

Was passiert, wenn ein Arzt und eine Psychologin **gemeinsam** Führungskräfte trainieren.

Ein evidenzbasierter Blick auf Führung — von der **Neurobiologie der Belastung** bis zur **klinisch belegten Verhaltenspsychologie**. Wir kombinieren in PERMA-Lead-Trainings das Beste aus beiden Welten und liefern, was Führungsentwicklung allzu oft fehlt: peer-reviewte Evidenz und Werkzeuge, die im Alltag funktionieren.



Dr. Orell Mielke
Arzt & Speaker



Nadine Ketterer
Dipl.-Psychologin

Vier konkrete Vorteile für Ihre nächste HR-Entscheidung.

Im War for Talents geben Unternehmen sechsstellige Budgets in Personaldiagnostik und Führungstrainings aus – viele davon wissenschaftlich nicht haltbar. Dieses Whitepaper ist der Gegenentwurf: **was funktioniert, warum, und wie Sie es konkret in Ihrer Organisation einsetzen.**

Wissenschaftliche Klarheit für Ihre Tool-Entscheidungen 01

Sie können **DISG, MBTI und Insights** gegen aktuelle Forschungsstandards prüfen und entscheiden, welches Personaldiagnostik-Werkzeug seine Lizenz verdient. Mit dem Drei-Säulen-Modell und dem KI-Experiment der Universität Wien als Argumentationshilfe für interne Diskussionen.

Belastbare Zahlen für Ihren Business Case 02

+17% Kundenausgaben, –50% Burnout-Risiko, 14.900 € pro Fluktuation: alle Studien sind nach Wirkungs-Cluster sortiert und mit Quelle versehen – **sofort einsetzbar in Vorstandsvorlagen**, Boards und Investitionsentscheidungen.

Konkretes Workshop-Format, das Sie buchen können 03

Der **2-Tages-Aufbau Schritt für Schritt** – kein PowerPoint, sondern Stärkenwand, Lego-Kommunikationsübung, World Café, PP5-Methode und individueller Profiler-Bericht. Mit allem, was HR vorher wissen muss, um intern zu kommunizieren.

Drei Diagnostik-Tools mit klarer Indikation 04

Profiler (Selbstbild), **360°** (Fremdbild), **Organisations-Analyse** (Kultur-Ebene). Sie wissen am Ende, welches Tool für welche Frage geeignet ist – und warum Selbst- und Fremdbild im Schnitt um 7,4 Punkte auseinanderliegen.

PLUS

Einen klaren nächsten Schritt – eine kostenlose 15-Minuten-Impulssession, in der wir prüfen, ob PERMA-Lead zu Ihrer konkreten Situation passt. Kein Pitch, sondern eine ehrliche Standortbestimmung mit zwei Fachpersonen aus Medizin und Psychologie.

Die zehn Zahlen, die Ihre Führungsentwicklung ändern werden.

Klassische Persönlichkeitstests wie DISG, MBTI oder Insights basieren auf 90 Jahre alten Modellen ohne aktuellen wissenschaftlichen Halt. **PERMA-Lead** – entwickelt an der Universität Wien von Prof. Dr. Markus Ebner – ist die einzige evidenzbasierte Alternative, deren Wirkung in betriebswirtschaftlichen Kennzahlen messbar ist.

+17%

höhere Kundenausgaben in Verkaufsteams mit hohem PERMA-Level

Studie Banken/Bau/LEH

-50%

geringeres Burnout-Risiko unter PERMA-Leadern

Polizei, Gesundheit, Gastro

-50%

geringere Abwerbungswahrscheinlichkeit – selbst bei gleichem Gehalt

Loyalitätsstudie

61% vs. 2%

Engagement bei Stärkenfokus vs. Ignoranz

Gallup, >1.000 MA

14.900 €

durchschnittliche Kosten je Kündigung & Nachbesetzung

Fluktuationserhebung

+12%

mehr Arbeitsleistung bei gleicher Qualität

Oswald, „Happiness & Productivity“

79%

der Jobwechsler nennen Sinnhaftigkeit als Hauptkriterium

Studie Wechselmotive

+35%

mehr Verkaufsabschlüsse bei optimistischem Erklärungsstil

Versicherungsvertreter

75% vs. 20%

Problemlösungserfolg bei vorab positiv gestimmten Probanden

Alice Isen, Kerze-Experiment

Drei Kriterien, an denen jedes Tool scheitern oder bestehen muss.

Renommierete Wissenschaftler der Personaldiagnostik – Prof. Reinhold S. Jäger, Prof. Heinz Schuler, Prof. Waldemar Pelz – raten von DISG, MBTI & Co. explizit ab. Ein seriöses Modell muss alle drei Säulen erfüllen.

