

Leadership

Positive Leadership

Ted Lasso Playbook



15 min



HR-Leader &
Führungspersonen



leicht & humorvoll



Dieses Playbook gibt dir einen Überblick über die wichtigsten Aspekte von Positive Leadership. Mit klugen und humorvollen Szenen aus der Serie «Ted Lasso» zeigen wir dir einfache Hacks, die du direkt im Alltag anwenden und erleben kannst. Viel Spass!

Ted Lasso ist eine Figur in einer Feel-Good-Serie über einen US-Footballtrainer, der ohne Fachkenntnisse, aber mit umso mehr Empathie und Führungskompetenz eine zerstrittene Mannschaft wieder zusammenschweisst.

Keine Angst – wir spoilern nichts. Die Serie selbst zu schauen, lohnt sich allemal.

DER PERFEKT MATCH

Positive Leadership ist ein Führungsansatz, der sich auf das konzentriert, was Menschen stark macht – und nicht nur auf das, was nicht funktioniert.

Studien¹ zeigen: Teams, die nach den Prinzipien von Positive Leadership geführt werden, sind resilienter, innovativer und leistungsfähiger. Führungskräfte, die mit Klarheit und Empathie agieren, stärken nicht nur die Motivation, sondern auch

die Gesundheit und Bindung ihrer Mitarbeitenden.

Positive Leadership basiert auf der **Positiven Psychologie** (unter anderem Martin Seligman, Kim Cameron) und verbindet Erkenntnisse aus der Motivations-, Resilienz- und Beziehungsforschung mit praktischen Führungsprinzipien. Es geht dabei nicht um Schönwetterführung oder positives Denken, sondern um einen gezielten Fokus auf Ressourcen:

- auf das, was bereits gelingt,
- auf das, was verbindet,
- und auf das, was Menschen erlaubt, sich zu zeigen und zu wachsen.

Positive Leadership bedeutet also, **psychologische Sicherheit, Vertrauen** und **Sinn** gezielt zu gestalten – gerade unter Druck. Ted Lasso lebt diese Haltung intuitiv und eindrücklich. Darum sind Ted Lasso und Positive Leadership für uns der perfekte Match.



DIE LASSO THESE

Positive Leadership ist nicht die Abwesenheit von Problemen, sondern die Art und Weise, wie wir ihnen begegnen.

SO MACHT'S TED LASSO

Ted Lasso setzt bewusst auf Aspekte von Positive Leadership.



Psychologische Sicherheit

Lasso macht sich selbst angreifbar, um anderen Raum zu geben.



Stärkenorientierung

Lasso sieht, was Menschen (noch) nicht sehen – auch bei Aussenseitern.



Positive Beziehungsgestaltung

Lasso führt nicht über Status, sondern über Vertrauen.



Fehlerfreundlichkeit

Lasso wiederholt: «Be a goldfish» – Fokus auf Lernen statt Schuld.



Sinn und Zugehörigkeit stärken

Lasso schafft Rituale wie das «Believe»-Schild und die «Diamond Dogs».



Vorbildfunktion durch Haltung

Lasso lebt, was er von anderen erwartet – ohne es zu predigen.

TOXIC POSITIVITY

Positive Leadership sollte nicht mit positivem Denken (aka Toxic Positivity) gleichgesetzt werden. Die wichtigsten Unterschiede im Überblick.

	POSITIVES DENKEN	POSITIVE LEADERSHIP
Haltung	«Good vibes only!» – Negatives wird weggelächelt.	«Tragfähiger Optimismus» – Realität anerkennen, Chancen suchen.
Umgang mit Schwere	Unterdrückung: «Du muss nur positive denken, dann wird das schon»	Anerkennen: «Ich sehe, dass das gerade schwer für dich ist. Wie können wir damit umgehen?»
Intention	Erzwungenes Glücklichein (Fassade).	Psychologische Sicherheit (Ehrlichkeit).
Ziel	Harmonie um jeden Preis (Vermeidung).	Wachstum durch Reibung (Lernkultur).

DIE SPUNGBRETT-METHODE

Veränderung beginnt selten mit einem Sprung vom 5-Meter-Turm. Und schon gar nicht dann, wenn das Wasser kalt, das Umfeld kritisch und der Druck hoch ist.

Viele Führungskräfte und HR-Teams wissen, dass sich etwas ändern muss – aber der Gedanke an «Kulturwandel», «psychologische Sicherheit» oder «neue Führung» ist schnell überfordernd. Es fehlen Zeit, Ressourcen oder schlicht die Energie für den ganz grossen Schritt.

