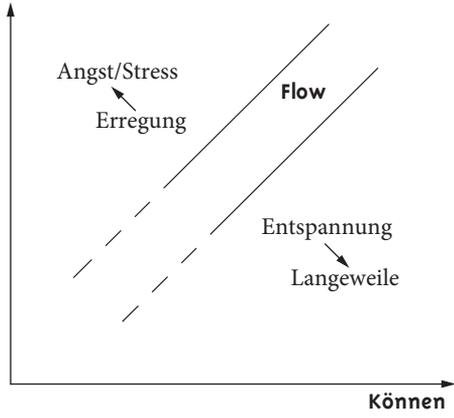
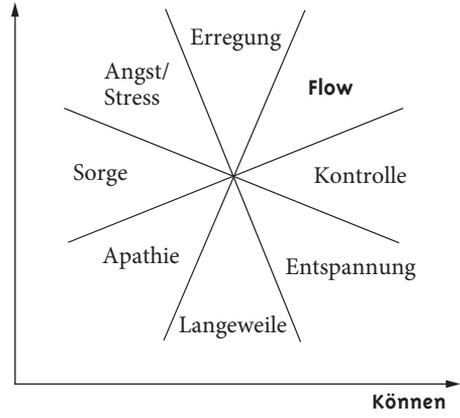
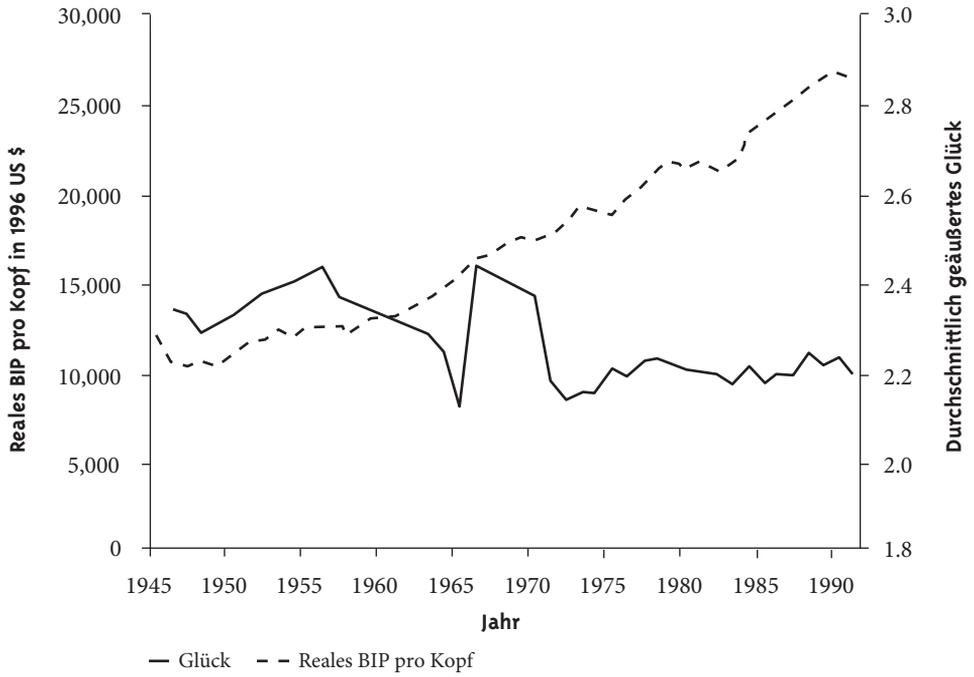


