

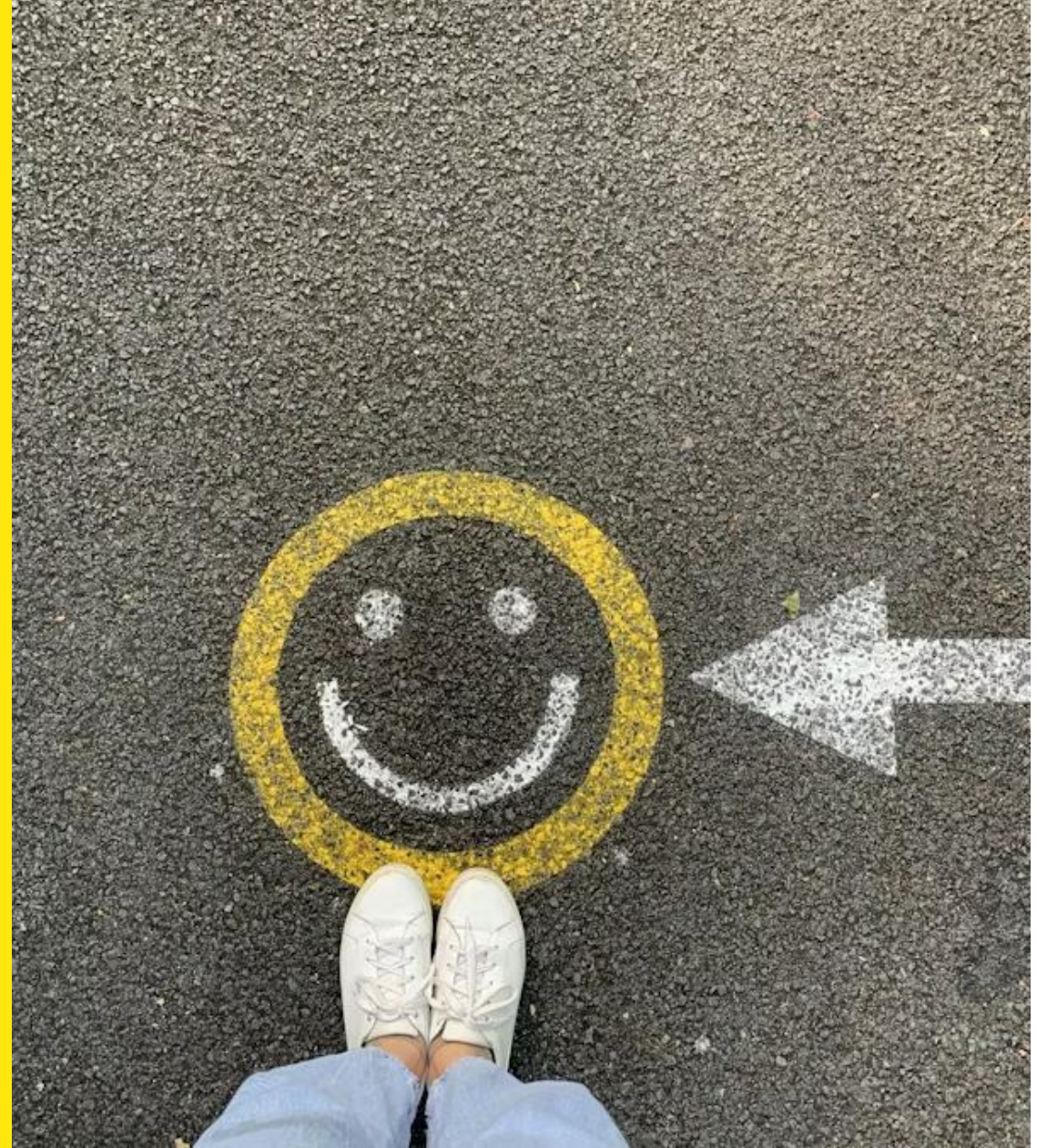
Positive Psychologie für gesundes Arbeiten

Wohlbefinden stärken,
abschalten, auftanken

Swiss Life
Good health – good business

4. Juni 2026

Prof. Dr. Michaela Knecht
Michaela.knecht@fhnw.ch



- Was ist für Sie ein guter Tag? Was ist für Sie ein gutes Jahr?
- Wie würden Sie Ihrer Grossmutter oder Ihrem Enkelkind erklären, was Glück ist?
- Was motiviert Sie bei der Arbeit?
- Wofür sind Sie heute dankbar?



Trend 1: Flexibilisierung und Entgrenzung

Die zunehmende Digitalisierung und mobile Arbeitsformen führen dazu, dass Zeit- und Ortsgrenzen von Arbeit verschwimmen. Arbeit wird flexibler, individueller – aber auch weniger klar strukturiert.



Trend 2: Flache Hierarchien und Teamarbeit

Die klassische Führung verliert an Bedeutung – viele Organisationen setzen auf agile, selbstorganisierte Teams. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an soziale Selbstregulation im Team.



Trend 3: **Sinnerleben und Werte**

Arbeit wird nicht mehr nur als Mittel zum Zweck gesehen. Viele Menschen suchen nach Sinn, Entwicklung und Tätigkeiten, die ihren Werten entsprechen.



