fünf Schlüssel zur High Performance, facultas.



**Wo + Wie können Sie ansetzen? Formulieren Sie Ihre Ideen mit TASK:**

**T** raining, Coaching

- 

**A** nsteckungseffekte beachten

- 

**S** truktur, Führung, Teams, Mitarbeiter

- 

**K** leine, pragmatische Schritte

- 



Was kann ich tun?  
**Die Führungskraft**

**P** ermöglicht positive Emotionen

- 

**E** fördert individuelles Engagement

- 

**R** schafft tragfähige Beziehungen

- 

**M** vermittelt Sinn in der Arbeit

- 

**A** macht Erreichtes sichtbar

-

## Nr. 6 Film: Bilanz zum Seminar

### Übung I

#### PERRMA – Quotient

- Wie sieht Ihr „PERRMA Quotient“ aus?
- Welche Säule ist am stärksten? Analyse?
- Welche Säule ist am schwächsten? Analyse?
- Was können Sie tun um hier 5% zu erhöhen?

### Übung II

#### PERRMA Bilanz

- Bitte ziehen Sie Bilanz.
  - Seminarziele (Kopf und Herz)
  - Erwünschte und unerwünschte Arbeitsergebnisse
  - Eigene Fragestellung

## Arbeitsblatt Nr.6: Fragebogen Bilanz: erwünschte und unerwünschte Arbeitsergebnisse

### Name, Datum:

1.) a) Bitte betrachten Sie Ihre 3 erwünschten Arbeitsergebnisse für das **Seminar**. Kreuzen Sie bitte an, was zutrifft:

Vollständig erreicht	größtenteils erreicht	teilweise erreicht	nicht erreicht

1.) b) Bitte betrachten Sie Ihre 3 erwünschten Arbeitsergebnisse **im Studium/Job für die letzten 10 Wochen**. Kreuzen Sie bitte an, was zutrifft:

Vollständig erreicht	größtenteils erreicht	teilweise erreicht	nicht erreicht

2.) War das ZRM Motto hilfreich?

### Seminar

Ja	Nein	Kann ich nicht sagen

### Studium/Job

Ja	Nein	Kann ich nicht sagen

3.) Bitte betrachten Sie Ihre 3 unerwünschten Arbeitsergebnisse. Kreuzen Sie bitte an, was zutrifft:

### a) Seminar

Vollständig eliminiert	größtenteils reduziert	teilweise reduziert	(mind.) genauso wie vorher

### b) im Studium/Job letzte 10 Wochen

Vollständig eliminiert	größtenteils reduziert	teilweise reduziert	(mind.) genauso wie vorher

4.) Hat die Umsetzung der PERRMA Interventionen geklappt?

Ja, total	größtenteils	teilweise	Gar nicht

5.) War der Plan hilfreich, um die Interventionen umzusetzen?

Ja  Nein

### 6. Studierende

6. a) Sind Sie mit Ihrem Notendurchschnitt zufrieden?

Ja  Nein

6. b) Hat sich der Notendurchschnitt von diesem Semester im Vergleich zu letztem Semester verändert?

Ja, verbessert  ja, verschlechtert  nein, gleichgeblieben

### 6. Fach- und Führungskräfte

6.a) Betrachten Sie die vereinbarten Arbeitsergebnisse bzw. Ziele:

Vollständig erreicht	größtenteils erreicht	teilweise erreicht	nicht erreicht

Anmerkungen:

- 
- 
- 

7. Ihre Bilanz und Ihre Rückschlüsse:

- 
- 
- 

