

MenschenTrainer
MAGAZIN

Ausgabe Januar 2025

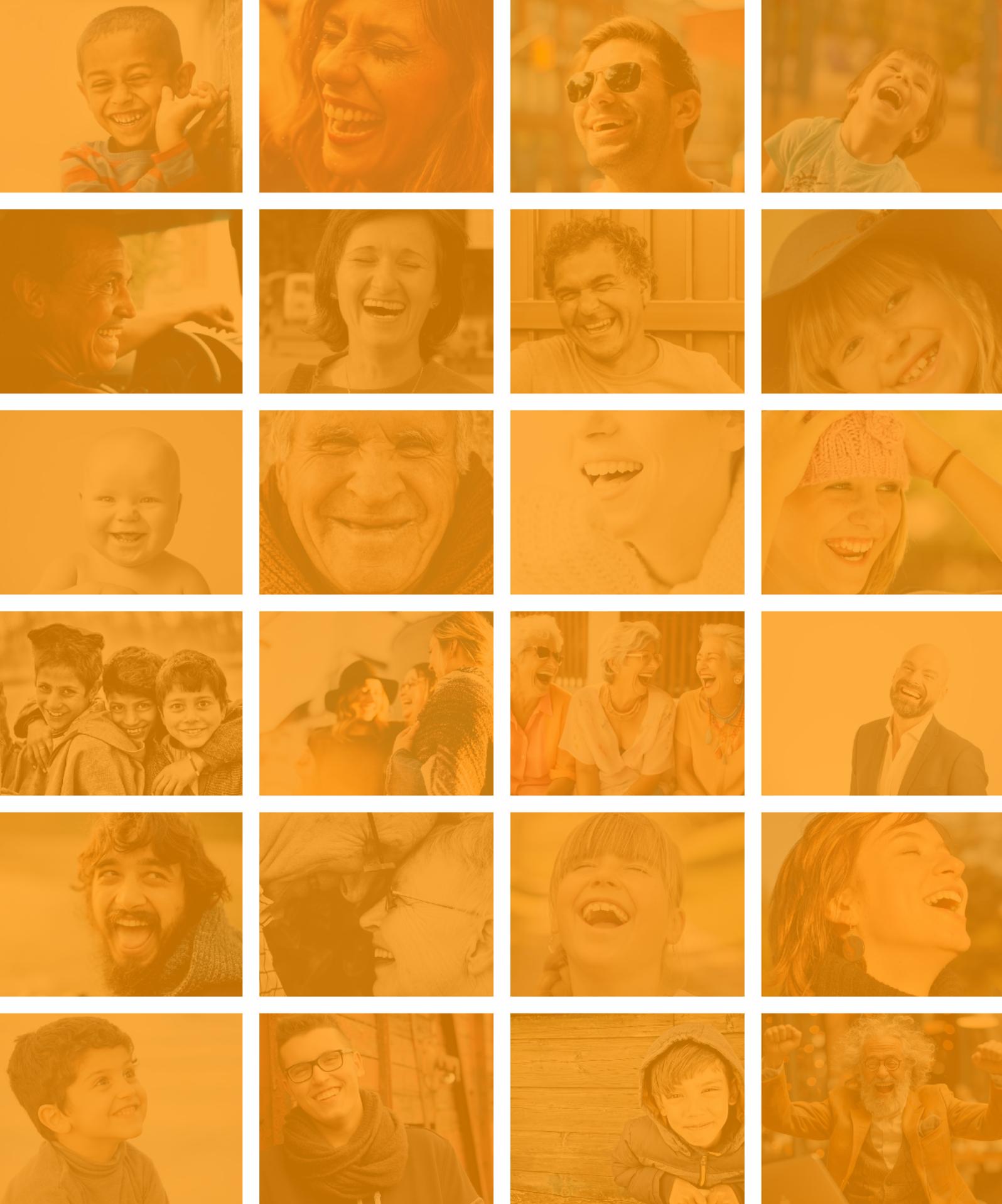


Wie viel **POSITIVES**
Mindset brauchen wir?

Hype oder Wahrheit?

patdippolito.com





Ein positives Mindset ist wie ein **LACHEN** – es **verändert** nicht nur deinen Tag, sondern auch die **Menschen** um dich herum.

INTRO

Positives Mindset: Balance zwischen Hype und Wahrheit

Das Jahr 2025 beginnt, und mit ihm neue Chancen und Herausforderungen. In dieser Ausgabe fragen wir: Wie viel positives Mindset brauchen wir wirklich? Ist es ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor oder bloss ein überzogener Hype?

Die Botschaft „Denk positiv, dann wird alles gut!“ ist überall. Doch die Realität zeigt: Positives Denken allein reicht nicht aus. Es geht um mehr – um die Fähigkeit, schwierige Situationen anzunehmen, aus ihnen zu lernen und die Balance zwischen Optimismus und Realismus zu finden.

Ein wirklich positives Mindset entsteht nicht durch das Ignorieren von Problemen, sondern durch den bewussten Umgang mit ihnen. Positivität sollte uns ermutigen, nicht unter Druck setzen.

In dieser Ausgabe zeigen wir die Grenzen des Hypes, die Stärke eines authentischen Mindsets und geben Ihnen praktische Impulse für 2025.

Machen wir dieses Jahr zu einem, das nicht nur von Träumen, sondern von mutigem Handeln geprägt ist.

Viel Spass beim Lesen und Umsetzen.

Herzlich
Pat D'Ippolito | MenschenTrainer




INHALT

- 4 | Zahlen & Fakten über positives Mindset
- 5 | Was Menschen mit einem positiven Mindset NICHT machen
- 7 | Wie positives Mindset schaffen? Wie du das Lachen nicht verlierst?
- 9 | BestPracticeForLeaders Geschichten und mehr
- 18 | Das Beste kommt am Schluss
- 19 | ForeCast auf die nächste Ausgabe



ZAHLEN & FAKTEN

Ein positives Mindset ist nicht nur ein Trend, sondern ein entscheidender Faktor für unser Wohlbefinden, unsere Gesundheit und unseren Erfolg.

Längere Lebensdauer

Studien zeigen, dass Menschen mit einer positiven Lebenseinstellung im Durchschnitt bis zu 7 Jahre länger leben. Dies wird auf geringeren Stress, stärkere Resilienz und ein stärkeres Immunsystem zurückgeführt. Positives Denken hilft dabei, Herausforderungen besser zu bewältigen und gesundheitsschädliche Auswirkungen von Stress zu minimieren.

Weniger psychische Belastungen

Rund 85% der Menschen mit positivem Mindset berichten über weniger Depressionen und Ängste. Positivität reduziert negative Denkmuster und fördert eine optimistische Perspektive, was zu einem besseren emotionalen Wohlbefinden führt.