Was ist Positive Psychologie?



Balance & Dynamik

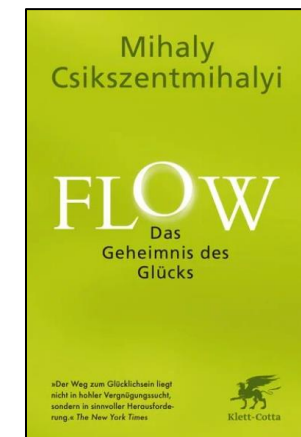
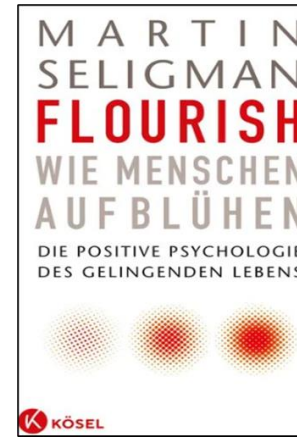
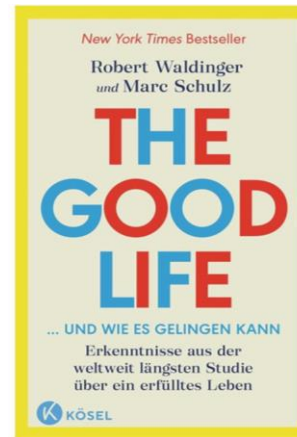


Positive Psychologie ...

- ... ist eine **eigenständige Forschungsrichtung** in der wissenschaftlichen Psychologie seit den späten 1990er Jahren - **Sammelbegriff** für die wissenschaftliche Untersuchung derjenigen psychologischen Aspekte des Lebens, die es lebenswert machen, der positiven Phänomene
- ... es geht um **Wissenschaft, nicht um Ratgeberliteratur**. Es gibt Tausende Studien, getestete Interventionen und replizierte Erkenntnisse
- ... ist eine **junge Disziplin** – und wie jede junge Wissenschaft hat sie auch Übertreibungen hervorgebracht. Was bleibt, ist ein **gut belegter Kern**: dass es sich lohnt, den Blick auf **Ressourcen** und **Stärken** zu richten

Typische Themen der Positiven Psychologie

- Wohlbefinden und Glück (hedonisch und eudämonisch)
- Charakterstärken
- Ressourcenaufbau
- Positive Emotionen und ihre Wirkung
- Engagement und Flowerleben
- Sinn und Werte
- Positive Beziehungen und Zusammenarbeit
- ...



Mini-Übung Wohlbefinden

Worüber haben Sie sich heute Morgen schon gefreut?

Schritt 1

Kurz reflektieren

Schritt 2

Austausch mit Sitznachbar:in



Flourish - Aufblühen

P

Positive
Emotionen

E

Engagement

R

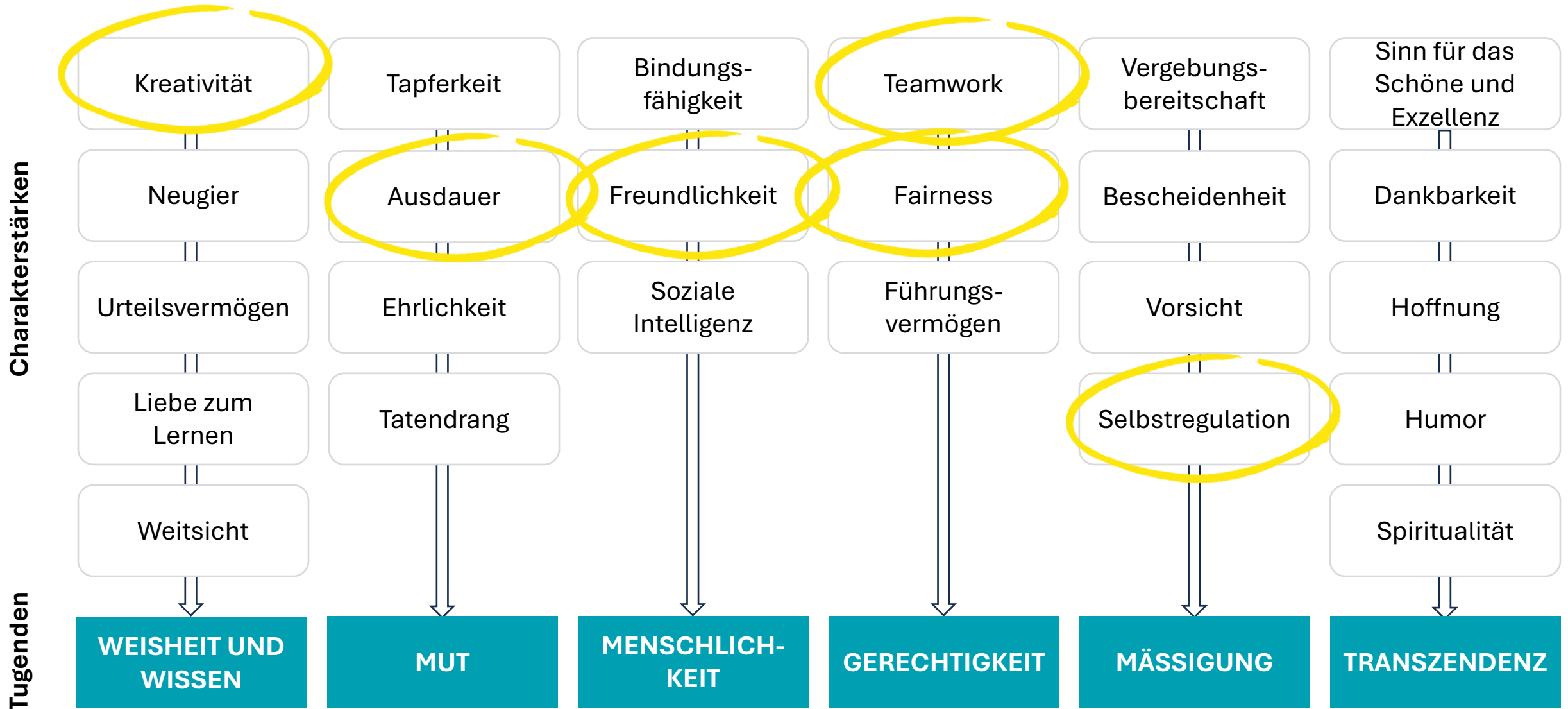
Positive
Beziehungen
(*relations*)