### Anforderungen

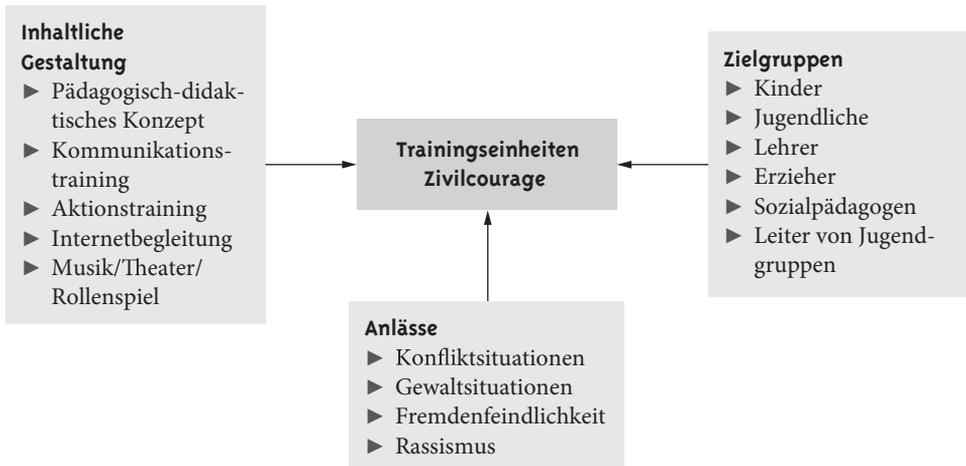


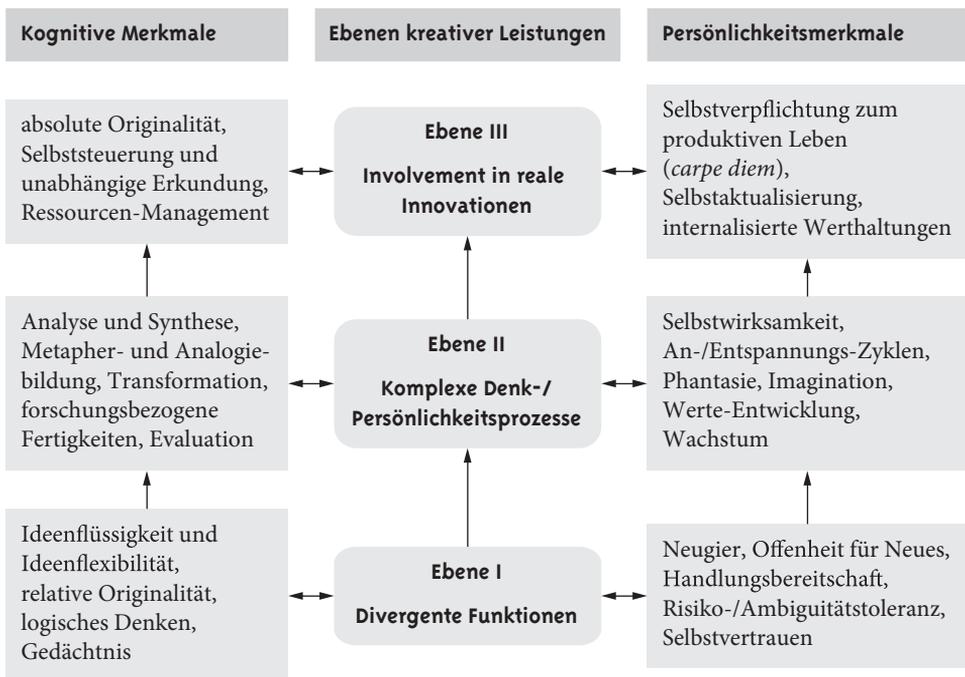
### Anforderungen

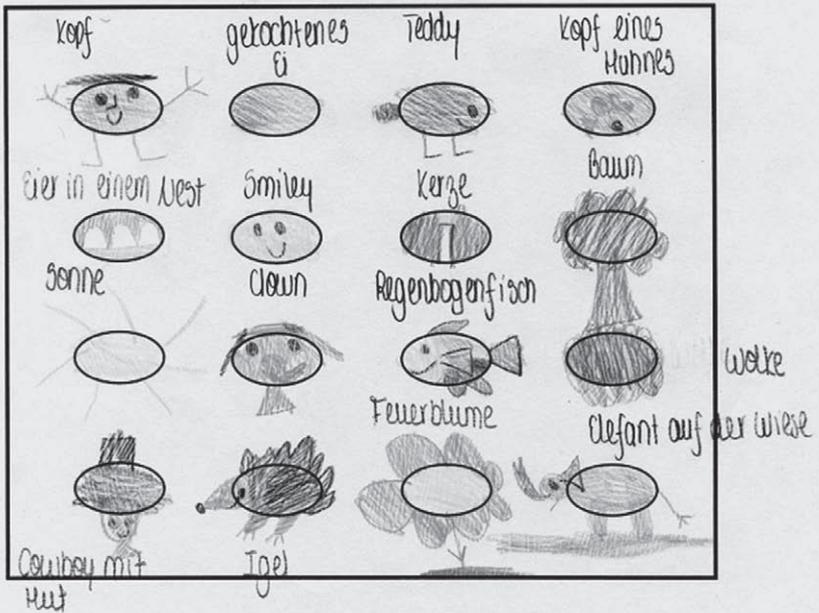
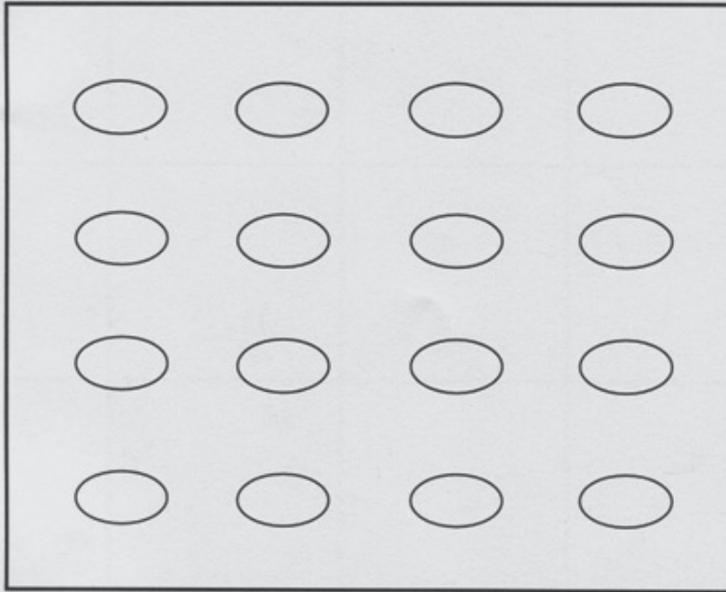




© Steinebach/Jungo/Zihlmann: Positive Psychologie in der Praxis. Beltz, 2012







**Phase 1:** Herstellen einer vertrauensvollen Kommunikation

Dem Partner Aufmerksamkeit zuwenden

Gezieltes Zuwenden (Verstehen) durch Einfühlungsvermögen

**Phase 2:** Abbau bedrohlicher Handlungen

Eigenes Handeln durch eindeutige und für den Partner berechenbare Handlungsbezüge durchschaubar machen

Durch Rückmeldungen dem Partner eine Orientierung über sein Verhalten geben

