



FlowUp



Wie du **mit zwei Fragen**
das **Jammern** im Team **reduzierst**,
Produktivität nachhaltig steigerst und
das **Teamklima spürbar verbesserst**.

KATHARINA LIPOK
EXECUTIVE COACHING &
LEADERSHIP CONSULTING





HALLO, ICH BIN KATHARINA!

Wegbegleiterin für
selbstbewusste Leaderinnen und
visionäre Unternehmerinnen

Als Business- und Leadership-Expertin begleite ich Menschen mit Verantwortung dabei, Führung im Alltag klar, wirksam und authentisch zu gestalten. Meine Arbeit verbindet fundierte Erfahrung aus Business und Führung mit einem ganzheitlichen Blick auf Haltung, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzung.

Ich bin überzeugt: Nachhaltiger Erfolg entsteht nicht durch immer neue Strategien, sondern durch die Fähigkeit, Klarheit zu gewinnen und diese konsequent in Handeln zu übersetzen. Genau dabei unterstütze ich Führungskräfte und Unternehmer:innen – praxisnah, reflektiert und ohne unnötige Komplexität.

Meine Angebote richten sich an Menschen, die Führung nicht lauter, sondern bewusster leben wollen. Für alle, die Verantwortung tragen und einen ruhigen, verlässlichen Raum für Weiterentwicklung suchen – mit Fokus auf das, was im echten Arbeitsalltag wirklich wirkt.

deine Katharina

WARUM EIN GUTES TEAMKLIMA RELEVANT IST



Auswirkungen von schlechtem Teamklima

Ein gutes Teamklima ist kein „weicher Faktor“, sondern eine zentrale Voraussetzung für Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit. Wenn das Klima belastet ist, zeigt sich das oft nicht nur in Jammern oder in Konflikten, sondern auch noch anders: Motivation sinkt, Verantwortung wird weitergegeben, Gespräche drehen sich im Kreis und die Energie im Team nimmt spürbar ab. Entscheidungen werden zäher, Abstimmungen anstrengender und das Vertrauen in gemeinsame Ziele schwindet – mit direkten Folgen für Produktivität und Qualität.

Nur etwa 9 % der Beschäftigten in Deutschland fühlen sich emotional an ihren Arbeitgeber gebunden und engagiert. Nur etwa 16 % der Deutschen bewerten die Zusammenarbeit mit ihrer Führungskraft als sehr gut, besonders in wirtschaftlich angespannten Zeiten zeigt sich hier eine Belastung.

Gute und positive Führung ist mit messbaren Ergebnissen verbunden (u.a. Gallup-Studien):

- bis zu **43 % geringere Fluktuation** im Vergleich zu Teams mit schlechter Führung
- bis zu **81 % weniger Fehlzeiten** (Kranktage)
- bis zu **41 % weniger Qualitätsmängel**
- bis zu **14 % höhere Produktivität**

DIE SACHE MIT DEM JAMMERN

Jammern – auch auf hohem Niveau – hat selten mit objektiven Problemen zu tun. Oft geht es um Aufmerksamkeit, Resonanz und das Bedürfnis, gesehen zu werden. In vielen Teams entsteht Jammern dort, wo Erfolge schnell als selbstverständlich gelten, während Schwierigkeiten viel Raum bekommen. Wer Probleme benennt, erhält Reaktion. Wer leise funktioniert, oft nicht.

Damit wird Jammern unbewusst belohnt. Nicht, weil Führungskräfte das wollen, sondern weil Aufmerksamkeit ein starkes soziales Signal ist. Teams lernen sehr schnell, womit sie gehört werden. Besonders in leistungsstarken Umfeldern zeigt sich dieses Muster deutlich: Die Rahmenbedingungen sind gut – und dennoch wird geklagt.

Wertschätzung ist hier ein zentraler Schlüssel. Nicht als Lob für alles, sondern als bewusste Wahrnehmung von Wirkung, Beitrag und Verantwortung.

Gleichzeitig beginnt Veränderung häufig bei der Führungskraft selbst. Führungskräfte setzen durch ihr eigenes Verhalten den Maßstab dafür, worauf im Team geachtet wird. Worauf reagiere ich? Was greife ich auf? Was lasse ich stehen?

Entscheidend ist daher nicht, Jammern zu unterbinden, sondern Aufmerksamkeit neu zu verteilen. Wer als Führungskraft den Fokus regelmäßig auf das Gelungene und den eigenen Beitrag lenkt, verändert die soziale Dynamik im Team. Verantwortung wird sichtbarer, Selbstwirksamkeit steigt – und Jammern verliert an Bedeutung, weil es weniger Resonanz bekommt.

*Lass uns nun schauen,
was du als Team-Lead
machen kannst!*



FÜHRUNG IST FÜR IMMER EIN GROSSER HEBEL

Führungskräfte wirken – bewusst oder unbewusst – permanent auf das System Team ein. Durch ihre Haltung, ihre Sprache, ihre Reaktionen und auch durch das, was sie nicht ansprechen, prägen sie maßgeblich das Klima der Zusammenarbeit.