M

Sinnerleben
(*meaning*)

A

Erreichung
persönlicher
Ziele
(*accomplishment*)



(Peterson & Seligman, 2004)

Mini-Übung Charakterstärken

Welche dieser Stärken möchten Sie heute einsetzen, damit sie viel vom Tag profitieren können?

Schritt 1

Kurz reflektieren

Schritt 2

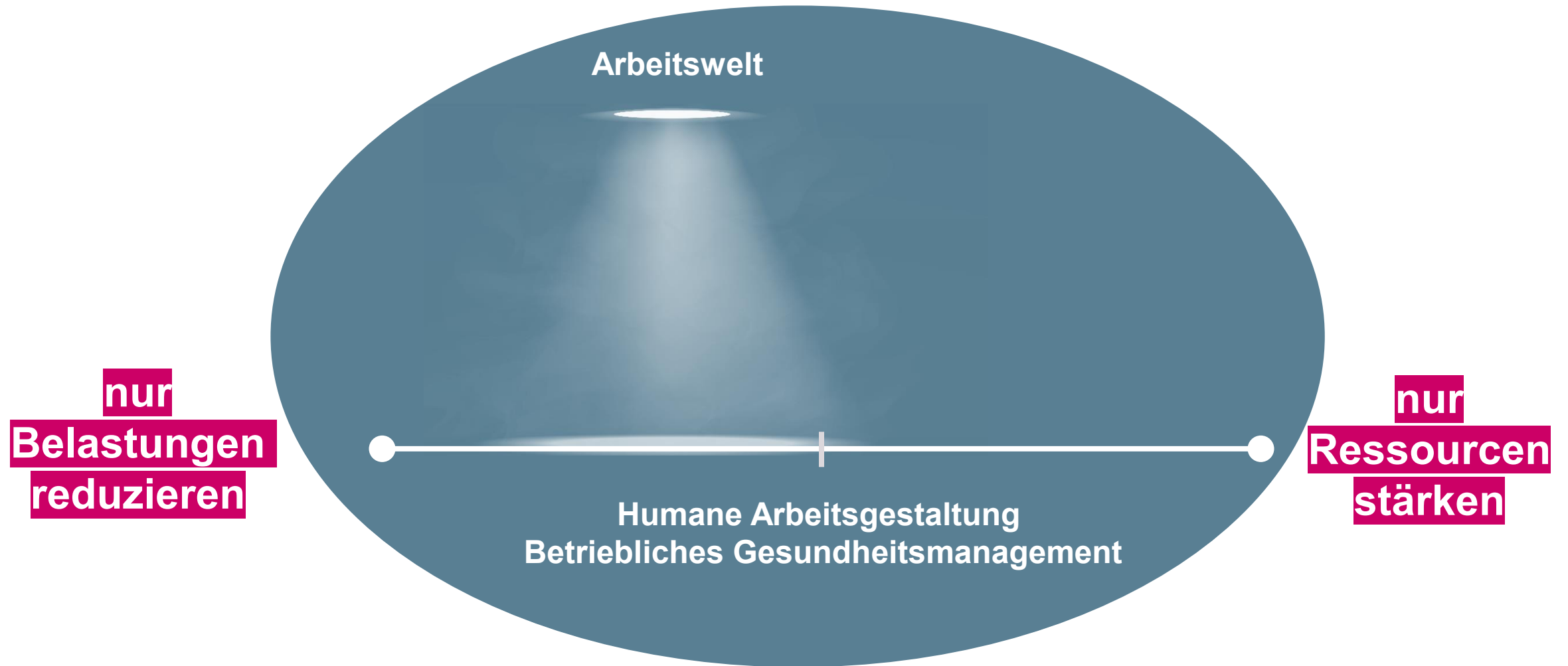
Austausch mit Sitznachbar:in

Positive Psychologie @ Work

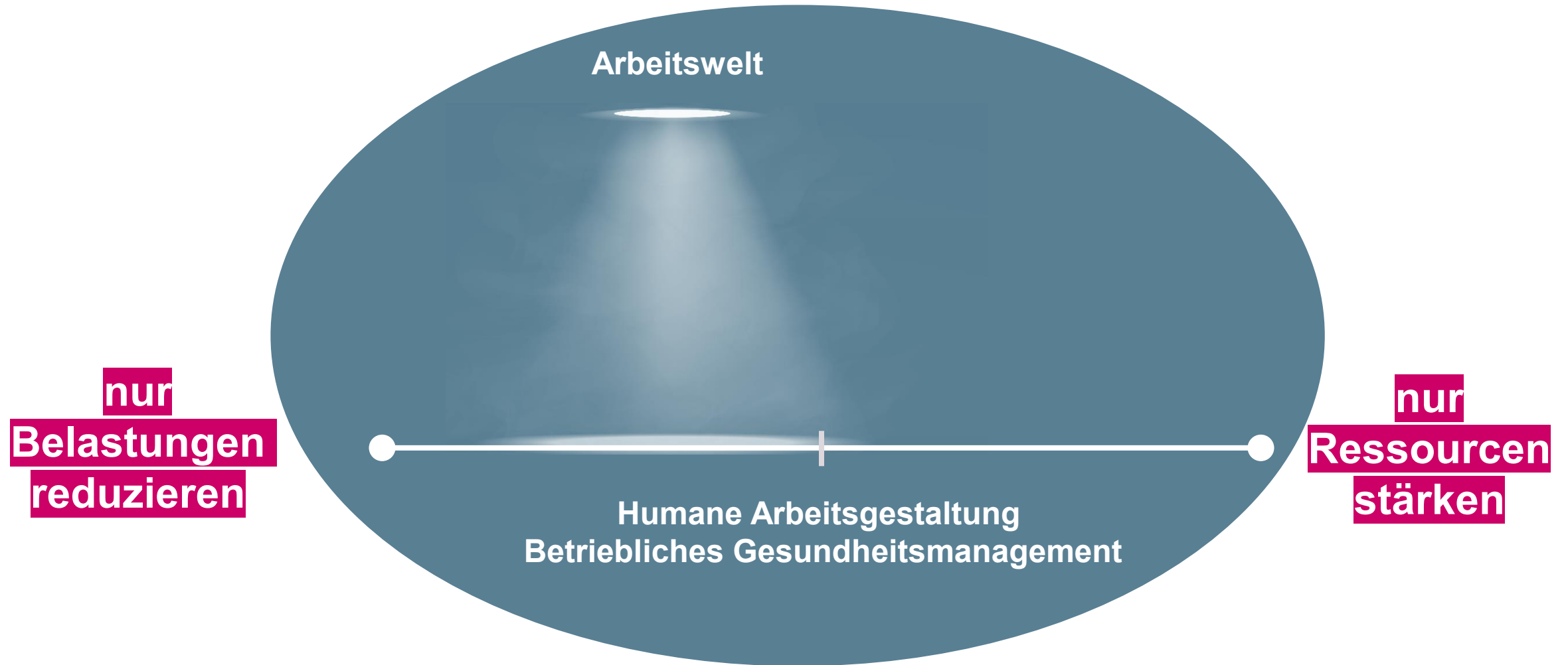
Individuelles Konzept	Anwendung im Arbeitskontext	Outcome / Effekt
<p>PERMA-Modell</p> <p>Die 5 Säulen des Wohlbefindens</p>	<p>PERMA-Lead: Führungskräfte schaffen Rahmenbedingungen für Flow, Sinn und Wirksamkeit.</p>	<p>Höheres Engagement & Mitarbeiterbindung.</p>
<p>Charakterstärken</p> <p>Fokus auf Potenziale</p>	<p>Job Crafting: Rollen proaktiv an Stärken anpassen (Effektivität statt blosser Auslastung).</p>	<p>Gesteigerte Produktivität & Authentizität.</p>