**Phase 3:** Gezielter Aufbau von Vertrauen

Durch anspruchsvolle Aufgaben dem Partner Kompetenz übertragen

Wachsende Erfolge bei der Bewältigung von Anforderungen fördern das Selbstvertrauen als Voraussetzung für Vertrauen

**Phase 1: Zerstören einer vertrauensvollen Kommunikation**

Zu starke Selbstdarstellung und unzureichende Beachtung der Lage und Bedürfnisse des Partners



Bevormundung des Partners und zu starkes Einschränken von Entscheidungsfreiräumen

**Phase 2: Wahl bedrohlicher Handlungen**

Schwer vorhersehbares, willkürliches Verhalten dem Partner gegenüber, oder auch zu viele oder zu wenig Ratschläge



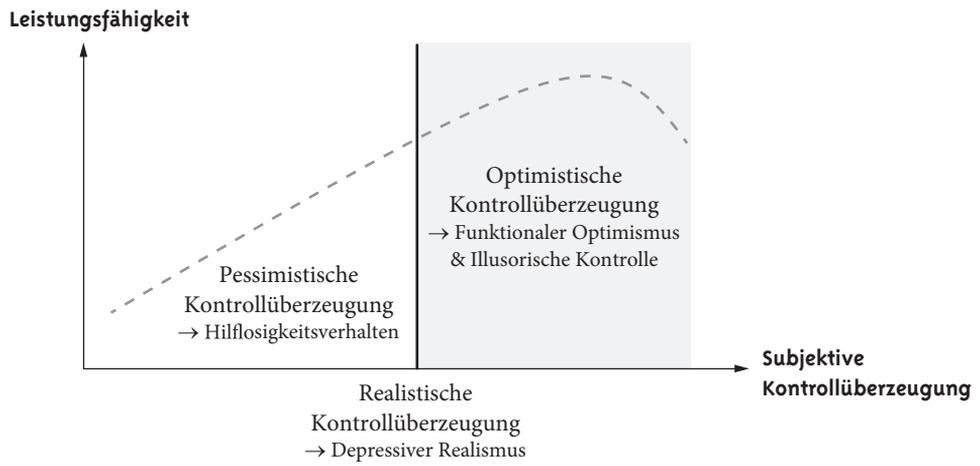
Keine oder nur einseitige Rückmeldung führt zur Desorientierung oder Bedrohung