Geringeres Sterberisiko

Eine positive Einstellung kann das Risiko eines frühen Todes um bis zu 50% senken. Insbesondere in Verbindung mit Herzerkrankungen und anderen chronischen Leiden zeigt sich, dass eine optimistische Haltung die Überlebensrate deutlich erhöht.

Höhere Schmerztoleranz

Menschen mit einer positiven Denkweise können Schmerzen bis zu 50% besser tolerieren als jene, die negativ eingestellt sind. Studien legen nahe, dass Optimismus die Fähigkeit des Gehirns steigert, Schmerzen zu regulieren.

Gesündere Lebensgewohnheiten

Etwa 87% der optimistischen Menschen führen gesündere Lebensstile, ernähren sich besser, treiben regelmässig Sport und schlafen

ausreichend. Positives Denken motiviert zu bewussteren Entscheidungen, die langfristig die Gesundheit fördern.

Steigerung der Leistungsfähigkeit

Mitarbeiter mit einer positiven Denkweise sind 31% produktiver, zeigen bessere Problemlösungsfähigkeiten und sind erfolgreicher in Führungspositionen. Unternehmen berichten, dass ein positives Arbeitsumfeld die Mitarbeiterzufriedenheit und Leistung nachhaltig steigert.

Wirkung auf soziale Beziehungen

Ein Lächeln und Optimismus sind ansteckend! Menschen mit positiver Einstellung haben nachweislich stärkere soziale Netzwerke und stabilere Beziehungen. Ihre Offenheit und Freundlichkeit fördern Vertrauen und Kooperation.

Positive Effekte auf die Gesundheit

Optimismus senkt das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, verbessert die Wundheilung und stärkt das Immunsystem. Menschen mit positiver Einstellung haben niedrigere Cortisolspiegel und damit weniger stressbedingte Gesundheitsprobleme.

Schlussfolgerungen

Ein positives Mindset ist mehr als nur ein „netter Gedanke“. Es beeinflusst unsere physische Gesundheit, unsere Emotionen und sogar unsere Lebensdauer. Dabei geht es nicht darum, Herausforderungen zu ignorieren, sondern sie mit Resilienz, Mut und einem optimistischen Blick anzugehen. Ein klares Argument dafür, Positivität im Alltag zu kultivieren.



WAS MENSCHEN MIT EINEM POSITIVEN MINDSET NICHT MACHEN.



Menschen mit positivem Mindset orientieren sich an klaren Grundsätzen, die sie von negativen Denkmustern abgrenzen. Sie betrachten Herausforderungen als Chancen und setzen ihren Fokus auf Lösungen, anstatt sich von Problemen überwältigen zu lassen. Dabei lassen sie sich nicht von Rückschlägen entmutigen, sondern nutzen diese als Lernmöglichkeiten. Ihre Einstellung hilft ihnen, konstruktiv mit Emotionen umzugehen und sich auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Sie ignorieren Probleme nicht.

Ein positives Mindset bedeutet nicht, Herausforderungen auszublenden oder zu leugnen. Stattdessen stellen sie sich Problemen aktiv und suchen nach Lösungen.

Sie unterdrücken keine negativen Emotionen.

Positiv denkende Menschen wissen, dass alle Emotionen – auch die negativen – ihre Berechtigung haben. Sie erlauben sich, Traurigkeit, Wut oder Frustration zu fühlen, ohne darin zu verweilen.

Sie überfordern sich nicht mit Perfektionismus.

Menschen mit positivem Mindset akzeptieren, dass sie nicht perfekt sind. Sie streben nach Fortschritt, nicht nach Perfektion.



Sie geben nicht anderen die Schuld.

Statt in die Opferrolle zu verfallen, übernehmen sie Verantwortung für ihr Handeln und suchen nach Wegen, die Situation zu verbessern.

Sie lassen sich nicht von Rückschlägen entmutigen.

Rückschläge sehen sie nicht als endgültiges Scheitern, sondern als Chance, daraus zu lernen und zu wachsen.

Sie verurteilen sich nicht selbst.

Positiv denkende Menschen gehen mit sich selbst mitfühlend um. Selbstkritik gibt es zwar, aber sie ist konstruktiv und nicht destruktiv.

Sie vergleichen sich nicht ständig mit anderen.

Statt sich von Vergleichen stressen zu lassen, konzentrieren sie sich auf ihre eigene Reise und ihre individuellen Erfolge.

Sie vermeiden keine Veränderungen.

Positives Denken bedeutet Offenheit für Neues. Sie scheuen sich nicht vor Veränderungen, sondern sehen diese als Teil des Wachstumsprozesses.

Sie erwarten keine schnellen Ergebnisse.

Geduld ist ein wichtiger Teil eines positiven Mindsets. Sie wissen, dass Erfolg und persönliche Entwicklung Zeit brauchen.

Sie verbreiten keine Negativität.

Menschen mit positivem Mindset versuchen, ihre Umgebung mit Optimismus zu bereichern, statt durch Negativität zu belasten.

Ein positives Mindset ist kein Zustand von ununterbrochener Glückseligkeit, sondern die bewusste Entscheidung, das Beste aus jeder Situation zu machen – mit realistischem Optimismus und echtem innerem Wachstum.

Reflexionen

Wie gehe ich mit Herausforderungen um? Tendiere ich dazu, Probleme zu ignorieren oder sie aktiv anzugehen?

Lasse ich mir genügend Raum, um negative Emotionen zuzulassen, oder unterdrücke ich sie aus Angst, als schwach zu gelten?

Nehme ich mir selbst gegenüber eine perfektionistische Haltung ein, oder erlaube ich mir, Fehler als Teil des Lernprozesses zu akzeptieren?

In welchen Situationen habe ich zuletzt die Verantwortung für ein Problem abgegeben, anstatt selbst nach einer Lösung zu suchen?

Wie reagiere ich auf Rückschläge? Sehe ich sie als Hindernisse oder als Möglichkeit, stärker und widerstandsfähiger zu werden?

Vergleiche ich mich oft mit anderen, und wie beeinflusst dies meine Sicht auf mich selbst und meine Leistungen?

Wie offen bin ich für Veränderungen in meinem Leben oder Arbeitsumfeld? Blockiere ich mich selbst durch festgefahrene Denkweisen?

WIE POSITIVES MINDSET SCHAFFEN?

Ein positives Mindset ist für Führungskräfte mehr als nur eine persönliche Stärke – es ist ein Schlüssel zu erfolgreicher und inspirierender Führung. Es hilft, Herausforderungen mit Klarheit zu begegnen, motiviert das Team und schafft eine Kultur der Resilienz und Wertschätzung. Doch ein positives Mindset entsteht nicht von selbst. Es erfordert bewusste Entscheidungen und regelmässige Praktiken. Mit kleinen täglichen Routinen, wöchentlichen Reflexionen und monatlichen Zielen können Sie als Führungskraft eine starke Basis schaffen, um Ihre eigene Haltung zu stärken und positiv auf Ihr Umfeld zu wirken.