Ansatzpunkte zur Steigerung des Wohlbefindens

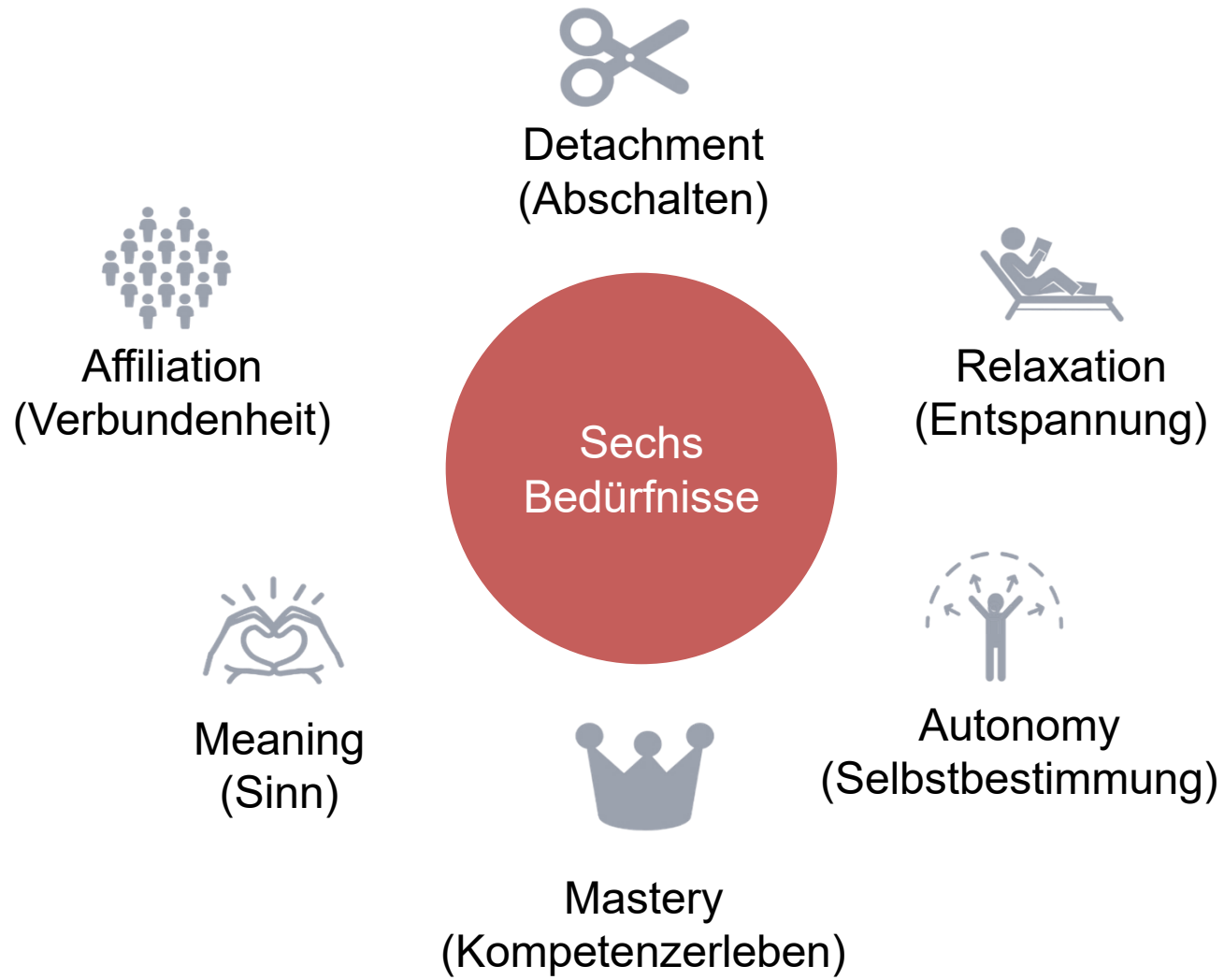
Was hilft Menschen konkret, im Alltag - gerade in der Arbeit - gesund und leistungsfähig zu bleiben?