**Phase 3: Gezielter Vertrauensbruch**

Zynismus und Abwertung der Kompetenzen des Partners

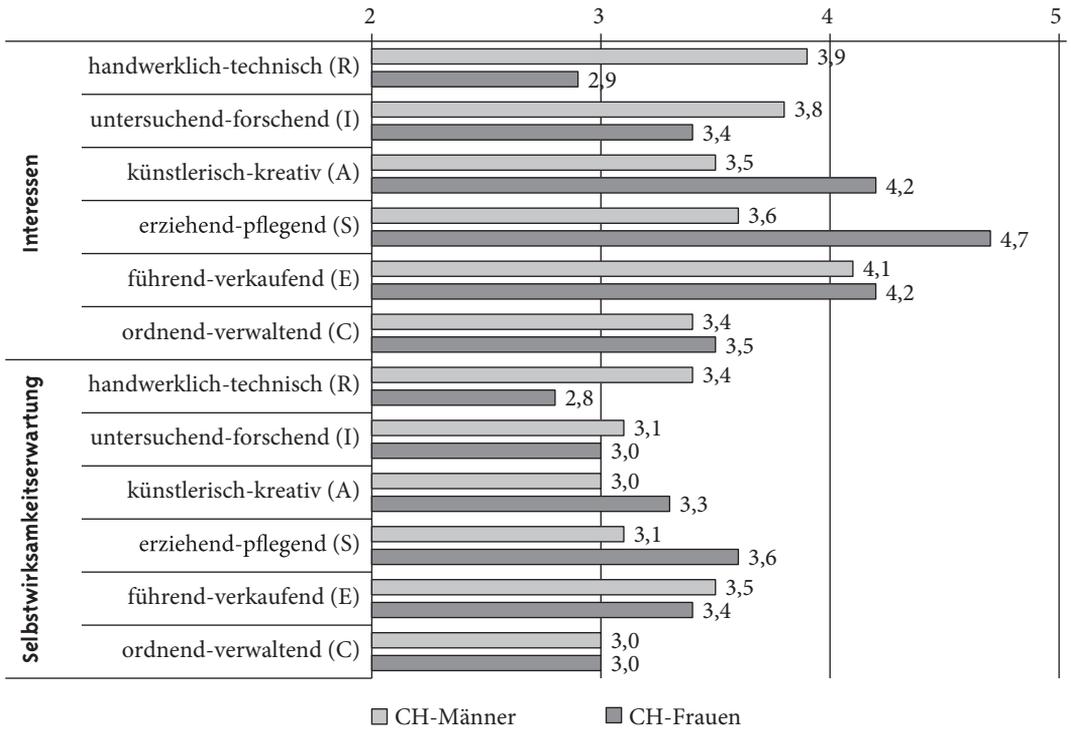


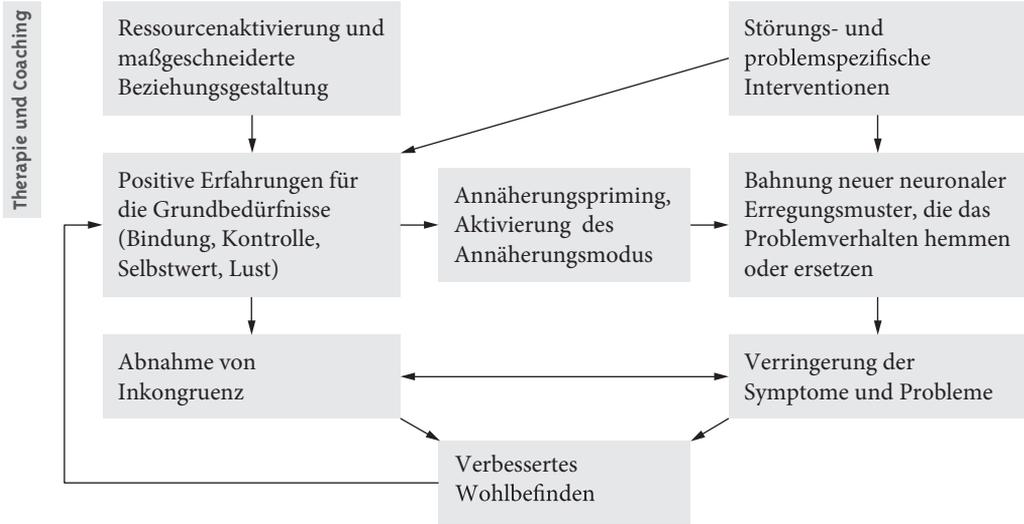
Wachsende Hilflosigkeit und Passivität die einen Zerfall des Selbstvertrauens zur Folge haben

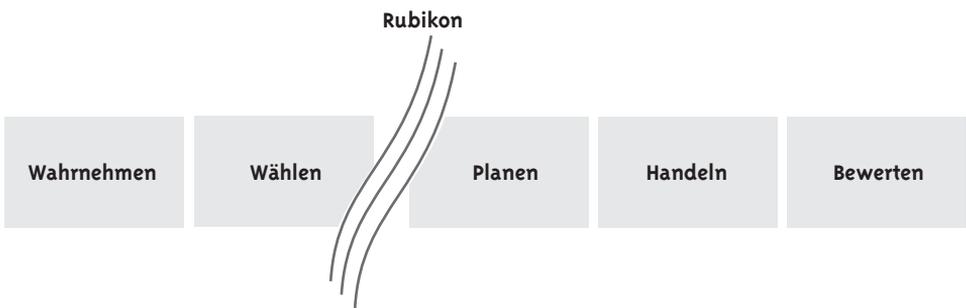


© Steinebach/Jungo/Zihlmann: Positive Psychologie in der Praxis. Beltz, 2012









## Systemische Entwicklungstheorien

### Resilienz

#### Positive Psychologie

##### Jugendentwicklungspsychologie

- ▶ kognitive Leistungsfähigkeit
- ▶ Identitätsentwicklung
- ▶ Selbstkontrolle und Selbstwert
- ▶ Bewältigung von Entwicklungsaufgaben
- ▶ Peerbeziehungen