Für den Tag:

Kleine, kraftvolle Gewohnheiten

Start mit Dankbarkeit (5 Minuten)

Schreibe jeden Morgen drei Dinge auf, für die du dankbar bist – beruflich und privat. Das hilft, den Tag mit einer positiven Einstellung zu beginnen.

Positive Selbstreflexion (2 Minuten)

Stelle dir die Frage: „Wie möchte ich heute positiv auf andere wirken?“ oder

„Was ist eine Sache, die ich heute gut machen möchte?“

Positiv sprechen und denken

Vermeide negativ geprägte Sprache. Statt „Das klappt nie“ denk: „Wie können wir das möglich machen?“

Pausen für Achtsamkeit (3–5 Minuten)

Plane kurze Momente, um tief durchzuatmen oder einen positiven Gedanken bewusst zu stärken.

Für die Woche:

Struktur und Inspiration

Positive Wochenziele setzen

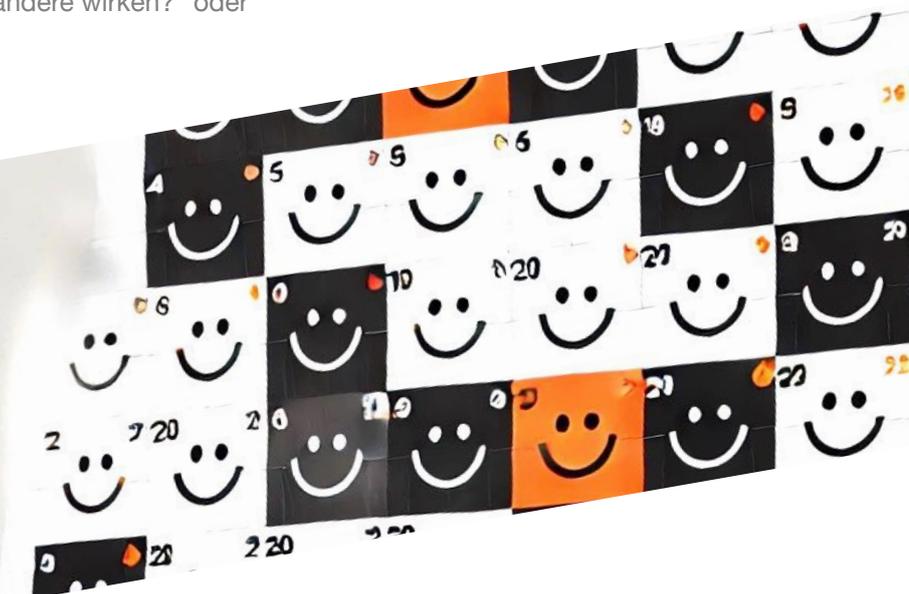
Lege zu Wochenbeginn ein erreichbares Ziel fest, das Freude oder Erfüllung bringt, z. B. ein konstruktives Mitarbeitergespräch oder ein inspirierender Austausch im Team.

Rückblick am Ende der Woche

Reflektiere: „Welche Erfolge oder Fortschritte habe ich diese Woche gemacht?“ Notiere mindestens eine Sache, die dich stolz macht.

Inspirierende Inhalte konsumieren

Lies ein Kapitel eines motivierenden Buches, höre einen inspirierenden Podcast oder schaue einen kurzen Vortrag. Themen wie Resilienz oder Führungsstärke können das Mindset stärken.



Netzwerk positiv gestalten

Umgeb dich mit Menschen, die dich motivieren und inspirieren. Plane einen Austausch mit einem Kollegen oder Mentor, der dich positiv prägt.

*Für den Monat:**Grössere Veränderungen und Ziele**Persönliche Entwicklung planen*

Wähle ein Thema, an dem du arbeiten möchtest, z. B. emotionale Intelligenz, Kommunikation oder Entscheidungsstärke. Setze dir konkrete Entwicklungsschritte, z. B. ein Seminar oder Coaching.

Monatlicher Erfolgsmoment feiern

Plane einen Moment, um Erfolge des Monats zu würdigen – im Team oder für dich selbst. Das fördert Stolz und Motivation.

Mindset-Motto definieren

Wähle ein Motto für den Monat, z. B. „Chancen statt Hindernisse sehen“ oder „Offen für Neues bleiben“. Richte deine Entscheidungen daran aus.

Negative Glaubenssätze überprüfen

Reflektiere: Welche Denkmuster haben dich im letzten Monat blockiert? Ersetze sie bewusst durch positive Überzeugungen, z. B. „Ich bin nicht gut genug“ wird zu „Ich wachse mit jeder neuen Herausforderung.“

WIE DU DAS LACHEN NICHT VERLERNST?

Nimm dich selbst nicht zu ernst

Erlaube dir, über deine eigenen Fehler und Missgeschicke zu lachen. Humor hilft, Druck abzubauen und zeigt, dass niemand perfekt ist.

Umgeb dich mit Menschen, die dich zum Lachen bringen

Verbringe Zeit mit Freunden, Kollegen oder

Familie, die eine positive Ausstrahlung haben und dich durch ihren Humor anstecken.

Finde den Humor in alltäglichen Situationen

Manchmal liegt der Witz in den kleinen Dingen des Lebens. Beobachte deine Umgebung, entdecke lustige Momente und teile sie mit anderen.

Übe bewusstes Lächeln

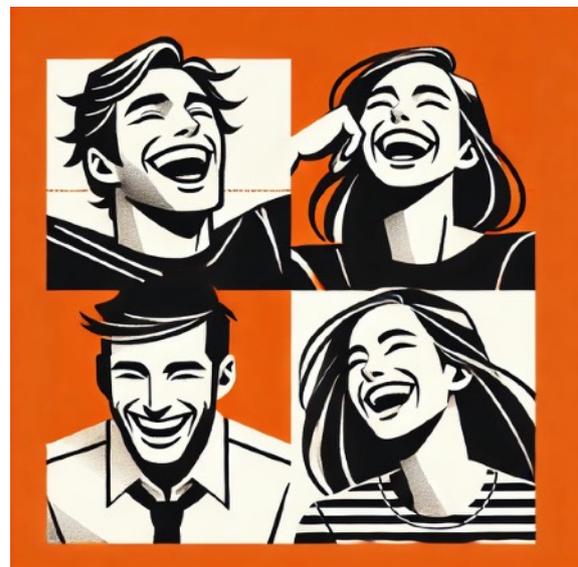
Auch ein kleines Lächeln hat grosse Wirkung auf dein Gehirn. Lächeln aktiviert positive Gefühle und bereitet den Weg für echtes Lachen.