<p>1</p> <p>Plausibilität</p> <p>In sich schlüssig, nachvollziehbar, durch aktuelle Theorien untermauert.</p>	<p>2</p> <p>Praktikabilität</p> <p>Didaktisch vermittelbar, im Führungsalltag konkret anwendbar.</p>	<p>3</p> <p>Wissenschaftliche Fundierung</p> <p>Testtheoretische Kennzahlen, peer-reviewte Studien an großen Stichproben.</p>
---	--	---

DISG, MBTI, Insights – und warum PERMA-Lead etwas grundlegend anderes ist

	DISG / MBTI / INSIGHTS	PERMA-LEAD
Theoretische Basis	C. G. Jung (1921), William Marston (1928) – ca. 90 Jahre alt	Positive Psychologie (Seligman, 1998 ff.) – aktiv weiterentwickelt
Was wird gemessen?	Persönlichkeitstypen (schwer veränderbar)	Führungsverhalten (beobachtbar, trainierbar)
Aktuelle Studienlage	Keine Belege für Vorhersage von Führungserfolg	Studien mit mehreren tausend Führungskräften, peer-reviewt
Empfehlung der Forschung	Pelz: „maximal zur Unterhaltung, kein seriöser Mehrwert“	Erfüllt alle drei Säulen, ROI in betriebswirtschaftlichen Kennzahlen messbar

DAS KI-EXPERIMENT DER UNIVERSITÄT WIEN

In 5 Minuten erfunden – und 85% wollten ihn offiziell einführen.

Prof. Markus Ebner generierte mit ChatGPT in unter fünf Minuten einen völlig fiktiven „Lerntypen-Test“ mit erfundenen Typen wie dem „akribischen Adler“. Obwohl Modell und Auswertungen reine KI-Erfindungen waren, fühlten sich **62 Prozent der Masterstudierenden „sehr gut“ oder „gut“ beschrieben**. Und: **85 Prozent stimmten dafür, diesen erfundenen Test offiziell an der Universität Wien (80.000 Studierende) einzuführen**.

Performance & Umsatz: Stimmung ist nicht weich. Sie ist ein Multiplikator.

Barbara Fredricksons **Broaden-and-Build-Modell** belegt: Positive Emotionen erweitern Wahrnehmung, fördern Kreativität und bauen langfristig Ressourcen auf. Das hat direkte Konsequenzen für betriebswirtschaftliche Kennzahlen.

+12%

mehr Arbeitsleistung – bei gleichbleibender Qualität. Andrew Oswalds Studie „Happiness and Productivity“ zeigt: Wer in positiver Stimmung arbeitet, leistet messbar mehr – ohne dass die Qualität leidet.

75% vs. 20%

Problemlösungserfolg in Alice Isens Kerze-Streichholz-Experiment. Probanden in positiver Stimmung lösten die kreative Aufgabe zu 75 Prozent. In neutraler Stimmung schafften es nur 20 Prozent.

+20%

Umsatzsteigerung pro 5% Kundenzufriedenheit bei IBM. Diane Gherson (SVP HR): Das Verhalten der Mitarbeitenden erklärt zwei Drittel der Kundenbewertungen. Eine Steigerung der Kundenzufriedenheit um 5% führt im Durchschnitt zu 20% mehr Umsatz.

+35%

mehr Verkaufsabschlüsse – und 50% geringere Kündigungsrate im ersten Jahr. Versicherungsvertreter mit optimistischem Erklärungsstil verkaufen 35% mehr Polizzen. Im Vertrieb sind 20% der Top-Performer für 80% des Umsatzes verantwortlich; der entscheidende Faktor neben Kompetenz und Motivation ist die optimistische Erwartungshaltung.

Studienquellen (Auswahl):

Oswald, A. (2015). Happiness and Productivity, University of Warwick. · Isen, A. M. (1987). Positive Affect, Cognitive Processes and Social Behavior. · Fredrickson, B. (2001). Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. · IBM (Diane Gherson, SVP HR, 2018). · Versicherungs-Studie zu Erklärungsstilen, Seligman et al.

Mitarbeiterbindung & Gesundheit: Der unterschätzte ROI im War for Talents.

Die Personalfuktuation kostet im Schnitt **14.900 € pro Stelle**. Burnout-bedingte Ausfalltage liegen seit Jahren auf Rekordhoch. Das Führungsverhalten ist nachweislich der stärkste einzelne Faktor — stärker als Gehalt, Benefits oder Work-Life-Balance.