##### Gemeindepsychologie

- ▶ Verantwortung
- ▶ Prävention
- ▶ Empowerment
- ▶ Soziale Netzwerke

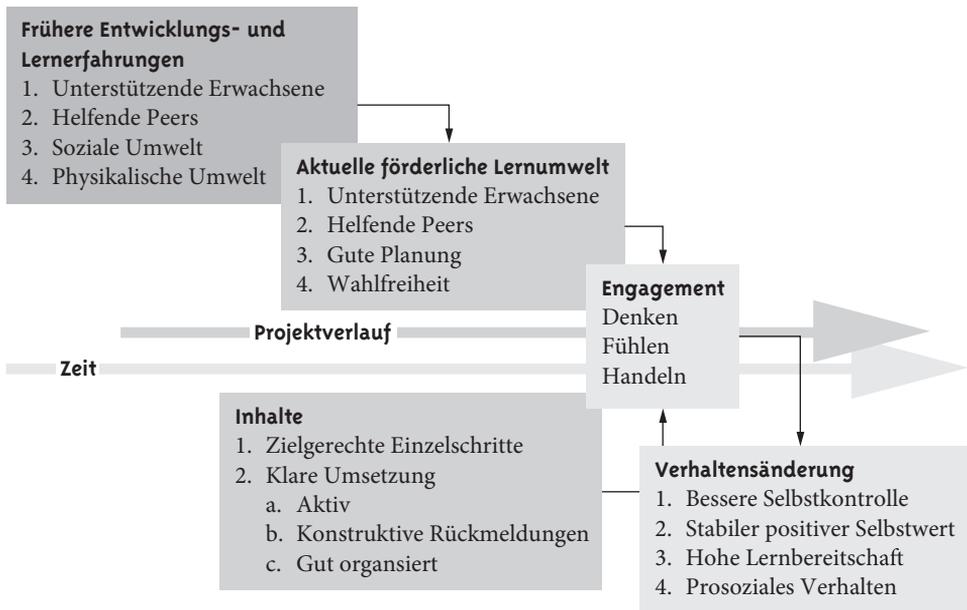
##### Jugendsozialarbeit

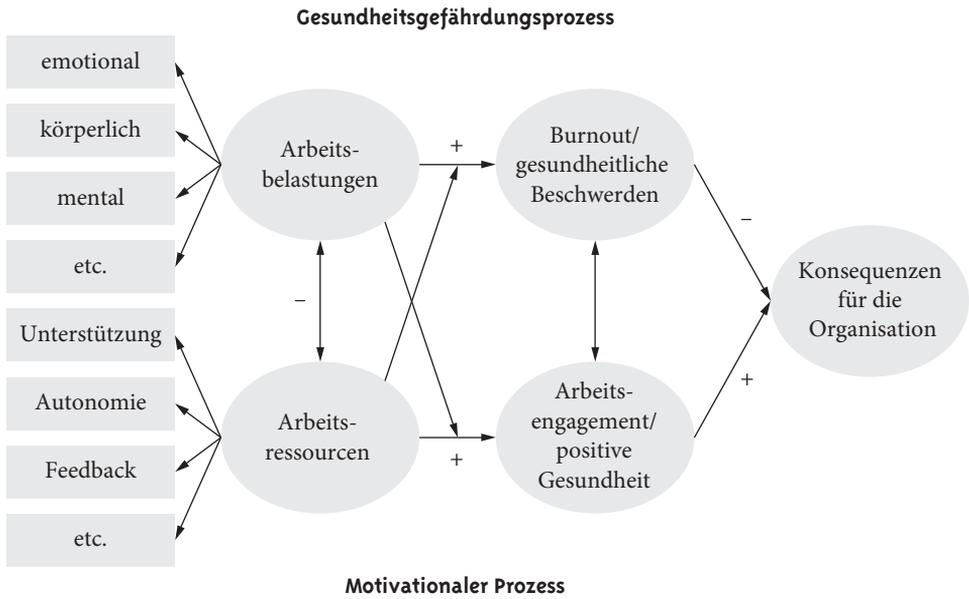
- ▶ Soziale Integration