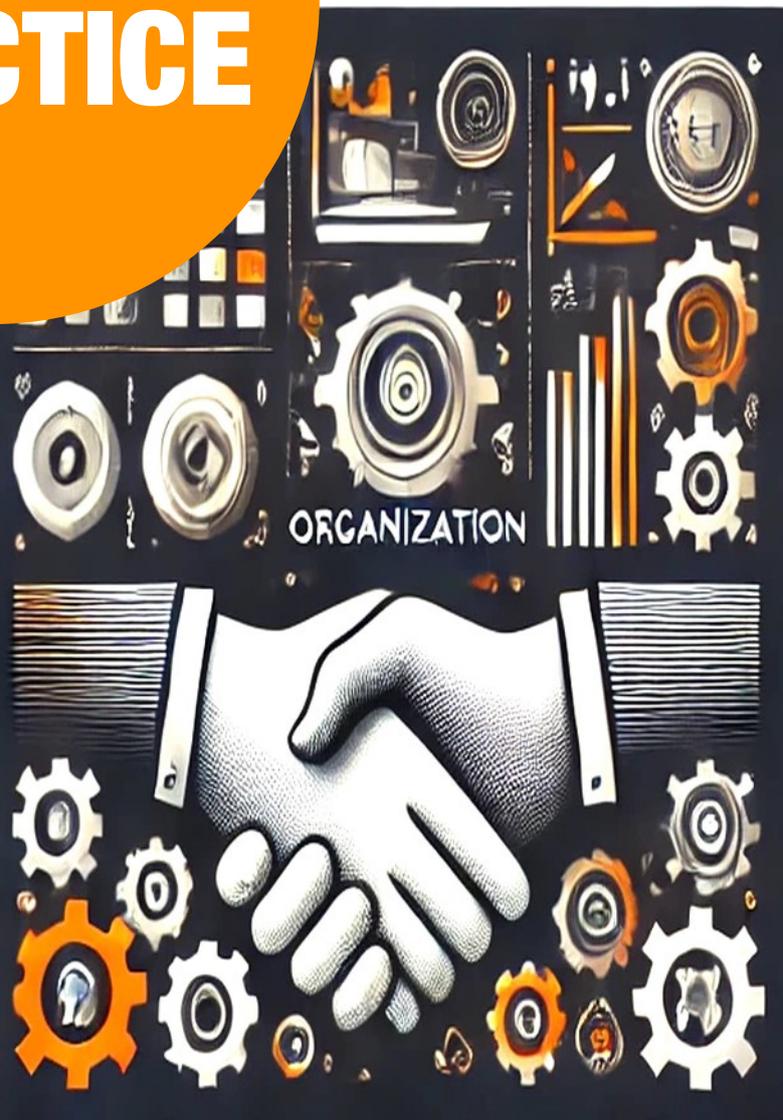
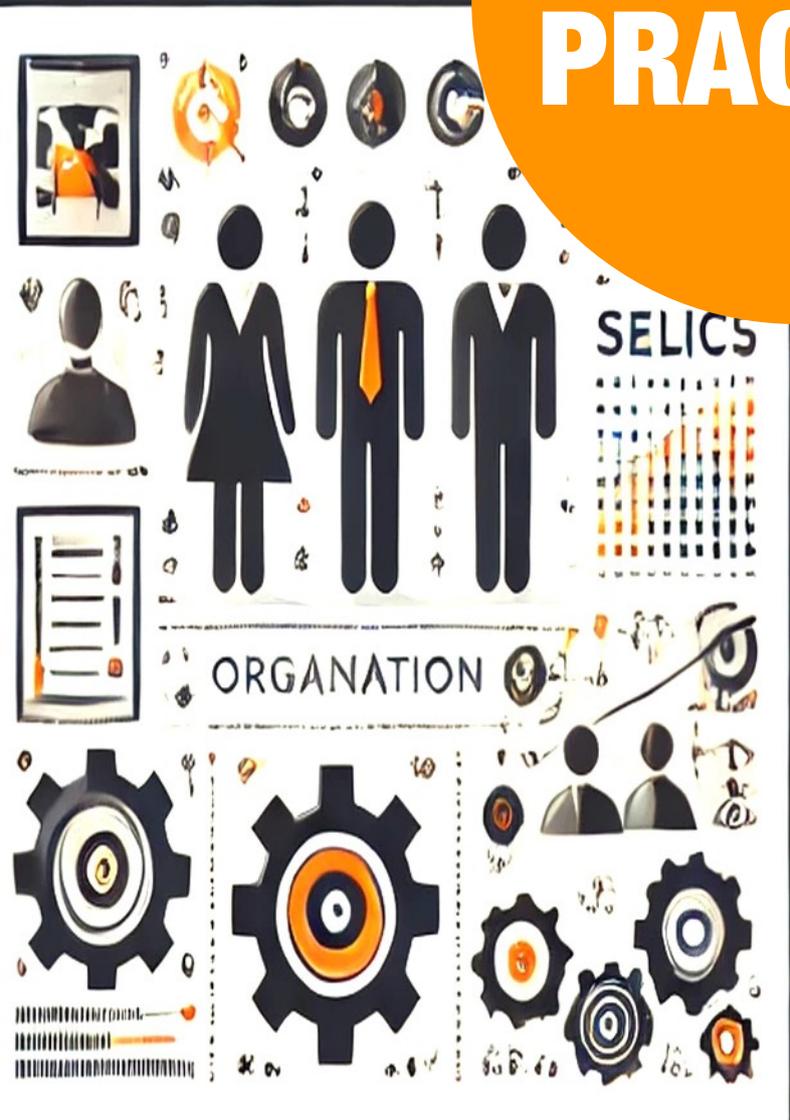
Lass das Kind in dir leben

Kinder lachen viel häufiger als Erwachsene. Erinner dich daran, was dich als Kind zum Lachen gebracht hat, und probiere es wieder aus.