-50%

geringeres Burnout-Risiko unter PERMA-Leadern. Studien aus hochbelasteten Branchen — Polizei, Gesundheitswesen, Gastronomie — zeigen unisono, dass die Burnout-Gefährdung sich um mehr als die Hälfte verringert, wenn die direkte Führungskraft als Positive Leader erlebt wird.

-50%

geringere Abwerbungswahrscheinlichkeit — bei exakt gleichem Gehaltsangebot. Mitarbeitende unter starken PERMA-Leadern lassen sich um 50% schwerer abwerben. Mitarbeitende mit schwachen Führungskräften denken beinahe doppelt so oft an Kündigung.

26%

der Mitarbeitenden mit schwachen Führungskräften planen Stundenreduktion (Studie Gesundheitswesen). Unter starken PERMA-Leadern halbiert sich dieser Anteil — ein erheblicher Hebel im Personalnotstand.

Direkte Auswirkungen auf Krankenstände

Teams mit unterdurchschnittlichen Krankenstandstagen weisen ein hochsignifikant höheres PERMA-Level auf. Mitarbeitende von Führungskräften mit niedrigen PERMA-Lead-Werten klagen über deutlich schlechtere Schlafqualität, höhere Infektanfälligkeit und mehr chronischen Stress. **PERMA-Leader fungieren als direkter Stresspuffer** — messbar bis ins Hormonprofil (Cortisol, Oxytocin, kardiovagaler Tonus).

Schneeball-Effekt: Führungskultur ist messbar ansteckend

Eine Untersuchung von 153 Führungskräften in Sandwichpositionen zeigte: Je mehr PERMA-Lead-Vorbildwirkung eine Person von ihrer eigenen Führungskraft erlebt, desto stärker wendet sie diesen Stil bei den eigenen Mitarbeitenden an. **Investitionen ins Top-Management haben einen klaren Multiplikatoreffekt.**

Engagement, Stärken, Sinn: Das brachliegende Potenzial in 80% Ihrer Belegschaft.

Die größte Gallup-Studie der Welt (1,7 Mio. Beschäftigte, 63 Länder) liefert ein verstörendes Ergebnis: **Nur 20 Prozent der Mitarbeitenden haben täglich die Gelegenheit zu tun, was sie am besten können.**

61% vs. 2%

Engagement bei Stärkenfokus vs. Ignoranz durch die Führungskraft. Bei Stärkenfokus zeigen nur 1% schädigendes Verhalten. Bei aktiver Ignoranz: 40% schädigendes Verhalten und nur 2% Engagement. **Kein Feedback ist schädlicher als negatives Feedback.**

-50%

geringere Wahrscheinlichkeit für hohe Personalfluktuation in Abteilungen, in denen Mitarbeitende täglich ihre Stärken einbringen können (Gallup). Plus 34% höhere Kundenzufriedenheit.

Sinnhaftigkeit schlägt Gehalt im War for Talents

79%

der Jobwechsler nennen Sinnhaftigkeit als absolutes Hauptkriterium bei der Wahl. Bei Generation Y/Z liegt der Wert noch höher (71% Sinnerleben, 64% sozialer Einfluss). Der Hauptgrund für Kündigungen ist mit 55% die mangelnde Sinnkopplung – vor Sorge um die Gesundheit (46%).

+400%

Leistungssteigerung in Wiederholungsstudien des Fundraiser-Effekts.

Schon 10 Minuten Kontakt zu denen, die von der Arbeit profitieren, erhöhten in der Originalstudie Telefonzeit um 141% und Spendensumme um 171%. In Folgestudien: bis zu 400% mehr Output.

Stärken-orientierte Kultur hängt signifikant mit Leistung zusammen – schwächenfokussierte Kultur zeigt *keinen* Zusammenhang. Unternehmen, die Mitarbeitende nur so lange entwickeln, bis sie keine Defizite mehr aufweisen, landen in der Durchschnittsfalle. Authentische Exzellenz entsteht nur im Schnittpunkt aus Kompetenz und Stärke – dort, wo intrinsische Motivation und Flow möglich werden.