Balance & Dynamik

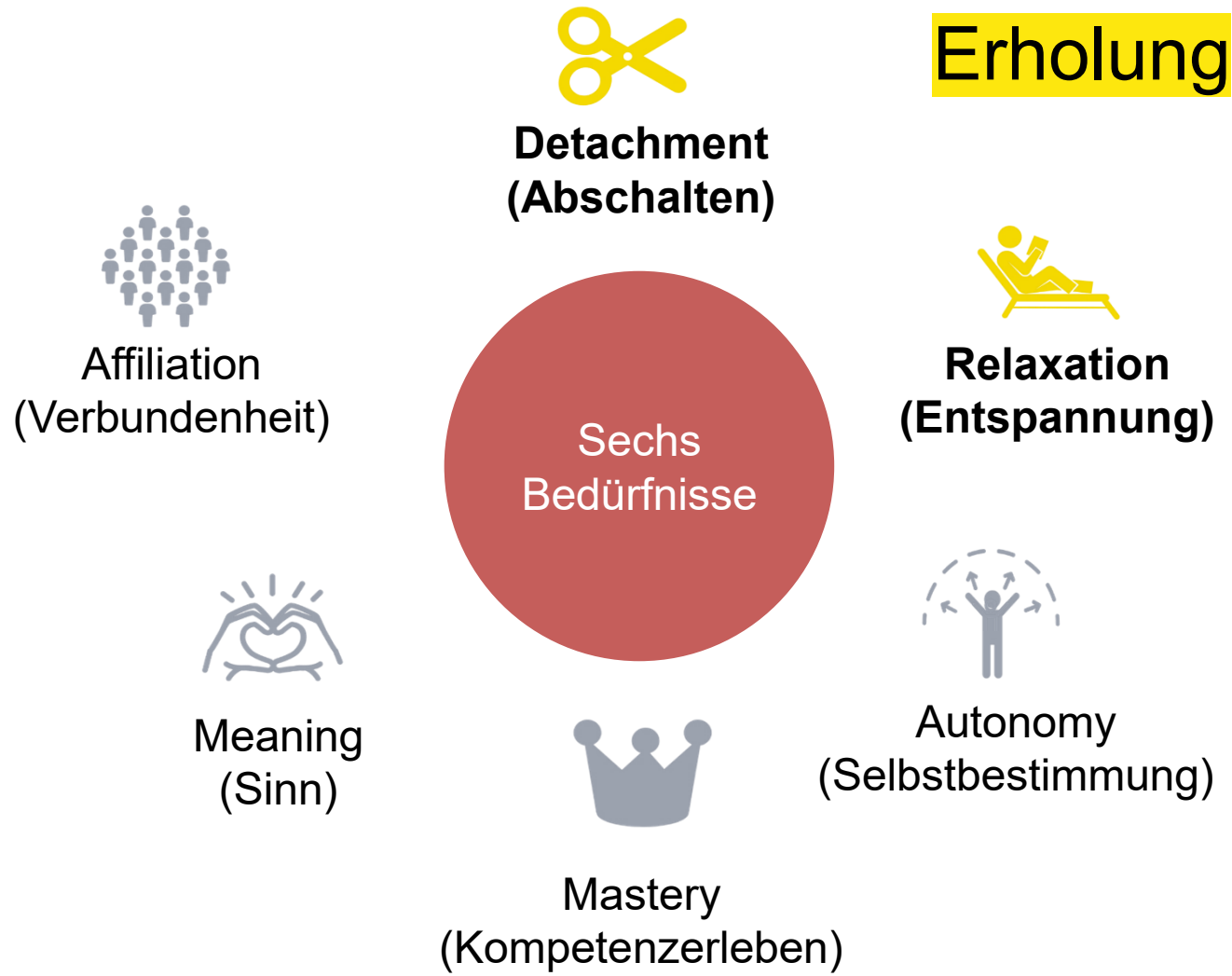


DRAMMA



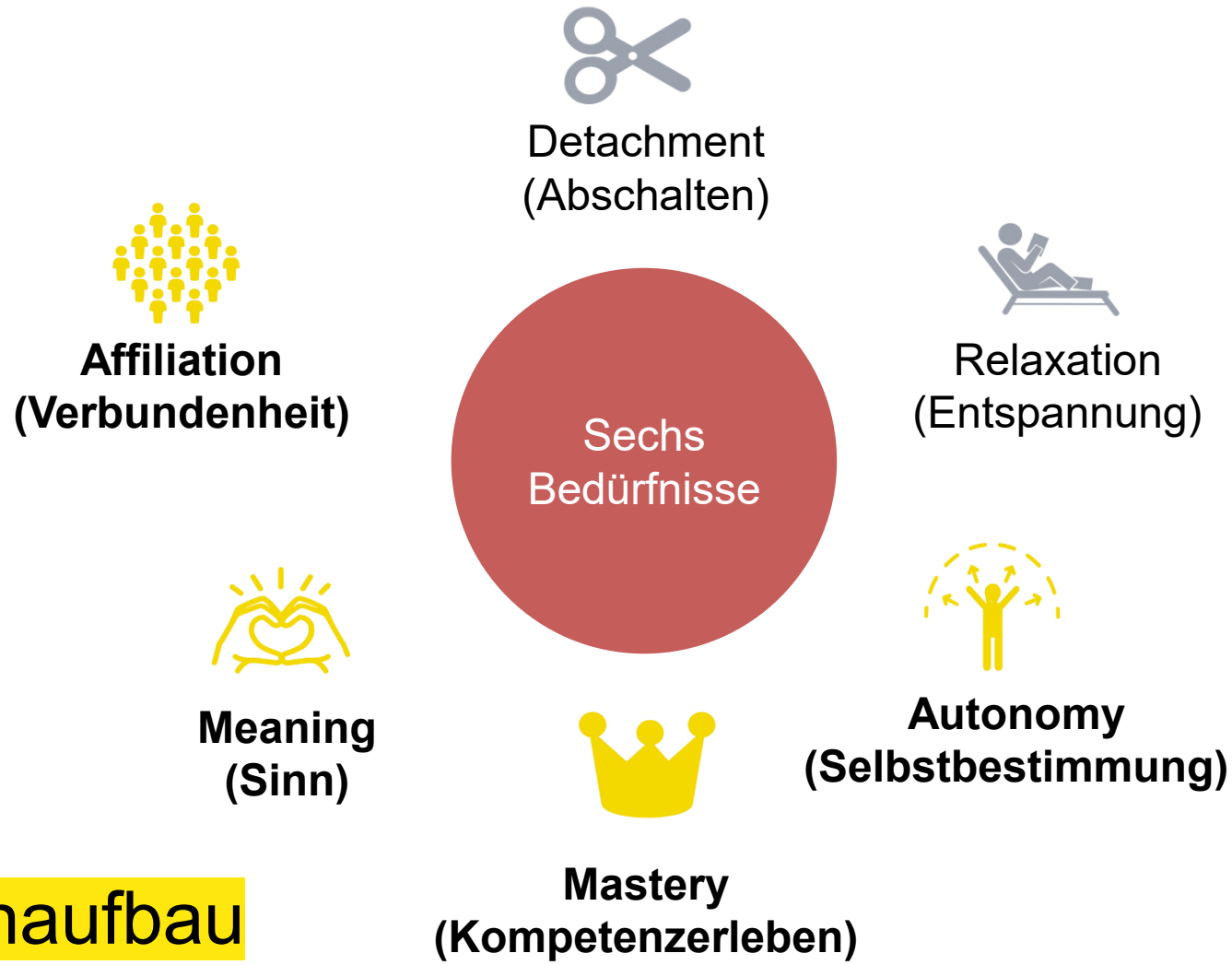
(Newman, Tay & Diener, 2014)