Bleib dankbar für die schönen Momente im Leben

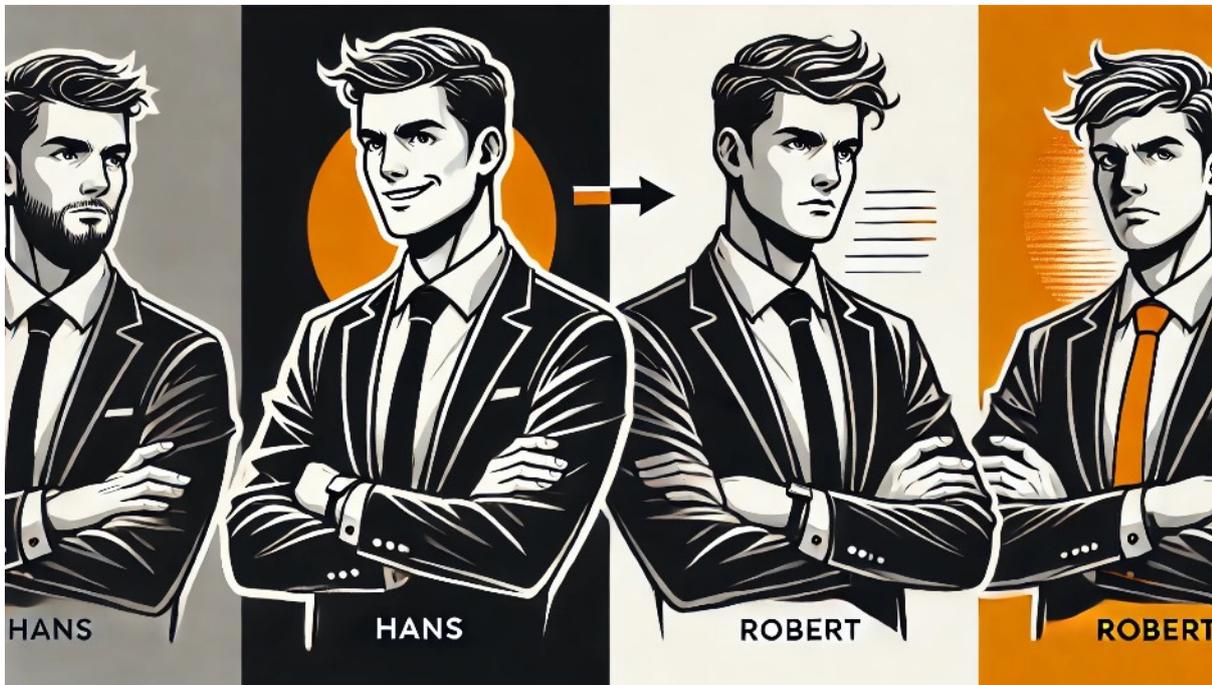
Dankbarkeit fördert eine positive Einstellung und öffnet dich für die Freuden, die dich zum Lachen bringen.





**BEST
PRACTICE**

ZWEI FÜHRUNGSKRÄFTE UND ZWEI PERSPEKTIVEN.



Hans - Der Rückkehrer

Hans, ein ambitionierter Leiter aus dem Middle-Management, war nie jemand, der sich mit Mittelmass zufriedengab. Die Aussicht auf eine besser bezahlte Position und vermeintlich mehr Prestige in einem anderen Unternehmen liess ihn den Entschluss fassen, seine Firma zu verlassen. Philipp, der CEO, liess ihn schweren Herzens ziehen, wünschte ihm aber viel Erfolg.

Doch die Realität sah anders aus. Hans stiess in seinem neuen Umfeld auf unerwartete Herausforderungen: fehlende Wertschätzung, ein toxisches Arbeitsklima und eine Führungsebene, die ihn eher blockierte als unterstützte. Was als Aufstieg geplant war, wurde schnell zu einem emotionalen Rückschlag.

Nach einigen Jahren stand Hans wieder vor Philipp – dieses Mal mit der Bitte, zurückkehren zu dürfen. Philipp erkannte die Demut

in Hans' Haltung, aber auch seinen ungebrochenen Willen, aus den Erfahrungen zu lernen.

Zurück in der alten Firma begann für Hans eine Phase der Selbstreflexion. Er arbeitete intensiv an seiner Einstellung, hinterfragte, was ihn wirklich antreibt, und lernte, Rückschläge als Chancen zu sehen. Mit diesem neuen, positiven Mindset gelang es ihm nicht nur, das Vertrauen seines Teams zurückzugewinnen, sondern auch als Führungskraft zu wachsen. Er wurde zu einem Vorbild für andere, wie man gestärkt aus schwierigen Situationen hervorgeht.



Robert - Der Verbleibende

Robert hingegen blieb der Firma treu. Als Hans die Firma verliess, übernahm er viele zusätzliche Aufgaben, hielt das Team zusammen und sorgte dafür, dass Projekte nicht ins Stocken gerieten. Philipp lobte ihn für seine Loyalität, doch für Robert fühlte sich das Lob oft hohl an – er sehnte sich nach echter Anerkennung und einem klaren Karriereschritt nach oben.

Als Hans zurückkehrte, schlug die Bitterkeit bei Robert zu. Warum sollte jemand, der die Firma verlassen hatte, plötzlich wieder willkommen geheissen werden, während er selbst jahrelang alles gegeben hatte? Dieser Gedanke liess ihn nicht los und nährte seinen Groll.

Anstatt die Rückkehr von Hans als Chance zu sehen, fühlte Robert sich benachteiligt. Seine Bitterkeit zeigte sich in seinem Umgangston, und auch sein Team spürte seine zunehmende Distanz. Während Hans mit einem positiven Mindset glänzte, verharrte Robert in alten Denkmustern. Seine Blockade hinderte ihn daran, die neuen Möglichkeiten in seiner Position zu erkennen und zu nutzen.

Reflexionen

In welchen Momenten fällt es dir schwer, die Rückkehr von Kollegen oder Vorgesetzten positiv zu betrachten?

Kannst du dich eher mit Hans oder mit Robert identifizieren? Warum?

Was könnte dir helfen, deine Perspektive auf ähnliche Situationen zu verändern?

Philipp - Sein Auftrag und Rolle?

Philipp hätte in seiner Rolle als CEO gezielt Massnahmen ergreifen können, um die Dynamik zwischen Hans und Robert proaktiv zu gestalten und Spannungen zu vermeiden.

Klare Kommunikation bei Hans' Rückkehr

Philipp hätte im Team transparent kommunizieren können, warum Hans zurückkehrt und welche Qualitäten er einbringt. Er hätte die Rückkehr als Chance für das gesamte Team positionieren können, anstatt Raum für Missverständnisse oder Groll zu lassen.

Beispiel: „Hans bringt wertvolle Erfahrungen von aussen mit, die unser Team noch stärker machen können. Seine Rückkehr ist eine Chance, gemeinsam zu wachsen.“

Wertschätzung für Robert stärker zeigen

Während Hans Aufmerksamkeit durch seine Rückkehr erhielt, fühlte sich Robert übersehen. Philipp hätte aktiv Roberts Loyalität und Einsatz während Hans' Abwesenheit hervorheben und belohnen können.

Beispiel: „Robert, dein Engagement in den letzten Jahren war aussergewöhnlich. Du hast die Abteilung stabil gehalten und grossen Anteil am Erfolg. Dafür möchte ich dir explizit danken.“

Gemeinsame Vision schaffen

Philipp hätte ein Teamgespräch initiieren können, um eine gemeinsame Vision für die Zukunft zu entwickeln. So hätte er Hans und Robert zusammengebracht, ihre Perspektiven berücksichtigt und ein Gefühl der Einheit gestärkt.

