

# PROJEKT-NEWSLETTER

## Gesundes Arbeiten in der Region

Ausgabe 11, März 2007



Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Landes NRW und der Europäischen Union



**Menschen brauchen das Gefühl, dass sie gesehen werden - als Arbeitskraft und als Mensch.  
Nur wer sich wertgeschätzt fühlt, kann sein volles Potenzial abrufen und entfalten.**

Anne Katrin Matyssek



Dr. Anne Katrin Matyssek  
Mensch · Gesundheit · Unternehmen **do care!!**

Seit 1998 als Beraterin im Betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig, Referentin unseres Gesundheitstages zu den Themen "Gesundes Arbeiten" und "Gesundes Führen". Außerdem ist sie eine treue Leserin unseres Newsletters.

### Bekommen Sie soviel Anerkennung, wie Sie verdienen?

Vermutlich nicht, sonst hätten Sie nicht angefangen zu lesen ... Aber jetzt, wo Sie schon mal dabei sind: Wie geht's Ihnen eigentlich an Ihrem Arbeitsplatz? So, wie's in den offiziellen Firmenbroschüren steht? Als wichtigstes Kapital? Oder vielleicht doch eher wie der arme Mensch hier auf dem schönen Cartoon, nämlich als Kostenfaktor Klotzke?



entnommen aus dem ersten deutschsprachigen Leitfaden zur Gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung: A.K. Matyssek: „Chefsache: Gesundes Team – gesunde Bilanz. Ein Leitfaden zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.“ Wiesbaden: Universum Verlag 2003

Wir wollen als Mensch wahrgenommen werden am Arbeitsplatz. Aber die aktuelle Studie „Was ist gute Arbeit?“ zeigt an über 5000 Leuten: Jeder 2. fühlt sich vom Vorgesetzten nicht wertgeschätzt und mit Respekt behandelt. Und das hat Folgen: Man regt sich auf, der Blutdruck steigt, das Herz schlägt schneller. Zweifel und Ängste nagen an einem. Bin ich noch gut genug? Ist mein Job noch sicher? Bin ich hier nur „ne Nummer? Das reduziert meine Leistungsfähigkeit. Ist ja klar – ich kann mich nicht mehr so gut konzentrieren. Und gerade im Dienstleistungsbereich merken das nicht nur die Kollegen oder der Chef – sondern als erstes merkt's der Kunde, wenn ich fürchte, mein Chef hält nichts von mir. Oder schlimmer noch: Keiner sieht mich. Das schadet also auch dem Unternehmen. Dieses Gefühl „Keiner sieht mich, egal was ich hier mache“, raubt Motivation.

Wenn Sie denken, Sie bekommen nicht genug Anerkennung stellt sich die Frage: Was ist denn für Sie genug? Was wünschen Sie sich eigentlich?

- Brauchen Sie Feedback? Dann geht es Ihnen um Orientierung, um Sicherheit. Sie wollen wissen, wo Sie stehen. Das ist ein legitimer Wunsch.
- Oder wollen Sie mehr Lob für Ihre Leistung? Denken Sie: Wenn Sie mehr leisten, bekommen Sie mehr Anerkennung? Das funktioniert nicht. Was Sie leisten, wird ganz schnell zum Standard. Und Sie sind ruckzuck in einem selbstausbeuterischen Teufelskreis, der auch zu Lasten der Gesundheit gehen kann.
- Geht es Ihnen überhaupt um Lob für Ihre Leistung oder um Wertschätzung Ihrer Person? Warum wollen Sie Erfolg? Weil andere dann sagen „boh, bist du klasse“? Die meisten Menschen wollen geschätzt werden, wie sie sind – und nicht, weil sie Tolles leisten. Lob ist eben nicht genug. Es ist im Grund nur ein Ersatz für Wertschätzung.

### **Haben Sie Mitleid mit Ihrem Chef?**

Das gilt übrigens auch für Ihren Chef. Der bekommt vermutlich auch viel zu wenig Anerkennung und noch dazu ist er im Stress. Anerkennungsgeiz ist meist nicht böse gemeint, sondern der Stress ist schuld. Wer im Stress ist, der lobt nicht, und es geht auch schon mal die Wertschätzung flöten. Das kennen Sie vermutlich auch von sich selbst.