- ▶ Sozial-, schul- und berufs-pädagogische Hilfen
- ▶ Engagierte Jugendpolitik

##### Demographische Forschung

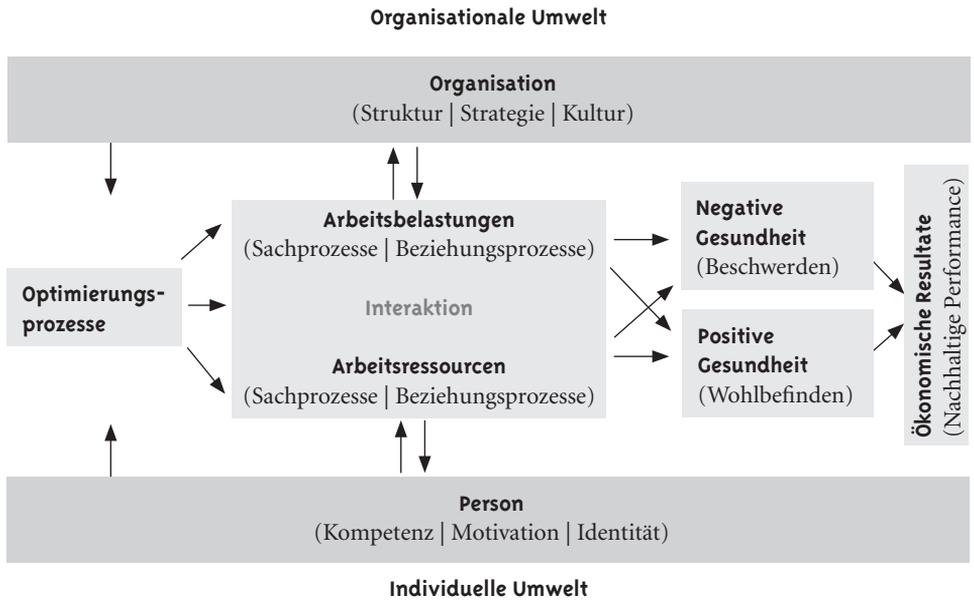
- ▶ Altersstruktur
- ▶ Soziale Herkunft
- ▶ Bildungserfolge
- ▶ Einstellungsprofile