Beispiel: „Lasst uns gemeinsam überlegen, wie wir unsere Stärken bündeln und von den unterschiedlichen Erfahrungen profitieren können.“



Gemeinsame Vision schaffen

Philipp hätte ein Teamgespräch initiieren können, um eine gemeinsame Vision für die Zukunft zu entwickeln. So hätte er Hans und Robert zusammengebracht, ihre Perspektiven berücksichtigt und ein Gefühl der Einheit gestärkt.

Beispiel: „Lasst uns gemeinsam überlegen, wie wir unsere Stärken bündeln und von den unterschiedlichen Erfahrungen profitieren können.“

Konfliktprävention durch Coaching und Moderation

Philipp hätte frühzeitig erkennen können, dass Roberts Bitterkeit und Hans' Unsicherheiten Konfliktpotenzial bieten.

Ein moderiertes Gespräch zwischen den beiden oder individuelles Coaching hätte helfen können, Spannungen abzubauen und gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Gleichgewicht in der Förderung herstellen

Anstatt sich stark auf Hans zu konzentrieren, hätte Philipp ein Gleichgewicht in der Förderung beider Führungskräfte herstellen können.

Zum Beispiel hätte er Hans mit einem Coaching-Programm unterstützen können, während er Robert gezielte Entwicklungsmöglichkeiten bietet, etwa in Form von Projekten oder Fortbildungen.

Schlussfolgerungen

Philipp hätte als CEO durch transparente Kommunikation, gezielte Wertschätzung, eine gemeinsame Vision und proaktive Konfliktprävention sowohl Hans' Rückkehr erleichtern als auch Roberts Bitterkeit abmildern können. Führung bedeutet, alle Teammitglieder in ihrer Individualität zu erkennen und gezielt zu fördern, um eine positive Teamdynamik zu schaffen.

KONZEPTION PERSONALCOACHING: POSITIVES MINDSET FÜR HANS

PreWORK – Vorbereitung und Analyse

Ermittlung der Ausgangssituation, Persönlichkeitsanalyse und Festlegung der Entwicklungsziele.

Test B5 (Big Five)

Persönlichkeitsprofil erstellen, um Stärken, Schwächen und Verhaltensmuster zu identifizieren.

Analyse innerer Antreiber

Untersuchung mentaler Muster, die Hans antreiben oder blockieren, um bewusster damit umzugehen.

Zieldefinition

Klare und realistische Ziele für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung gemeinsam festlegen.

In der Phase PreWORK wird die Grundlage für Hans' Entwicklung geschaffen. Durch den Einsatz des B5-Tests und die Analyse seiner inneren Antreiber erhält Hans ein tiefes Verständnis seiner Persönlichkeit. Diese Erkenntnisse helfen ihm, eigene Stärken gezielt einzusetzen und Blockaden zu erkennen, die ihn bislang behinderten. Die klare Zieldefinition sorgt für Fokus und gibt ihm Orientierung, wohin er sich entwickeln möchte.



Hans erkennt seine Entwicklungsfelder und schafft die Basis für eine gezielte und motivierende Arbeit an sich selbst. Die individuelle Planung ermöglicht es, seine Ziele präzise und realistisch zu formulieren und schafft Motivation für die kommenden Schritte.

MainWORK – Umsetzung und Vertiefung

Praktische Strategien und Werkzeuge für den Arbeitsalltag entwickeln und anwenden.

ThrowUP-Meetings

Regelmässige offene Gesprächsrunden, in denen Hans reflektiert, was ihn belastet, und Lösungsansätze gemeinsam erarbeitet werden.

ThemenWorkshops

Resilienz-Training: Aufbau mentaler Stärke und Gelassenheit.

Konfliktmanagement: Umgang mit schwierigen Situationen und Personen.

Positive Kommunikation: Techniken zur motivierenden und klaren Gesprächsführung.

Mindset-Strategien im Alltag

Praktische Übungen wie Journaling, Dankbarkeitspraxis und Stressmanagement-Methoden, um langfristige Veränderungen zu fördern.

Die MainWORK-Phase konzentriert sich auf die aktive Anwendung und Vertiefung der Erkenntnisse aus PreWORK. Durch regelmässig stattfindende ThrowUP-Meetings reflektiert Hans seine Herausforderungen und erarbeitet praxisnahe Lösungen. In ThemenWorkshops zu Resilienz, Konfliktmanagement und positiver Kommunikation lernt er, schwierige Situationen souverän zu meistern und als Führungskraft authentisch und inspirierend aufzutreten.

Hans entwickelt konkrete Strategien und Techniken, die ihm helfen, seine Führungskompetenzen zu stärken und ein positives Mindset im Alltag zu etablieren. Durch die Kombination aus Reflexion und praxisnahen Übungen steigert Hans sein Selbstvertrauen und schafft eine positive Führungskultur, die auch sein Team motiviert.

PostWORK – Sicherung der Ergebnisse

Nachhaltige Integration des positiven Mindsets in den beruflichen Alltag.

CoachingPLAN (6 Monate)

Strukturierte Begleitung mit regelmässigen Coaching-Sitzungen zur Reflexion und Zielüberprüfung.

Feedback-Schleifen

Gezieltes Einholen von Rückmeldungen vom Team und CEO Philipp, um Fortschritte zu evaluieren und Feinadjustierungen vorzunehmen.

Nachhaltigkeitscheck

Überprüfung, wie gut die neuen Denkmuster gefestigt sind, und Entwicklung von Strategien für zukünftige Herausforderungen.

In der PostWORK-Phase steht die nachhaltige Sicherung der erzielten Ergebnisse im Mittelpunkt. Durch den individuellen CoachingPLAN wird Hans kontinuierlich begleitet, und regelmässiges Feedback von seinem Team und Philipp unterstützt ihn dabei, seine Fortschritte zu evaluieren. Mit einem abschliessenden Nachhaltigkeitscheck wird überprüft, wie stabil die neuen Denkmuster



sind und welche Anpassungen erforderlich sein könnten.

Hans erhält eine klare Struktur, um die Veränderungen langfristig in seinen Berufsalltag zu integrieren. Die regelmässige Reflexion und die Anpassung der Strategien sorgen dafür, dass Hans nicht nur kurzzeitig profitiert, sondern sein positives Mindset dauerhaft stabilisiert.

INTERVIEW



MenschenTrainer: Hans, was war der Moment, in dem dir klar wurde, dass sich dein Mindset ändern muss?

Hans: Es war nach einem grossen Projekt, das schiefgelaufen ist. Ich hatte alles auf die Umstände geschoben, aber dann merkte ich: Es lag auch an mir. Ich war zu sehr in negativen Denkmustern gefangen

MenschenTrainer: Welche Rolle spielte das Coaching bei deiner Veränderung?

Hans: Es war essenziell. Besonders die Arbeit mit den inneren Antriebern hat mir geholfen zu verstehen, warum ich immer so hart mit mir selbst ins Gericht ging. Jetzt sehe ich Dinge klarer und bin viel entspannter.