Ein positives Teamklima entsteht dort, wo Führung Orientierung gibt, Sicherheit schafft, den Blick auf das Positive lenkt und Verantwortung klar verortet. Es ist kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis gelebter Führung im Alltag.

Gleichzeitig haben viele Führungskräfte Führung nie systematisch gelernt. Sie sind fachlich stark, engagiert und verantwortungsvoll – wurden jedoch häufig ohne Vorbereitung in ihre Rolle hineingeworfen. Das bedeutet nicht, dass sie „falsch“ führen. Es bedeutet, dass ihnen oft das Bewusstsein für ihre Wirkung und ihren Gestaltungsspielraum fehlt. Genau hier liegt der Hebel: Schon kleine, bewusste Veränderungen im Führungsverhalten können große Auswirkungen auf Motivation, Zusammenarbeit und Atmosphäre im Team haben.

DIE ZWEI FRAGEN

Die folgenden zwei Fragen sind kein Tool zur Leistungsbewertung und kein „positives Ritual“. Sie sind eine bewusste Führungsintervention, die den Fokus im Team neu ausrichtet. Nicht weg von Problemen – sondern **hin zu Wirkung, Verantwortung und Gestaltungsspielraum**.

Wichtig ist dabei weniger, was gesagt wird, sondern dass der Raum regelmäßig geöffnet wird. Die Fragen entfalten ihre Wirkung durch Wiederholung und durch die Haltung, mit der sie gestellt werden: ruhig, wertschätzend und ohne Erwartungsdruck.

01

Was ist uns heute gelungen?

Diese Frage lenkt die Aufmerksamkeit auf Wirkung und Fortschritt – auch an herausfordernden Tagen. Sie macht sichtbar, was funktioniert hat, statt den Blick ausschließlich auf Defizite zu richten.

02

Was ist mein persönlicher Beitrag, dass es gelungen ist?

Diese Frage stärkt Verantwortung und Selbstwirksamkeit. Sie verschiebt den Fokus von äußeren Umständen hin zur eigenen Gestaltungskraft – ohne zu bewerten oder zu kontrollieren.



MEIN UMSETZUNGSTIPP



So nutzt du die Fragen aus FlowUp am besten:

So kannst du die Fragen in **unterschiedlichen Situationen** einsetzen

- im **Team-Meeting**
- am Ende eines Arbeitstages
- zum Abschluss eines Meetings
- im Wochenrückblick
- oder als kurze persönliche Reflexion

Wichtig ist weniger der Rahmen als die **Haltung**, mit der du die Fragen stellst: wertschätzend, ohne Erwartungsdruck und ohne Bewertung. Es muss nicht jede Person antworten, und es braucht keine Diskussion im Anschluss.

Bleib dran – in kleinen Schritten.

Schon zwei bis drei Minuten regelmäßig reichen aus, um den Fokus im Team spürbar zu verändern. Konsistenz wirkt hier stärker als Perfektion. Führung zeigt sich nicht im einmaligen Impuls, sondern im bewussten Wiederholen dessen, was Wirkung entfaltet.



Dafür ist das FlowUp nicht gedacht:

Die zwei Fragen sind nicht dazu da,

- Probleme zu relativieren oder kleinzureden
- berechtigte Kritik zu übergehen
- Konflikte zu vermeiden oder „wegzupositivieren“
- Leistung zu kontrollieren oder Beiträge zu vergleichen
- Druck zu erzeugen oder „jeder muss etwas sagen“

Sie ersetzen keine Klärung von Schwierigkeiten und keine notwendigen Entscheidungen.

FlowUp



01

Was ist uns heute gelungen?

02

**Was ist mein persönlicher Beitrag,
dass es gelungen ist?**



Wenn dich die zwei Fragen aus FlowUp angesprochen haben, dann vermutlich, weil du **Führung** nicht lauter, sondern **bewusster leben** willst.

Meine Arbeit richtet sich an **Menschen mit Verantwortung** - egal ob Unternehmerinnen oder Führungskräfte mit großen und kleinen Teams, die im Alltag wirksam führen möchten – ruhig, reflektiert und ohne zusätzliche Komplexität.

In meiner **Membership „Journey to Leadership“** findest du einen monatlichen Impuls – genau richtig dosiert, um an dem Thema Führung dranzubleiben.
Wenn du Interesse hast, dann schreib' mir gerne eine Email.

Alternativ kannst du auch:

- meinen Newsletter lesen
- meinen Podcast folgen (z.B. auf Spotify)
- oder mich auf LinkedIn begleiten

+49 (0)172 29 500 29

info@sinndimensional.de

www.sinndimensional.de



KATHARINA-LIPOK-SINNDIMENSIONAL/



KATHARINA.LEADERSHIP



LEADERSHIP FOR BREAKFAST