Deshalb lieben wir unser Sprungbrett-Prinzip. Statt mit (zu) grossen Schritten zu starten, beginnen wir mit dem, was wirklich wirkt: konkretes Verhalten im Kleinen. Ein

1-Meter-Sprung. Spürbar und machbar. Denn: Was wir erlebt haben, verändert tatsächlich unser Mindset – und damit unser Verhalten nachhaltig.

Neugierig geworden? Unser Sprungbrett hat drei Levels:

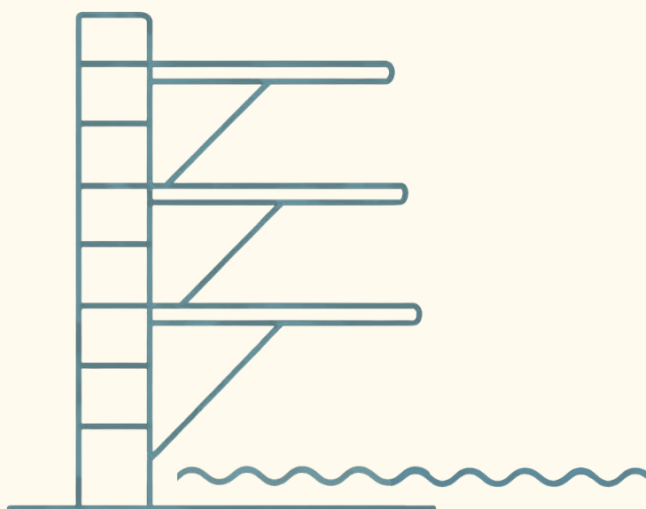
1 Meter: Alltagsinterventionen mit sofortiger Wirkung – niedrigschwellig, sofort umsetzbar

3 Meter: Beziehungsgestaltung, Rituale und neue Gesprächsformate

5 Meter: Verletzlichkeit, Identität, gemeinsame Sinnstiftung

Unsere Erfahrung zeigt:

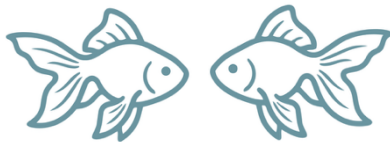
Wer das erste Mal springt – bewusst, aber sicher – traut sich beim nächsten Mal weiter. Und irgendwann steht man oben. Nicht, weil man muss, sondern weil man will und kann.



1 METER SPRUNGBRETT

Einfacher Einstieg – kannst du gleich ausprobieren:

BE A GOLDFISH



In einer Schlüsselszene sagt Ted zu einem Spieler, der einen Fehler gemacht hat: «**Be a goldfish!**» – das Tier mit dem kürzesten Gedächtnis. Er will damit sagen: Lass los. Mach weiter. Halte dich nicht auf mit Selbstvorwürfen. Fehler gehören dazu – was zählt, ist die Reaktion danach.

So kannst du es machen: 10-Sekunden-Retrospektive.

Wenn ein Fehler passiert, nimm dir bewusst 10 Sekunden Zeit:

1. Fehler benennen
2. Emotion zulassen (kurz fluchen, schmunzeln, atmen)
3. dann aktiv fragen: «Was ist der nächste Schritt?»

Beispiel: «Okay, das hat heute nicht funktioniert. 10 Sekunden, um uns zu ärgern – und jetzt: Was lernen wir daraus? Was probieren wir als Nächstes?»

Das bringt es dir:

- baut Spannungen ab, ohne Probleme zu beschönigen
- verhindert das «Einfrieren» nach Fehlern
- fördert die psychologische Sicherheit

I APPRECIATE YOU



Beziehung statt Bewertung: In vielen seiner Gespräche – auch in schwierigen Momenten – beendet Ted den Austausch mit einem einfachen, aber kraftvollen Satz: «I appreciate you». Er meint damit nicht: «Danke für deinen Output», sondern: «Ich sehe dich als Mensch. Und ich bin froh, dass du Teil des Teams bist.».

So kannst du es machen: 30-Sekunden—persönliche-Wertschätzung

Nimm dir bei der nächsten operativen Nachricht (Mail, Slack, Chat im Vorbeigehen) 30 Sekunden Zeit, um die rein sachliche Kommunikation um einen persönlichen Satz zu ergänzen.

Beispiel: «Danke für den Report. Und übrigens: Ich fand beeindruckend, wie ruhig und klar du im Kundentermin geblieben bist – das hat die ganze Dynamik verändert.»