MenschenTrainer: Was würdest du anderen Führungskräften raten, die in ähnlichen Situationen sind?

Hans: Hör auf, dich selbst zu blockieren. Akzeptiere, dass du Unterstützung brauchst. Es ist keine Schwäche, sondern ein Zeichen von Stärke, an sich zu arbeiten.

MenschenTrainer: Gibt es heute noch Momente, in denen du in alte Muster zurückfällst?

Hans: Natürlich, niemand ist perfekt. Aber jetzt habe ich Werkzeuge, um schneller aus diesen Mustern herauszukommen. Das macht den Unterschied.

MenschenTrainer: Wie hat sich dein Verhältnis zu deinem Team verändert?

Hans: Es ist viel besser geworden. Meine positive Haltung hat auch sie motiviert, offener und lösungsorientierter zu denken.

MenschenTrainer: Was bedeutet für dich ein positives Mindset jetzt?

Hans: Es ist wie ein innerer Kompass. Es zeigt mir, dass ich selbst entscheiden kann, wie ich auf Herausforderungen reagiere – und das macht mich frei.

Reflexionen

Kannst du dich in Hans' Antworten wiederfinden? Wo siehst du Parallelen zu deiner eigenen Situation?

Welche inneren Antriebe oder Denkmuster könnten dich möglicherweise blockieren?

Wie könnte ein Coaching dich darin unterstützen, dein Mindset zu transformieren?

DIE VERLORENE STUNDE.



Laura, eine erfahrene Teamleiterin, war stolz darauf, alles im Griff zu haben. Doch in letzter Zeit fühlte sie sich zunehmend ausgebrannt. Ihre Tage waren ein ständiges Hetzen von einem Meeting zum nächsten, während sich die To-Do-Liste weiter anhäufte. Es blieb keine Zeit, um sich wirklich auf die wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren, geschweige denn für strategisches Denken.

Eines Abends, als sie allein im Büro sass und die Uhr bereits 19 Uhr zeigte, fiel ihr Blick auf eine handgeschriebene Notiz, die zwischen ihren Papieren lag: „Was wäre, wenn du morgen nur eine Stunde für das Wesentliche hättest?“ Laura runzelte die Stirn. Wer hatte das geschrieben? Und was sollte das bedeuten? Doch die Frage liess sie nicht los.

Am nächsten Morgen entschied sie sich, die Idee auszuprobieren. Sie blockierte eine Stunde in ihrem Kalender – ohne Meetings, E-Mails oder Telefonanrufe. Diese Zeit widmete sie ausschliesslich der Arbeit an einem wichtigen Projekt, das sie seit Wochen vor sich her-

schob. Nach dieser Stunde war sie überrascht, wie viel sie geschafft hatte. Nicht nur das: Sie fühlte sich klarer im Kopf und weniger gestresst.

Von diesem Tag an begann Laura, ihre Prioritäten neu zu ordnen. Sie stellte fest, dass eine bewusste Stunde am Tag, in der sie sich auf das Wesentliche konzentrierte, ihr nicht nur mehr Produktivität brachte, sondern auch mehr Zufriedenheit.

Reflexionen

Welche Aufgaben sind wirklich wesentlich für deinen Erfolg und den deines Teams?

Plane täglich eine Stunde ein, in der du dich ausschliesslich auf diese Aufgaben konzentrierst. Schalte Ablenkungen aus, um dir den Raum für fokussiertes Arbeiten zu schaffen.

DAS UNBEANTWORTETE LOB.

Kurt, Abteilungsleiter eines KMU's, war bekannt für seine hohe Arbeitsmoral und Effizienz. Doch sein Team wirkte in letzter Zeit immer zurückhaltender, fast demotiviert. Neue Ideen wurden kaum eingebracht, und die Initiative im Team liess merklich nach. Kurt war ratlos.



Er hatte die Prozesse optimiert und klare Ziele gesetzt – warum lief es trotzdem nicht?

Eines Tages führte er ein Gespräch mit Lisa, einer langjährigen Mitarbeiterin. Zunächst zögerte sie, dann sprach sie vorsichtig aus, was viele dachten: „Kurt, wir wissen, dass Sie viel von uns erwarten. Aber manchmal fühlt es



sich an, als ob unsere Arbeit selbstverständlich ist. Ich weiss nicht, ob das, was ich tue, überhaupt gesehen wird.“

Diese Worte trafen Kurt. Ihm wurde klar, dass er sich so auf die Zielerreichung konzentriert hatte, dass er den Menschen dahinter kaum Beachtung schenkte. Anstatt zu antworten, dachte er über die letzten Monate nach und erkannte, dass er so gut wie nie Lob ausgesprochen hatte.

Am nächsten Morgen begann Kurt, kleine Erfolge im Team gezielt anzusprechen. „Lisa, die Präsentation gestern war hervorragend vorbereitet.“ Oder: „Markus, deine Idee zur Prozessoptimierung war ein Volltreffer.“ Schon nach wenigen Tagen spürte Kurt eine Veränderung. Die Stimmung wurde lockerer, die Kommunikation im Team lebendiger.

Nach einem Monat erkannte Kurt, wie wenig Aufwand es eigentlich brauchte, um eine positive Dynamik zu schaffen. Er hatte gelernt, dass Lob kein Luxus, sondern ein essentielles Führungsinstrument ist.

Reflexionen

Wann hast du das letzte Mal jemanden in deinem Team gelobt?

Nimm dir bewusst Zeit, kleine Erfolge und Leistungen zu würdigen. Authentische, konkrete Anerkennung motiviert und stärkt das Vertrauen in die Führung.

DER STILLE BEOBACHTER.

Sven, ein Bereichsleiter mit 15 Jahren Erfahrung, war überzeugt, sein Team gut zu kennen. Er hielt regelmässige Meetings, setzte klare Ziele und gab klare Anweisungen. Doch in einem anonymen Feedbackprozess stiessen ihn die Rückmeldungen seiner Mitarbeiter vor den Kopf: Viele empfanden ihn als distanziert, dominant und wenig offen für ihre Ideen.

Sven ärgerte sich zunächst über die Kritik. Er war schliesslich derjenige, der das Team durch schwierige Zeiten geführt hatte.



Doch die Rückmeldungen liessen ihn nicht los. Statt direkt zu reagieren, entschied er sich, beim nächsten Meeting nur zu beobachten.



Das Meeting begann wie gewohnt: Die Mitarbeiter trugen ihre Themen vor, doch Sven bemerkte etwas Neues. Sobald er seine Meinung äusserte, verstummten die anderen. Viele schienen ihre Gedanken gar nicht erst weiterzuführen. Ihm wurde klar, dass seine dominante Präsenz das Team unbewusst hemmte.