DRAMMA



(Newman, Tay & Diener, 2014)

DRAMMA



Ressourcenaufbau

(Newman, Tay & Diener, 2014)

D – Detachment: Kopf frei? ✂

«Viele von uns verlassen den Arbeitsplatz – aber die Arbeit verlässt uns nicht.»

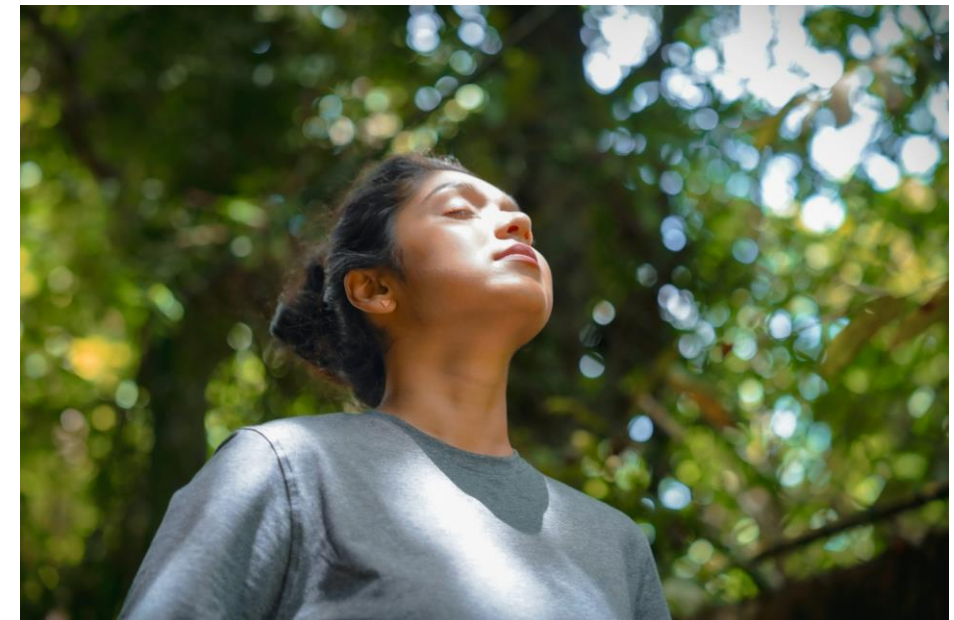


R – Relaxation: Nervensystem runtergefahren?



Pause ist nicht gleich Erholung.

Ein Break mit Teams-Chat, LinkedIn oder Nachrichten ist oft nur ein weiterer Reizkanal für das Gehirn.



A – Autonomy: Ich kann mitgestalten?



Menschen brauchen nicht immer völlige Freiheit. Oft reicht ein **echter Spielraum**.



REFLEXION

«Welche Aufgabe könnten Sie morgen anders angehen – auf Ihre eigene Art?»

«Wo könnten Sie jemanden mehr Spielraum geben?»

M – **Mastery**: Ich wachse?



Das Gefühl, heute etwas besser zu können als gestern:

Ich renne nicht nur, ich entwickle mich.

M – Meaning: Es ist für etwas gut?



Sinn in der **Aufgabe**



Sinn durch **Wirkung**



Sinn **ausserhalb** der Arbeit



A – Affiliation: Ich bin nicht allein?



