

LESEPROBE

zum Arbeitsheft „Gut, dass Sie da sind!“



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Für alle, die die Wertschätzung im Betrieb voranbringen wollen.

Dies ist das Arbeitsheft zum Buch „Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur“ (ISBN: 978-3-8423-4665-9; im Buchhandel erhältlich für 22,90 € in D). Teile des Arbeitshefts sind nur verständlich, wenn man die entsprechenden Passagen des Buches kennt bzw. die Inhalte vermittelt. Gleiches gilt für die im Arbeitsheft gezeigten Folien. Eine Anleitung zu den entsprechenden Dateien findet sich ebenfalls im Buch. Für jegliche Schäden infolge der Verwendung der zu diesem Buch gehörenden Dateien übernehme ich keinerlei Haftung.

Impressum

© 2011 Anne Katrin Matyssek

Herstellung und Verlag: Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN: 978-3-8423-5961-1

Inhaltsübersicht

A	Wertschätzung als Gesundheits- und Produktivitätsfaktor	
A.1	Gut, dass Sie da sind!	08
A.2	Wie ist Ihre Stimmung jetzt?	10
A.3	Worauf sind Sie stolz? Was können Sie Nettes über sich sagen?	11
A.4	Was sind Ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz? (und Schmidtkes?)	12
A.5	Was war eine große Anerkennung für Sie? Wie hat die gewirkt?	13
A.6	Wie geht das mit dem „Focus on the good stuff“?	14
A.7	Wie steht es um Ihren Anerkennungshaushalt? (Selbst-Check)	15
A.8	FÜR CHEFS: Was können Sie an Ihrem Chef wertschätzen? ☺	16
B	Wertschätzung im Arbeitsalltag	
B.1	Wie lässt sich Anerkennung definieren?	18
B.2	Wann ist ein Lob ein gutes Lob?	19
B.3	Woran zeigt sich Wertschätzung im Arbeitsalltag?	20
B.4	Woran erkennen Sie, ob ein Mitmensch überlastet ist?	22
B.5	Wie sprechen Sie's an? (Gesprächsleitfaden)	23
B.6	Wie wertschätzend ist Ihre Haltung? (Fallbeispiel)	24
B.7	FÜR CHEFS: Wertschätzend Führen, auch in Konflikten	25
C	Wertschätzungshindernisse und ihre Lösungen	
C.1	Was hindert Menschen, anderen Wertschätzung zu geben?	28
C.2	Wie verhindern Sie, dass der Stress Sie behindert?	29
C.3	Warum sind gute Leistungen nicht selbstverständlich?	30
C.4	Was tun Sie, wenn Sie jemanden unsympathisch finden?	31
C.5	Wie können Sie Ihre Stimmung (um ein Pünktchen) regulieren?	32
C.6	Wie steht's um Ihre Selbstwertschätzung?	33
C.7	FÜR CHEFS: Wertschätzung bei ‚Blaumachern‘ oder Minderleistung	35
D	Damit die Saat aufgeht (Transfer)	
D.1	Was Wertschätzung bewirkt	38
D.2	Wie Sie selber genug Wertschätzung erhalten	39
D.3	Wie geht's weiter?	40
D.4	Wie ist Ihre Stimmung jetzt?	41
D.5	Was wollen Sie mitnehmen? (Selbstvertrag)	42
D.6	Weitere Transferhilfen (Team-Check und weitere Ideen)	43
D.7	FÜR CHEFS: Planspiel und / oder Kulturveränderungsideoen	47
D.8	FÜR CHEFS: Besprechungen positiv gestalten	48
Anhang		
	Service-Angebote der Autorin	52



Herzlich willkommen!

Sie sind eingeladen worden (vermutlich von einem netten Menschen), um gemeinsam mit Ihren Kolleginnen und Kollegen die Wertschätzung in Ihrem Unternehmen voranbringen? Gratuliere! Sie können das! Sie sind einer von den Guten ☺ Es ist meine feste Überzeugung, dass sich die Kultur in einem Unternehmen nur dann wertschätzender gestalten lässt, wenn einzelne Menschen damit beginnen, sich wertschätzend zu verhalten und andere damit anzustecken. Und Sie gehören offenbar dazu!