P. E. R. M. A. – fünf trainierbare Hebel mit Studien-Evidenz.

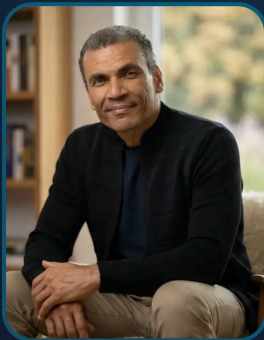
- P Positive Emotions**
Bewusstes Schaffen positiver Stimmung als Multiplikator. **+12% Leistung** (Oswald), +75% Problemlösung (Isen), +20% Umsatz pro 5% Kundenzufriedenheit (IBM).
- E Engagement (Stärken & Flow)**
Stärkenorientierte Aufgabenverteilung und Flow-Erleben. **61% vs. 2% Engagement** bei Stärkenfokus vs. Ignoranz; 50% geringere Fluktuation; signifikant höhere Lebenszufriedenheit (Uni Zürich, n=800).
- R Relationships**
Vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen als Geber-Kultur. 57% > 37% (Klima vs. Gehalt). Adam Grant nach 9/11: gegenseitiges Coaching ist der stärkste Performance-Faktor in Top-Teams. Oxytocin: +50% bei Vertrauen.
- M Meaning**
Sinnkommunikation als Performance-Hebel. **79% Hauptkriterium** bei Jobwechseln; +400% Fundraiser-Effekt; +46% Präzision bei Radiologen mit Patientenfoto. Sinn wirkt als „Firewall“ gegen Burnout.
- A Accomplishment**
Sichtbarmachen von Erreichtem als Burnout-Schutz. **Stärkster der 5 Faktoren im Zusammenhang mit Burnout.** +35% Verkäufe durch optimistischen Erklärungsstil. Growth Mindset bereits nach 6 Wochen Training trainierbar.

Der Workshop: 2 Tage, kein PowerPoint, messbarer Transfer

<p>TAG 1 Verstehen, Erleben, Reflektieren</p> <p>SETUP & EINSTIEG Stärkenbasierter Einstieg + Stärkenwand</p> <p>THEORETISCHER INPUT · 20 MIN Evidenzbasierung greifbar + 5 PERMA-Faktoren</p> <p>ÜBUNG · GUMMIBAND-FORMAT „Mein PERMA im Job“ – strukturierte 2er-Reflexion</p> <p>NACHMITTAG Lego-Kommunikationsübung & Auflösen von Nominalisierungen</p> <p>VERTIEFUNG ABC-Design + Fishbowl-Diskussion</p>	<p>TAG 2 Anwenden, Messen, Transfer planen</p> <p>START · 20 MIN PERMA-Lead-Würfel – bewusste Fokussierung</p> <p>ÜBUNG · 45 MIN Management vs. Leadership – Zeitverteilung sichtbar machen</p> <p>WORLD CAFÉ · 60 MIN 5 Stationen – kollaborative Erkundung der PERMA-Faktoren</p> <p>PROFILER · 20 MIN Individueller 16-seitiger PERMA-Lead Profiler-Bericht</p> <p>PP5-METHODE · 90 MIN Vom Bericht zum konkreten Verhaltens-Plan in 2er-Gruppen</p>
---	---

Zwei Perspektiven, ein Ziel: Führungskultur messbar verändern.

Wir kombinieren **medizinisch-neurowissenschaftliche** mit **klinisch-psychologischer** Expertise. Statt Modetrends arbeiten wir mit Methoden, die in peer-reviewter Forschung belastbar sind — und die wir in unserer eigenen klinischen Arbeit täglich auf Wirksamkeit prüfen.



Dr. med. Orell Mielke

ARZT · SPEAKER · TRAINER

Arzt mit Schwerpunkt Neurowissenschaften, Speaker und Trainer für evidenzbasierte Führung. Hält europaweit Keynotes für Führungskräfte zu den Themen Gehirn, Veränderung, Stressresilienz und KI. Zertifizierter PERMA-Lead Trainer (Universität Wien). Über **3.000 Teilnehmende**, 4,9/5-Bewertung.



Nadine Ketterer

DIPLOM-PSYCHOLOGIN · CO-TRAINERIN

Diplom-Psychologin mit langjähriger Erfahrung in klinischer Psychologie und Organisationsentwicklung. Bringt die **tiefenpsychologische Perspektive** ins Training — und übersetzt psychologische Forschung in alltagstaugliche Verhaltenswerkzeuge für Führungskräfte.

Drei Diagnostik-Werkzeuge

SELBSTBILD · 15 MIN

PERMA-Lead Profiler

16-seitiger Auswertungsbericht mit > 700 möglichen Textbausteinen — punktgenaue Stärken & Entwicklungsfelder.

FREMDBILD · GOLDSTANDARD

PERMA-Lead 360°

Macht den blinden Fleck sichtbar: Selbstbild weicht im Schnitt um 7,4 Punkte vom Erleben der Mitarbeitenden ab.

ORGANISATIONSEBENE

Kultur-Analyse

Objektive Kennzahlen für das Top-Management — Hebel für Change und Personalentwicklung punktgenau identifizieren.

Kontakt & Impulssession

E-MAIL

info@orellmielke.de

WEB

orellmielke.de

WORKSHOP-SEITE

[/fuehrungskraefteentwicklung](https://www.orellmielke.de/fuehrungskraefteentwicklung)

KOSTENLOS

15-Min Impulssession