Das bringt es dir:

- fördert das Gefühl, gesehen statt nur bewertet zu werden
- trennt Person und Leistung, stärkt die Beziehung
- baut Vertrauen auf, mindert das Gefühl, nur ein Rädchen im Getriebe zu sein
- Unterstützt eine Feedbackkultur, die nicht nur Leistung würdigt, sondern Verbindung schafft

3 METER SPRUNGBRETT

Braucht Mut zur Zeitinvestition:

BISCUITS WITH THE BOSS



Beziehungs-Kapital aufbauen: Ted bringt seiner Chefin jeden Morgen selbstgebackene Kekse. Nicht, um sich einzuschmeicheln, sondern um bewusst Beziehung zu pflegen – ohne Agenda. Sein Ziel: Vertrauen entsteht nicht erst im Konflikt, sondern lange davor.

So kannst du es machen: Das 15-Minuten-Kaffee-ohne-Agenda

Reserviere dir einmal pro Woche 15 Minuten mit einer Person aus deinem Team. Wichtigste Regel: Es geht nicht um Projekte oder Performance, sondern um den Menschen.

Fragen für den Einstieg:

- Was beschäftigt dich gerade (beruflich oder persönlich)?
- Was hat dir in letzter Zeit Energie gegeben?
- Gibt es etwas, das du gern loswerden würdest?

Das bringt es dir:

- stärkt die Beziehungsebene, ohne sie zu instrumentalisieren
- eröffnet Räume für Vertrauen, bevor Belastung entsteht
- senkt psychologische Hürden: Wer sich gesehen fühlt, spricht früher an, wenn etwas schief läuft
- schafft eine «Vertrauensreserve»

BE CURIOUS, NOT JUDGMENTAL



In einer ikonischen Szene gewinnt Ted ein Dartspiel, weil sein Gegner ihn unterschätzt. Ted sagt: «Hätte er gefragt: Spielst du oft Darts? – hätte er die Antwort bekommen: Jeden Sonntag mit meinem Vater. Aber er hat geurteilt, nicht gefragt.» Der Unterschied? Neugier schafft Verbindung. Urteil und Bewertung trennen.

So kannst du es machen: Die 3-Fragen-Regel

Wenn du spürst, dass sich Ärger oder Frust in dir aufbaut – etwa nach einer Entscheidung im Team, die du nicht nachvollziehen kannst, halte inne. Statt in Kritik zu verfallen, stelle drei gezielte, neugierige Fragen:

1. Perspektiv-Frage: «Was hat dich zu dieser Entscheidung geführt – was habe ich vielleicht übersehen?»
2. Absichts-Frage: «Welches Ziel wolltest du erreichen – und wo hat sich die Wirkung vom Ziel entfernt?»
3. Lern-Frage: «Wenn wir morgen neu starten könnten: Was würdest du anders machen?»

Das bringt es dir:

- wandelt Kritik/Bewertung in ein Lern-Gespräch
- reduziert Defensivhaltung und beugt Eskalation vor
- eröffnet neue Sichtweisen – auf die Situation und die Person
- fördert psychologische Sicherheit durch echtes Interesse statt Kontrolle

5 METER SPRUNGBRETT

Hohe Überwindung, maximale Transformation.

THE LASSO-APOLOGY



In einer Szene entschuldigt sich Ted offen vor seinem Team. Nicht weil es erwartet wird, sondern weil es richtig ist. Er gibt zu, dass er selbst nicht perfekt ist – und genau darin liegt seine Stärke. Er zeigt: Verletzlichkeit ist kein Kontrollverlust, sondern eine bewusste Form von Verbindung.

So kannst du es machen: Die-Vulnerability-First-Ansage

In schwierigen Projektphasen, bei Unsicherheit oder Druckmomenten: Beginne bewusst mit einem ehrlichen Statement, bevor sich andere rechtfertigen müssen.

Beispiel: «Ich habe gerade selbst keine klare Lösung – und das macht mir ehrlich gesagt Druck. Aber ich vertraue darauf, dass wir gemeinsam weiterkommen.»

Das bringt es dir:

- schafft sofort Erleichterung im Team: es muss niemand so tun, als sei alles klar
- baut psychologische Sicherheit auf: wer offen spricht, erlaubt anderen, das auch zu tun
- fördert Co-Kreation statt Einzelverantwortung
- verändert die Kultur: Führung wird zur Haltung, nicht zur Fassade

BELIEVE-SCHILD



Identität und Sinnstiftung sichtbar machen: Ted klebt ein handgeschriebenes, schiefes «Believe»-Schild über die Tür. Es wird zum Symbol – nicht für Sieg, sondern für Zusammenhalt. Es steht für eine gemeinsame innere Haltung: «Wir glauben an uns – auch wenn es wackelt.»

So kannst du es machen: Das-Team-Versprechen

Stellt euch im Team-Workshop, bei einer Retraite oder in einem ruhigen Moment die Frage: «Woran glauben wir – wenn es draussen stürmt?». Formuliert daraus einen Satz, der eure Teamhaltung ausdrückt.