Ich wünsche mir, dass Sie in diesem Arbeitsheft viele praxisnahe Anregungen finden, um das Miteinander in Ihrem Unternehmen ein kleines bisschen wertschätzender zu gestalten. Denn mit jedem noch so kleinen Bausteinchen, das jeder noch so kleine Kulturträger in den Betrieb einbringt, verändert sich ein winzig kleines bisschen eben dieser Kultur.

In das Buch, das diesem Arbeitsheft zugrunde liegt, sind meine Erfahrungen eingeflossen aus zahlreichen Workshops, Vorträgen, Impuls- und Multiplikatorenveranstaltungen sowie Führungskräfte-Seminaren zum Thema „Wertschätzung im Betrieb“. Die Spanne der Kunden reichte von Behörden über metallverarbeitende Betriebe bis zu Unternehmen der Telekommunikationsbranche. Es gab dabei zwischen 8 und 150 Teilnehmende. Die Veranstaltungen dauerten zwischen 30 Minuten und zwei Tagen. Es ist also ein ziemlich großer Schatz an Erfahrungen, auf den ich zurückgreifen konnte.

Auch in diesem Arbeitsheft verzichte ich wegen der leichteren Lesbarkeit meistens auf die Nennung der weiblichen Form (Mitarbeiterinnen, Chefinnen) – das ist nicht böse gemeint. Natürlich beziehen sich sämtliche Inhalte gleichermaßen auf Frauen wie Männer.

Wenn im Heft steht „FÜR CHEFS“, so meint dies spezielle Inhalte für Führungskräfte-Veranstaltungen. Ganz sicher können auch Menschen ohne Leitungsfunktion davon profitieren, aber Führungskräfte sollten diesen Fragen – zumindest bei der Langfassung der Veranstaltung – unbedingt ein bisschen Zeit widmen.

Viel Erfolg bei Ihrem Einsatz für ein gesundes Miteinander im Betrieb und eine wertschätzende Unternehmenskultur wünscht Ihnen (und den Menschen, die mit Ihnen zusammen arbeiten) von Herzen

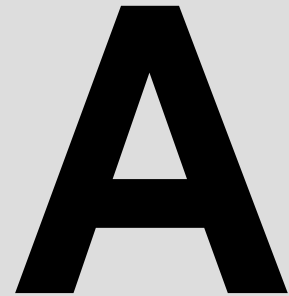
Ihre Anne Katrin Matyssek

Köln, im Mai 2011

Bitte beachten Sie:

Dies ist das Arbeitsheft zum Buch „Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur“ (ISBN: 978-3-8423-4665-9; im Buchhandel erhältlich für 22,90 € in D). Teile des Arbeitshefts sind nur verständlich, wenn man die entsprechenden Passagen des Buches kennt bzw. die Inhalte vermittelt. Gleiches gilt für die im Arbeitsheft gezeigten Folien.