#### Positive Jugendpsychologie





© Steinebach/Jungo/Zihlmann: Positive Psychologie in der Praxis. Beltz, 2012



© Steinebach/Jungo/Zihlmann: Positive Psychologie in der Praxis. Beltz, 2012

### Personenfaktoren

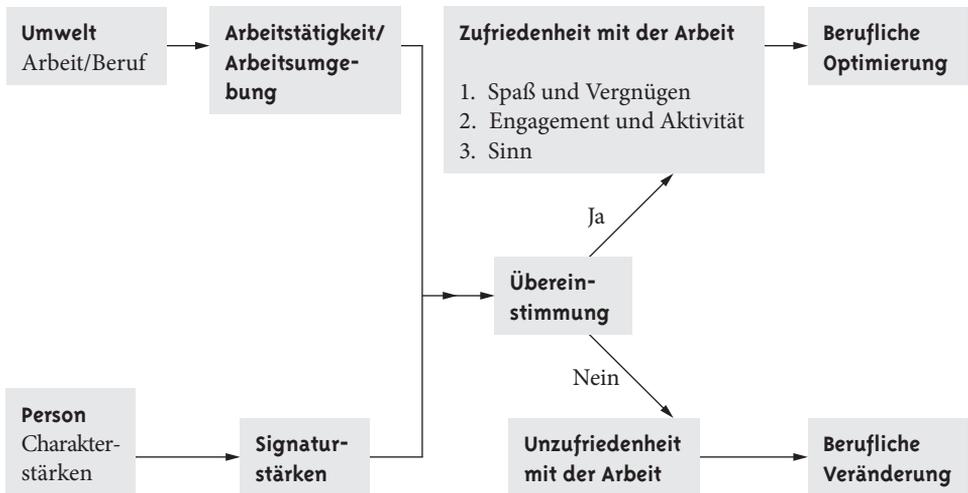
Hoffnung,  
Zielstrebigkeit,  
Durchhaltevermögen,  
Beziehungsfähigkeit. etc.

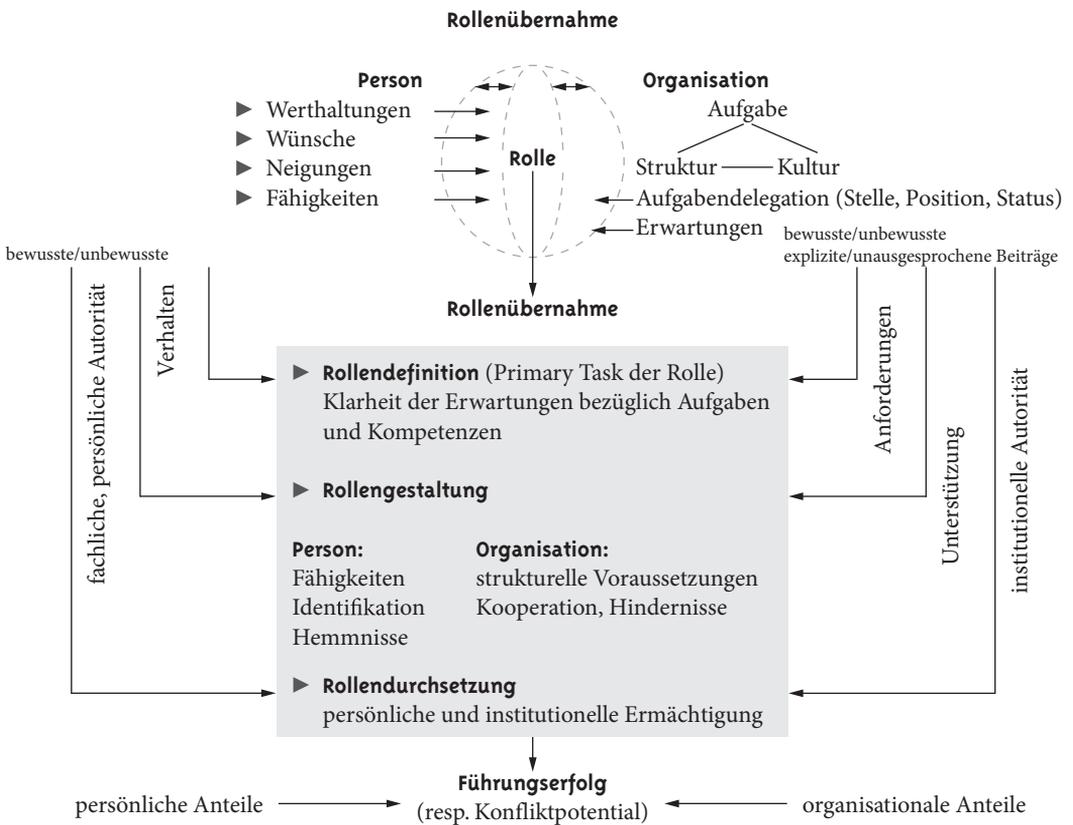
### Berufsfindungsprozess mit fünf Schritten