Beim nächsten Meeting änderte Sven seine Strategie: Er hielt sich zurück und gab den Raum für Diskussionen. Die Ergebnisse überraschten ihn. Mitarbeiter, die sonst kaum etwas sagten, brachten kreative und umsetzbare Ideen ein. Sven erkannte, dass er durch aktives Zuhören und Zurückhaltung mehr erreichen konnte als durch ständige Kontrolle.

Nach einigen Monaten war die Veränderung deutlich spürbar. Sein Team war motivierter, eigenständiger und brachte mehr Lösungen ein, als er es je erwartet hätte

Reflexionen

Hörst du deinem Team wirklich zu? Plane bewusst Zeiten ein, in denen du nur beobachtest und nicht eingreifst.

Gib deinem Team die Möglichkeit, Eigeninitiative zu zeigen – du wirst überrascht sein, wie viel Potenzial freigesetzt wird.

Diese Geschichten verdeutlichen eindrucksvoll, wie bereits kleine und bewusste Veränderungen im Führungsverhalten einen bemerkenswerten Unterschied bewirken können.

Ob es darum geht, sich gezielt fokussierte Arbeitszeiten einzuräumen, die eine klare Priorisierung und mentale Klarheit fördern, authentische Wertschätzung für die Leistungen des Teams zu zeigen oder aktiv zuzuhören und dem eigenen Team mehr Raum für Kreativität und Eigeninitiative zu geben – jede dieser Massnahmen hat das Potenzial, nicht nur die eigene Führungsstärke zu verbessern, sondern auch das gesamte Team nachhaltig zu motivieren.

Sie laden dazu ein, die eigenen Denk- und Verhaltensmuster kritisch zu reflektieren, konkrete Schritte zur Weiterentwicklung einzuleiten und damit eine positive, inspirierende Führungskultur zu etablieren.



DAS BESTE KOMMT AM SCHLUSS.



Spiele und Aktivitäten können eine grossartige Möglichkeit sein, die Stimmung im Team zu heben, den Zusammenhalt zu stärken und ein positives Mindset zu fördern. Hier sind einige einfache, aber wirkungsvolle Spiele, die am Ende eines Meetings oder Workshops durchgeführt werden können:

Dankbarkeitsrunde: Wofür bin ich heute dankbar?

Ziel: Positive Gedanken fördern und Wertschätzung ausdrücken. **Ablauf:** Jeder Teilnehmer nennt in einer Runde etwas, wofür er an diesem Tag dankbar ist – sei es beruflich oder privat. **Effekt:** Fördert eine Kultur der Dankbarkeit und lenkt den Fokus auf positive Erlebnisse. **Variante:** Dankbarkeit speziell für Kollegen – „Ich bin heute dankbar für jemanden aus dem Team, weil...“

Das Positive Highlight

Ziel: Den Fokus auf Erfolge und positive Erlebnisse lenken. **Ablauf:** Jeder Teilnehmer teilt eine kleine Erfolgsgeschichte oder ein positives Erlebnis aus der vergangenen Woche. **Effekt:** Stärkt das Bewusstsein für persönliche und kollektive Erfolge und hebt die Stimmung im Team. **Variante:** Das Highlight darf auch etwas Lustiges oder Überraschendes sein.

Komplimente-Welle

Ziel: Positive Beziehungen im Team fördern. **Ablauf:** Ein Teilnehmer beginnt und macht einem Kollegen ein spezifisches und authentisches Kompliment. Derjenige bedankt sich und gibt dann ein Kompliment an jemand anderen weiter. Die Runde geht weiter, bis alle ein Kompliment erhalten haben. **Effekt:** Schafft eine Atmosphäre der Wertschätzung und stärkt das Teamgefühl.



Der Mutigste Moment

Ziel: Positiv über Herausforderungen reflektieren. **Ablauf:** Jeder erzählt von einer Situation, in der er in letzter Zeit Mut gezeigt hat – sei es eine schwierige Entscheidung, eine kreative Idee oder eine persönliche Herausforderung. **Effekt:** Hilft, Stolz auf die eigenen Leistungen zu entwickeln und das Selbstvertrauen zu stärken.

Das Zukunfts-Glas

Ziel: Optimismus und positive Erwartungshaltung stärken. **Ablauf:** Ein Glas wird herumgereicht, und jeder schreibt eine positive Hoffnung oder ein Ziel für die nächste Woche auf einen Zettel und legt ihn hinein. Am Ende der Woche kann gemeinsam reflektiert werden, ob diese Ziele erreicht wurden. **Effekt:** Stärkt den Fokus auf positive Entwicklungen und motiviert das Team für zukünftige Herausforderungen.

Positives Mindset-Pingpong

Ziel: Schnelles assoziatives Denken mit positiver Ausrichtung fördern. **Ablauf:** Ein Teilnehmer nennt ein positives Wort (z. B. „Erfolg“), der nächste ergänzt spontan ein weiteres positives Wort (z. B. „Freude“) – und so weiter. Die Runde endet, wenn niemand mehr schnell genug reagieren kann. **Effekt:** Fördert eine spielerische, positive Dynamik und bringt Leichtigkeit ins Team.

Humor-Booster: „Lachender Abschied“

Ziel: Gemeinsam Lachen und den Tag positiv abschliessen. **Ablauf:** Jeder Teilnehmer erzählt kurz etwas Lustiges, das ihm kürzlich passiert ist, oder teilt einen harmlosen Witz. **Effekt:** Baut Stress ab, fördert positive Gefühle und stärkt die Bindung im Team.

Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.

FORECAST

In der März-Ausgabe 2025 starte ich mit dem dreiteiligen Special „Stress als Führungskraft“.

Den Anfang macht der Vertrieb, ein Bereich, der durch Zielvorgaben, Kundenansprüche und Wettbewerbsdruck besonders herausfordernd ist. Im Fokus stehen die Hauptstressoren im Vertrieb, die Auswirkungen von Stress auf Führungskompetenzen und praxisnahe Lösungen. Themen wie Resilienzförderung, effektive Kommunikation und der Umgang mit Zielkonflikten werden beleuchtet. Führungskräfte erhalten Impulse, wie sie trotz hohem Druck handlungsfähig bleiben und ihr Team stärken können.

Die Serie wird in späteren Ausgaben mit den Bereichen Innendienst und Service fortgesetzt, die jeweils eigene Stressfaktoren mit sich bringen. Ziel ist es, Führungskräften nicht nur Ursachen und Auswirkungen von Stress aufzuzeigen, sondern auch praktische Werkzeuge für den Umgang damit zu bieten.

Freue dich auf spannende Einblicke, die deine Resilienz stärken und deine Führungsfähigkeiten auf das nächste Level heben.

IMPRESSUM

Pat D'ippolito | MenschenTrainer
Untersteckholzstrasse 26
4900 Langenthal
079 631 41 58
trainer@patdippolito.com