Wertschätzung: Ein Gesundheits- und Produktivitätsfaktor

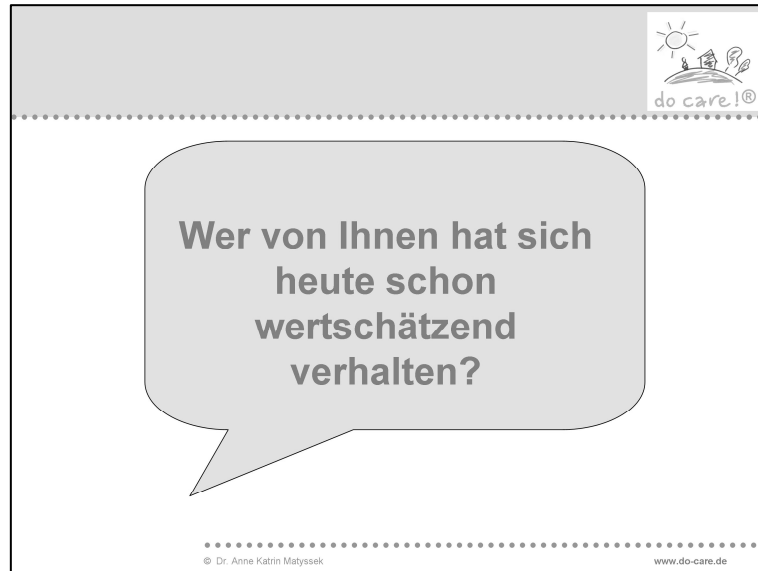


- A.1 Gut, dass Sie da sind!
- A.2 Wie ist Ihre Stimmung jetzt?
- A.3 Worauf sind Sie stolz? Was können Sie Nettes über sich sagen?
- A.4 Was sind Ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz? (und Schmidkes?)
- A.5 Was war eine große Anerkennung für Sie? Wie hat die gewirkt?
- A.6 Wie geht das mit dem „Focus on the good stuff“?
- A.7 Wie steht es um Ihren Anerkennungshaushalt? (Selbst-Check)
- A.8 FÜR CHEFS: Was können Sie an Ihrem Chef wertschätzen? ☺



*Ohne Sie
wär's hier schlecht!*

Ja, das ist prima, dass Sie sich für das Thema „Wertschätzung im Betrieb“ interessieren! Solche Menschen werden gebraucht. Sie verbessern das Arbeitsklima und sorgen für mehr Wohlbefinden im Job. Allein schon die Auseinandersetzung mit dem Thema führt bei den meisten Menschen dazu, dass sie wertschätzender mit einander umgehen. Sie werden es spätestens am Ende der Veranstaltung selber feststellen können. ☺



Alle. Auch Sie, wetten? Der Mensch, der diese Veranstaltung leitet, wird Ihnen erklären, was es damit auf sich hat. Wenn Sie sich dazu Notizen machen wollen (damit Sie es wirklich nicht mehr vergessen und sich vielleicht sogar noch öfter so verhalten): Hier ist Platz!

.....


.....


.....


Bestimmt möchten Sie wissen, worum es in dieser Veranstaltung geht. Daher sehen Sie auf dieser Seite eine Übersicht über die vier Themen, die eine Rolle spielen werden.


worum geht's
in dieser
Veranstaltung?


Übersicht



- 

Wertschätzung als Gesundheitsfaktor
Wie steht es um Ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz?
- 

Wertschätzung im Arbeitsalltag
Wie geht das konkret, z.B. im Umgang mit belasteten Mitarbeitern?
- 

Wertschätzungshindernisse und ihre Lösungen
Wie können Sie mit Wertschätzungshindernissen umgehen?
- 

Damit die Saat aufgeht ...
Wie schaffen Sie es, dass etwas diesen Tag überdauert?

© Dr. Anne Katrin Matyssek www.do-care.de

Wertschätzung beinhaltet eine positive Perspektive, quasi den Blick aufs Gute. Man legt das Augenmerk auf das, was einem etwas wert ist und was man fördern möchte. So betrachtet liegt Wertschätzung nah dran an einer Haltung der Dankbarkeit: Man erkennt wohlwollend an, was ist. Zugleich setzt man durch die Wahl dieser Perspektive eine salutogene (gesundheitsförderliche) Entwicklung in Gang. Denn das, worauf Menschen ihre Aufmerksamkeit richten, wird verstärkt (Rosenthal-Effekt).

Blick aufs Gute
(focus on the good stuff)

Welchen der folgenden Sätze stimmen Sie zu? * Auflösung auf Seite 10

Nur was wir schätzen, wird zum Schatz.

Einen Menschen in seinen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Leistungen wahrnehmen, das Positive an ihm entdecken und in ihm wecken – die wohlwollende Betrachtung des anderen in seiner Einzigartigkeit: Das ist Wertschätzung.

Wenn die Haltung stimmt, stimmt auch das Verhalten.

A.2 Wie ist Ihre Stimmung jetzt?