### Umweltfaktoren

Kooperation mit Eltern, Schule,  
Berufsberatung, Wirtschaft,  
gesellschaftliche Werthaltungen,  
Massenmedien, Bildungsangebote,  
Arbeits- und Berufswelt etc.





## Person/Persönlichkeit

### Werthaltungen

Verfügen Mitarbeiter über wichtige Tugenden?

### Wünsche

Ist der Mitarbeiter überzeugt, dass eigene Ziele erreichbar sind?  
Setzt sich der Mitarbeiter eigene Ziele, im Sinne von Selbstwirksamkeit?  
Kann der Mitarbeiter persönliche und private Bedürfnisse unter einen Hut bringen? (Resilienz)

### Neigungen und Fähigkeiten

Kennt der Vorgesetzte die Stärken und Talente des Mitarbeiters?

Ist sich der Mitarbeitende seiner Fähigkeiten bewusst?

## Organisation

### Aufgabe/Strategie

Zeigt die Organisation eine klare Perspektive auf?  
Sind Strategie und Vision klar definiert?  
Werden diese klar kommuniziert?  
Besitzt die Organisation die nötige organisationale Energie?  
Wissen die Mitarbeiter, welchen Beitrag sie zur Erreichung der Gesamtziele leisten? Verfügen sie ebenfalls über die nötige Perspektive?

### Struktur

Sind die Abläufe, Prozesse und Strukturen klar?

### Kultur

Welche Tugenden besitzt die Organisation?  
Sind die Organisationsmitglieder stolz, für das Unternehmen zu arbeiten?  
Übt die Organisation konstruktive Selbstkritik aus?  
Unterstützt die Organisation Authentic Leaders?  
Werden nicht nur schwache, sondern auch starke Mitarbeiter gestärkt (flourishing)?

### Rollendefinition

- ▶ Weiß der Mitarbeiter, was er zu tun hat?
- ▶ Unterstützt die Führungskraft den Mitarbeiter durch regelmäßige ehrliche Feedbacks?

### Rollengestaltung

- ▶ Kann der Mitarbeiter seine Talente einbringen?
- ▶ Kann ein Mitarbeiter Ziele aus eigener Kraft erreichen?
- ▶ Ist die Aufgabe herausfordernd genug für Flow-Zustände?
- ▶ Werden neue Mitarbeiter so eingesetzt, dass sie sich unmittelbar einbringen können?
- ▶ Entspricht die Aufgabe dem Bedürfnis des Mitarbeiters nach Selbstwirksamkeit, Hoffnung und Optimismus?
- ▶ Identifiziert sich der Mitarbeiter mit der Organisation? Ist er stolz für sie zu arbeiten? Besitzt die Organisation eine attraktive Perspektive?
- ▶ Sind die Arbeitsbedingungen so geschaffen, dass die Organisationsmitglieder Flow erfahren können?

