

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur ersten Auflage von Dr. Wladimir Klitschko	13
Einführung zur zweiten Auflage	17
1 Einklang	27
1.1 Führung ist eminent wichtig – und hat ein Imageproblem	28
Führung als Bürde	29
Die Personalabteilung als Prügelknabe	30
1.2 Warum Arbeit besser machen?	31
Was besser werden muss: Die Perspektive der Arbeitgeber	32
Was besser werden muss: Die Perspektive der Arbeitnehmer	38
Was besser werden muss: Der weitere Blickwinkel	40
Das Rad ölen, nicht neu erfinden	41
1.3 Struktur des Buches	43
In welcher Reihenfolge sollten Sie die Kapitel dieses Buchs lesen?	44
Beipackzettel	45
2 Entstehung und Grundgedanken der Positiven Psychologie	49
2.1 Martin Seligman und die Frage nach der Balance in der Psychologie	50
Pathogenese vs. Salutogenese	52
Das Feld gedeiht	53
Kritik an der Positiven Psychologie	54
2.2 Auf den Schultern welcher Riesen steht die Positive Psychologie?	55
Die frühe Welle	56
Ein gespanntes Verhältnis zur Humanistischen Psychologie	57
Ältere Einflüsse	58
2.3 Die Natur des Positiven in der Positiven Psychologie	58
Das Positive und das Negative: Kontinuum oder unabhängige Dimensionen? ...	59
Das Kräfteverhältnis von positiver und negativer Dimension	60
2.4 Zwei übergreifende Modelle der Positiven Psychologie	68
Hedonisches und eudaimonisches Wohlbefinden	68
PERMA: Die fünf Säulen eines erfüllenden Lebens	76
3 Grundgedanken der Positive Organizational Scholarship (POS)	81
3.1 Die Sichtweise der klassischen Betriebswirtschaftslehre	82
Vom Arbeitsleid	83
3.2 Positives Organisieren	86
Alles fließt	88
Positive Praktiken und Unternehmenserfolg	93

3.3	Die Relevanz des abnorm Guten	94
	Paretos langer Schatten	97
	Die Bedingungen für das Auftreten von Performance-Stars	100
	Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts begünstigt positive Devianz	102
	Positive Devianz auf der ethischen und sozialen Dimension	104
	Wenn es existiert, ist es möglich	105
4	PERMA: Positive Emotionen	109
4.1	Alles, was wir fühlen können	110
4.2	Wozu ist es gut, sich gut zu fühlen?	111
	Wachstum und Erweiterung	112
	Wozu braucht es positive Emotionen in Organisationen?	113
4.3	Der Schneeball-Effekt	115
	Emotionen fließen (hauptsächlich) von oben nach unten	116
4.4	Ausgewählte positive Emotionen und ihre Rolle in Organisationen	119
	Optimismus	119
	Dankbarkeit	124
	Ehrfurcht	126
4.5	Positives Psychologisches Kapital (PsyCap)	128
4.6	Achtsamkeit	135
4.7	Kollegen mit Gefühl	141
5	PERMA: Engagement	145
5.1	Mit ganzem Herzen, mit voller Kraft	145
	Engagement	146
	Empowerment	150
5.2	Motivation einmal anders	155
	Ich bin der Käpt'n meiner Seel'	157
	Selbstdetermination in New und Old Work	160
5.3	Alles im Fluss	162
5.4	Charakter stärken	166
	Stärken bespielen	169
5.5	Mach mal Pause!	171
6	Erstes Intermezzo: Führen – abseits von Command and Control	175
6.1	Transaktionale vs. transformationale Führung	177
6.2	Die Führungskraft als Diener der Mitarbeiter	179
6.3	Wie man in den Wald ruft	181
	Pygmalion wird Führungskraft	183
6.4	Respekt und Bescheidenheit	185
	R.E.S.P.E.K.T.	185
	Bescheidenheit ist eine Zier – und weiter kommt man auch mit ihr	190

6.5	Niemand erhält genug Feedback	191
	Coaching für (fast) jedermann	194
6.6	PERMA als Führungsmodell	202
6.7	Führungskräfte brauchen gutes KAARMA	206
7	PERMA: Beziehungen	211
7.1	Wertschätzung	212
	Arschlöcher raus!	213
7.2	Vertrauen	217
7.3	Die Kraft des Kontakts: Relationale Energie	221
	Relationale Energie messen	223
	Relationale Energie und das Homeoffice	227
7.4	Über Beziehungsqualität	231
	Einsamkeit	238
7.5	»I see your true colors«	240
8	PERMA: Sinn	251
8.1	Die Frage aller Fragen	251
	Sinn des Lebens vs. Sinn im Leben	252
	Der Blickwinkel der Positiven Psychologie	253
8.2	Wie kommt der Sinn ins Leben?	254
	Sinn im Leben als Dreiklang: Kohärenz, Destination und Signifikanz	254
	Der Sinn des Sinns	260
	Quellen des Lebenssinns	260
	Brauchen wir alle einen Purpose im Leben?	266
8.3	Sinnvolle Arbeit: Gewinn für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	268
8.4	Quellen der arbeitsbezogenen Sinnwahrnehmung	276
	Das Job-Characteristics-Modell	277
	Die Sinnmatrix	278
	Arbeiten mit der Sinnmatrix	282
	Die sieben Todsünden der Führung	283
8.5	Job Crafting	284
	Kontextbedingungen für Job Crafting	286
	Job Crafting in der Praxis	287
	Job Crafting jenseits des Individuums	289
8.6	Den eigenen Beitrag erlebbar machen	293
8.7	Von der zweiten Geburt	294
9	Zweites Intermezzo: Kreatives Organisieren	301
9.1	Über Nicht-Wissen und Paradigmenwechsel	302
9.2	Die organisationalen Bedingungen von Kreativität	309
9.3	Zwischen Preußentum und Anarchie	320

9.4	Interpersonelle Risiken eingehen	324
	Psychologische Sicherheit im Überblick	325
10	PERMA: Zielerreichung, Leistung, Erfolg	329
10.1	Grit: Nur die Harten komm'n in' Garten	330
	Ist Grit nützlich für Unternehmen?	333
10.2	Ziele erreichen mit WOOP	339
10.3	Die Macht der kleinen Stupser	341
	Sich selbst anstupsen	342
10.4	Das beste Selbst im Spiegel	344
10.5	Schöner scheitern	347
10.6	Lässt sich eine gute Kultur am Aktienkurs ablesen?	351
	Unternehmenskultur wirkt	352
11	Ausklang	355
	Anhang	361
	Danksagung	365
	Literaturverzeichnis	367
	Stichwortverzeichnis	399