Skalieren Sie
Ihre Stimmung!

Angenommen, Sie könnten Ihre Stimmung messen, und zwar auf einer Skala von 0 bis 1.052 (Null heißt: „mir ging's nie mieser“, und 1.052 heißt: „mir ging's nie besser“), wie viele Punkte würden Sie dann Ihrer aktuellen Stimmung geben? Sie brauchen das nicht laut zu sagen, sollten sich bitte aber die Zahl merken.

0 = sehr schlecht

1.052 = sehr gut

Wie ist Ihre Stimmung jetzt?

© Dr. Anne Katrin Matyssek www.do-care.de

Der Wert für Ihre aktuelle Stimmung liegt bei: _____

welche Rolle spielt die
Stimmung?

Sie können gern jetzt schon überlegen, warum die Stimmung eine Rolle spielt, wenn man über das Thema Wertschätzung spricht.

* Auflösung zu den Fragen auf Seite 9:

Sie ahnen es vermutlich schon – es gibt da kein richtig oder falsch. Letztlich ist die Definition aber auch nicht so wichtig (im Buch finden Sie natürlich eine: auf den Seiten 13 und 14; nach dieser Definition wären alle drei Aussagen „richtig“; und hier im Heft finden Sie im Kapitel B.1 eine vereinfachte Arbeitsdefinition). Wichtiger ist, dass man sich in Ihrem Betrieb überhaupt zu dem Thema austauscht. Engen Sie also den Begriff nicht unnötig ein. Wenn Ihnen der Ausdruck zu altmodisch oder zu moralisch klingt, verwenden Sie stattdessen neutral wirkende Bezeichnungen wie „positives Feedback“, „Bestätigung“, „konstruktiver Umgang“.

A.3 Worauf sind Sie stolz?

do care!

Vielleicht haben Sie sich schon im Vorfeld dieser Veranstaltung ein paar Gedanken gemacht zu den Fragen:

Was können Sie über sich selbst Anerkennendes / Nettes sagen?

(für Anfänger: Was würden Sie sagen, wenn Sie unbedingt etwas sagen MÜSSTEN?)

*weg mit der Bescheidenheit!
und keine Angst vor
Überheblichkeit!*

.....
.....

Worauf sind Sie stolz: a) in Bezug auf den Betrieb?

.....

Worauf sind Sie stolz: b) in Bezug auf Ihr Team?

.....

Worauf sind Sie stolz: c) in Bezug auf sich persönlich?

.....

Anmerkung

Führungskräfte im Seminar (1,5 bis 2 Tage) beantworten jetzt schon die folgenden Fragen:

Was war die größte / eine große Anerkennung in Ihrem bisherigen Berufsleben? Und wie hat die auf Sie gewirkt?

(Platz für Notizen dazu finden Sie auf Seite 13)

Notieren Sie spontan, was Ihnen einfällt auf die Frage:

Was sind Ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz?

.....

.....

*Extra-Fragen
für Führungskräfte*

FÜR CHEFS:

- **Welche Bedürfnisse haben Sie?**
- **Und welche Bedürfnisse haben Ihre Mitarbeitenden?**
- **Und wie war das doch gleich mit Herrn Schmidtke?
Wie lautet Ihr Fazit aus seiner Geschichte?**

*Geben Sie jedem Menschen das Gefühl,
ein wertvoller Mensch zu sein!*

*Welche von diesen
Punkten könnten Sie
ausprobieren?
(ankringeln)*

.....

.....

Salutogen (gesundheitsförderlich) **ist:**

- Teamsitzungen mit einem Bericht über Gelungenes zu eröffnen
- wenn man über seinen Chef spricht, dies wertschätzend zu tun
- wenn man über Kollegen spricht, dies wertschätzend zu tun
- wenn man über die Kantine spricht, dies wertschätzend zu tun
- (statt zu lästern) einander von den Stärken Dritter zu erzählen
- einander über positive Taten anderer zu berichten
- sich gegenseitig zu verstärken, wenn jemand sich gesund verhält

Fazit aus der Geschichte von Herrn Schmidtke:

*Gehen Sie nie davon aus, dass Ihre Mitarbeitenden von selber
wissen, dass Sie sie schätzen.*

A.5 Was war eine große Anerkennung für Sie?

do care!