Beispiele:

- *Wir lassen niemanden im Regen stehen.*
- *Wir sind Goldfische.*
- *Wir sagen, was gesagt werden muss.*

Macht diesen Satz sichtbar – physisch im Büro, als Slack-Pin, etc.

Das bringt es dir:

- fördert Zusammenhalt über Aufgaben hinaus (Social Glue)
- gibt Orientierung in unsicheren Phasen
- Ersetzt abstrakte Leitbilder durch gelebte Teamhaltung
- stärkt Identifikation und Resilienz

DU WILLST NOCH MEHR?

DREI FRAGEN ZUM MITNEHMEN

- 1 **Beobachte:** Wo herrscht gerade Schweigen statt Sicherheit?
- 2 **Become Lasso:** Welchen Lasso-Hack probierst du diese Woche aus?
- 3 **Messen:** Wie verändert sich dadurch die Energie im Raum?

wyrd Produkte ▾ Preise Ressourcen ▾ Über uns Für Coaches Login **Call buchen**

Das HR-Software zur kontinuierlichen Mitarbeiter-Entwicklung & Stärkung der Führungskultur.

- ✓ Klarheit für Führungspersonen – um zu befähigen statt zu kontrollieren.
- ✓ Verantwortung für Teams – damit Entwicklung von innen kommt.
- ✓ Zeitersparnis für HR – für mehr Fokus auf strategisches Denken.

Call buchen

EquityPitcher Ventures think EPIC FUSION BRING IT ALL TOGETHER meteo matics ewl

WIR UNTERSTÜTZEN DICH

- Du willst wissen, wie du deine Kultur messbar machst? Klicke [hier](#) für unseren Puls Check bei [wyrd.io](#).
- Du willst deine Stärken kennenlernen, mach unser [wyrd Stärken Assessment](#).
- Lust auf eine Spurensuche in deinem Team? Buche jetzt einen 15-minütigen Culture-Check mit Lisa & Adrien von [wyrd](#).

QUELLEN

1. Kim Cameron (University of Michigan) – Positive Leadership

- Buch: Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance (2012, 3. Auflage 2021)
- Kernaussage: Führungskräfte, die positive Praktiken (z. B. Sinnstiftung, Mitgefühl, Dankbarkeit) bewusst einsetzen, fördern nachhaltige Hochleistung.
- Studienbezug: Organisationen mit positiver Führung zeigten signifikant bessere Ergebnisse bei Profitabilität, Kundenbindung und Mitarbeitendenbindung.

Cameron et al. (2011): An Introduction to Positive Organizational Scholarship
 → Empirischer Nachweis: Positive Leadership stärkt organisationales Commitment, fördert Innovationskultur und senkt Burnout.

2. Amy Edmondson – Psychologische Sicherheit

- Buch: The Fearless Organization (2018)
- Studie: Edmondson, A. (1999): Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, Administrative Science Quarterly
- Kernaussage: Psychologische Sicherheit – also das Vertrauen, sich im Team zeigen zu dürfen, ohne negative Konsequenzen – ist die Grundlage für Teamlernen, Innovation und Leistung.
- Bezug zu Positive Leadership: Führungskräfte haben einen entscheidenden Einfluss auf das Entstehen psychologischer Sicherheit.

3. Gallup – State of the Global Workplace Reports

- Ergebnisse: Teams mit stärkenorientierter Führung und empathischer Kommunikation zeigen:
- 21 % höhere Profitabilität
- 41 % geringere Abwesenheitsraten
- 59 % weniger Fluktuation (bei gering gebundenen Mitarbeitenden)
- Quelle: Gallup (2022): State of the Global Workplace Report

4. Barbara Fredrickson – Positive Emotionen & Arbeitsleistung

- Studie: Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology, American Psychologist
- Kernaussage: Positive Emotionen erweitern kognitive Kapazitäten, verbessern Zusammenarbeit und fördern Resilienz („Broaden-and-Build“-Modell).
- Bezug zu Führung: Führung, die positive Emotionen ermöglicht (z. B. durch Vertrauen, Anerkennung), stärkt die Problemlösefähigkeit und Bindung im Team.

5. KPMG / Fraunhofer IAO (2020): Studie zur Zukunft der Führung

- Erkenntnis: Vertrauen, Sinn und psychologische Sicherheit werden als zentrale Führungskompetenzen der Zukunft identifiziert – noch vor Fachkompetenz.
- Bezug zu HR: Positive Leadership wird als integrierter Bestandteil moderner PE- und OE-Strategien empfohlen.