REFLEXIONSFRAGE

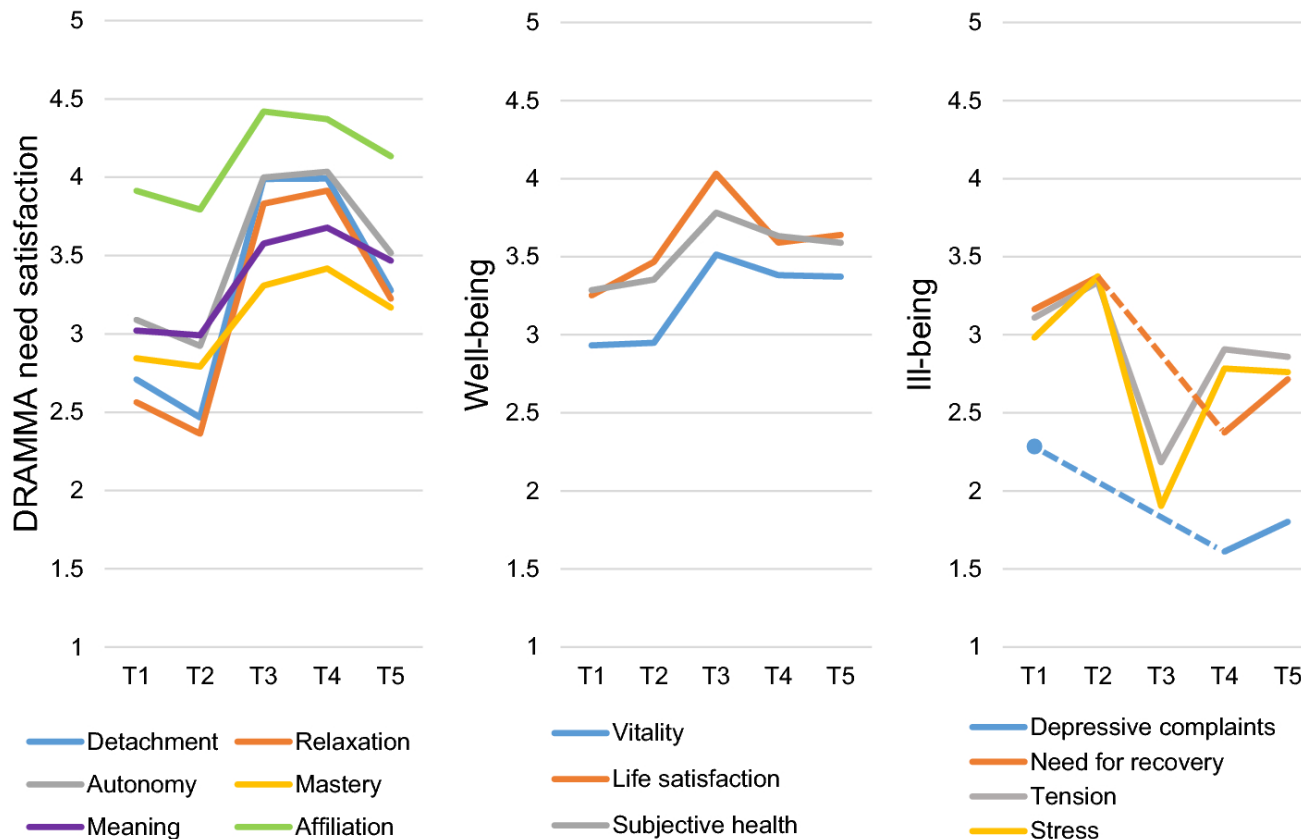
Denken Sie an eine Person, mit der Arbeit leichter wird. Was macht diese Person konkret?

Teams können auch Erholungs- oder Erschöpfungsräume sein.

- Was ist bei mir schon sehr gut ausgeprägt?
- Was vermisse ich gerade?
- Was möchte ich ausprobieren?
- Gelingen mir *D* und *R* – also Abschalten und Entspannen?
- Wann erlebe ich *A*, *M*, *M*, *A* – bei der Arbeit oder in der Freizeit?



Psychologische Erholungsprozesse: DRAMMA-Faktoren und Well-being



(Kujanpää et al., 2021)

Trend 1: Flexibilisierung und Entgrenzung



Detachment
(Abschalten)



digital balance

Grenzen zwischen Arbeit und
Privatleben aktiv gestalten.



Trend 2: Flache Hierarchien und Teamarbeit



Affiliation
(Verbundenheit)



TeamQ – Rahmenwerk zur Stärkung von Teamresilienz



Trend 3: Sinnerleben und Werte



Meaning
(Sinn)



Sinn im Beruf

Eine Plattform zur beruflichen
Selbsterkenntnis

Die Plattform Sinn im Beruf unterstützt Sie dabei,
sich systematisch mit Ihrer beruflichen Laufbahn
auseinanderzusetzen und eine gute Ausgangslage
für ein zufriedenes, sinnerfülltes Berufsleben zu
schaffen.



INFO-VIDEO

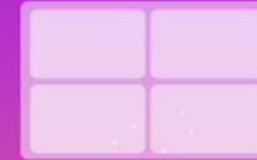


TESTUNG
Herbst 2026

Studie zur
WIRKSAMKEIT
Frühling 2027



Sie bearbeiten in einem angeleiteten Prozess wissenschaftlich
überprüfte Arbeitsmittel.



Dabei entwickeln Sie Ihre ganz persönliche Identitätskarte. Diese
enthält die Essenz Ihrer neu gewonnenen Erkenntnisse.



Auf der Basis Ihrer Erkenntnisse entwerfen Sie einen Plan, um im Alltag
aktiv zu werden und Ihre berufliche Zukunft zu gestalten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

michaela.knecht@fhnw.ch

Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit

Literaturverzeichnis

- Kujanpää, M., Syrek, C., Lehr, D., Kinnunen, U., Reins, J. A., & De Bloom, J. (2021). Need satisfaction and optimal functioning at leisure and work: A longitudinal validation study of the DRAMMA model. *Journal of Happiness Studies*, 22(2), 681–707. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00247-3>
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. In *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.