### **Ein paar Tipps zum Umgang mit dem Nie-Lober-Chef:**

- Zweifeln Sie nicht gleich an sich, wenn sein Lob ausbleibt ... Sein Fehler – Ihre Entlastung: "Ich gehe davon aus, dass ich meinen Job echt gut mache – sonst hätten Sie ja schon etwas gesagt ..."
- Vereinbaren Sie Feedbacktermine – das spricht für Sie. Sie zeigen ja damit: Chef, Ihre Meinung ist mir wichtig. Holen Sie sich Ihre Lorbeeren – z.B. per "Und?!" Seien Sie zufrieden mit "passt schon" – er hat's bestimmt auch nicht immer leicht gehabt.
- Loben Sie ihn – er braucht's genauso. Sie sollen nicht rumschleimen, aber Sie können z.B. sagen "Find ich gut, dass Sie uns schon Bescheid gegeben haben wegen des XY-Projekts – so können wir uns drauf einstellen".
- Nutzen Sie Ihre Vorbildfunktion – Loben Sie Kollegen/Kolleginnen. Dann sind Sie auch Vorbild für Ihren Chef.

Verschlossene Menschen erhalten seltener anerkennende Worte als offene Menschen, die aus ihren Herzen keine Mördergrube machen. Natürlich sollen Sie sich nicht verstellen. Aber Sie können es Ihrem Chef leicht machen, Sie zu loben. Zum Beispiel durch Ihren Gesichtsausdruck. Man tut sich leichter, Menschen zu mögen und Wertschätzung auszudrücken und auch zu loben, wenn sie Emotionen zeigen. Im einfachsten Fall lächeln. Also machen Sie's ihm leicht, lächeln Sie – dann weiß Ihr Chef auch, woran er mit Ihnen ist.



entnommen aus dem ersten deutschsprachigen Leitfaden zur Gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung: A.K. Matyssek: „Chefsache: Gesundes Team – gesunde Bilanz. Ein Leitfaden zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.“ Wiesbaden: Universum Verlag 2003

## Eigenlob stimmt – und erleichtert das Lob für andere

Wer viel ernten will, muss auch viel säen, zum Beispiel im Umgang mit Kollegen. Sätze wie „Gut, dass Sie da sind“ oder „Sie sind ein Schatz!“ – das hört jeder gern, aber nur, wenn's von Herzen kommt; ohne jeden Schleimverdacht. Aber auch Pünktlichkeit, Freundlichkeit, Höflichkeit, Blickkontakt oder Sauberkeit sind Ausdruck von Wertschätzung (manchmal entdeckt man gerade auf den WCs, ob Kollegen wertschätzend miteinander umgehen). Erzählen Sie was von sich, nicht nur Gewinnerstorys: kleine Missgeschicke machen sympathisch und menschlich und liebenswert; Menschen mit perfektem Privatleben, wo nie was schief zu laufen scheint, wirken zu glatt, als dass man sie gern haben könnte.

Die Basis von allem: Selbstwertschätzung. Bei sich müssen Sie anfangen. Anerkennung ist ansteckend ... wie ein Virus. Leider gilt das auch fürs Gegenteil.

Mit sich selbst gut umgehen: Das ist eine Kunst, die man lernen kann. Schrauben Sie als erstes Ihre Ansprüche an andere herunter. Holen Sie sich Bestätigung statt Anerkennung, durch Sätze wie „Sehen Sie das auch so?“. Ein Mensch, der derselben Ansicht ist wie Sie selbst, stärkt Ihnen den Rücken. Und für Sie hat das außerdem den Vorteil: Der andere fühlt sich von Ihnen automatisch wertgeschätzt. Suchen Sie Bestätigung auch außerhalb der Arbeit.

Und wenn Sie anerkennende Worte hören: Einfach lächeln ... Darüber nachdenken und darauf reagieren können Sie auch später noch. Und falls Sie mich loben wollen:

[www.do-care.de](http://www.do-care.de) ...