Was war die größte / eine große Anerkennung in Ihrem bisherigen Berufsleben?

.....

.....

Und wie hat die auf Sie gewirkt?

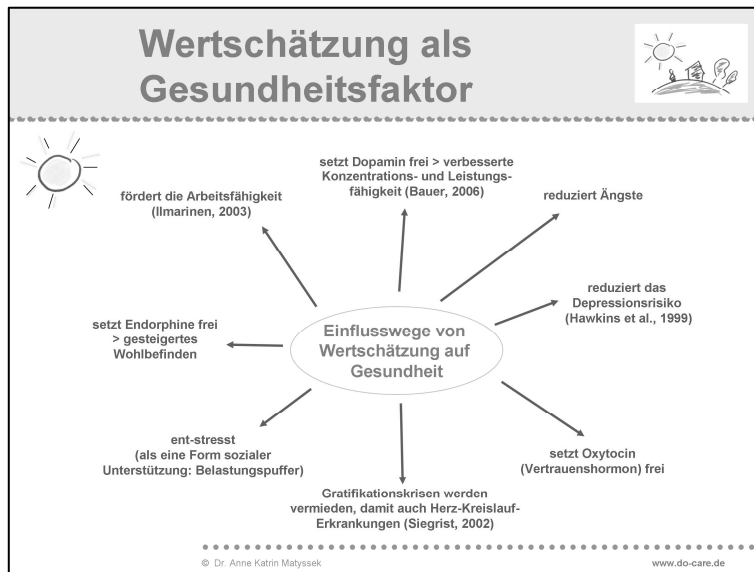
.....

.....

Glauben Sie, dass Anerkennung ein Gesundheitsfaktor ist? wieso?

.....

.....



Ein kleines Denkspiel: Wenn ein Kind ein Zeugnis heimbringt – 9 Einsen und 1 Sechs – worüber reden die Eltern zu 90% der Zeit mit dem Kind?! Natürlich über die Sechs ...

Kleiner Exkurs zu Ihrer Partnerschaft (für Chefs mit viel Zeit und alle, die sich sonst noch trauen):

- Geben oder bekommen Sie mehr Anerkennung in Ihrer (letzten) Partnerschaft?
- Wofür haben Sie von Ihrem Partner/ Ihrer Partnerin das letzte Mal anerkennende Worte gehört? Wie hat das gewirkt?
- Wofür haben Sie das letzte Mal Ihrem Partner/ Ihrer Partnerin anerkennende Worte „gespendet“? Wie hat das gewirkt?
- Wofür könnten Sie Ihrem Partner/ Ihrer Partnerin Anerkennung geben?
- Wie könnten Sie das formulieren? >> „Goldenes Blatt“

Welche von diesen Punkten könnten Sie ausprobieren? (ankringeln)

.....

.....

.....

Leitfaden für gelingende Beziehungen (aus Matyssek, 2010c, S. 34):

- Großzügig sein mit positivem Feedback!
- Positive Emotionen teilen!
- Respektieren, dass jeder seinen Freiraum braucht!
- Gut für den anderen sorgen – aber auch gut für sich!
- Ansprechen, wenn einen etwas belastet!
- Auch das Leben außerhalb dieser Beziehung pflegen!
- Konflikte beim Namen nennen!
- Unabhängig voneinander bleiben!
- Für viele schöne gemeinsame Erlebnisse sorgen!
- Kleine Geschenke ...
- Die Beziehung bewusst gestalten!

FÜR CHEFS:

Wie lautet Ihr Fazit in Bezug auf Ihre/n Mitarbeitenden?

.....

.....

Anmerkung

Bitte notieren Sie Wertschätzungshindernisse, die Ihnen an dieser Stelle aufgefallen sind, bereits jetzt auf Seite 28!