

Dr. Anne Katrin Matyssek

MITARBEITER/INNEN-BRIEF_20

FREIGEgeben ALS MUSTER. MEHR UNTER:
<https://www.do-care.de/gesundheitspost/>

LOYALITÄT

Wir-Gefühl und mehr

DIGITALE
MATERIALIEN
FÜR MEHR
GESUNDHEIT
IM BETRIEB



Klasse, dass Sie wieder dabei sind! Bestimmt sind Sie Teil eines echt tollen Teams. Das ist das Thema der nächsten 5' in diesem Mitarbeiter/innen-Brief. Viel Freude beim Lesen!

WORUM GEHT ES HEUTE? UND WIE WIRKT DAS?

- Ein Team besteht aus zwei Grüppchen, die quasi nicht miteinander reden, wohl aber über einander lästern. Auch außerhalb der Arbeit sprechen alle schlecht übers Team.
- Zwei Kolleginnen schimpfen über den Dreck im Sozialraum – ein Kollege hört das und macht ihn einfach weg. Am nächsten Tag bringt er Äpfel aus dem eigenen Garten mit und schreibt dazu auf eine Karte: „Bedient euch! Ich finde es wichtig, das wir uns hier wohlfühlen.“
- Eine Führungskraft soll versetzt werden, die Mitarbeitenden schreiben einen Brief an die Leitung – die Führungskraft darf bleiben.

Im letzten Mitarbeiter/innen-Brief wurde schon deutlich: Ein Team mit einem guten Wir-Gefühl trägt es mit, wenn vorübergehend aufgrund von Fehlzeiten mehr geleistet werden muss (solange das kein Dauerzustand wird).

Der heutige Brief versorgt Sie mit Tipps, die dazu beitragen sollen, dass Sie sich wohlfühlen in Ihrem Team und das Wir-Gefühl gestärkt wird.

Ihr Zusammenhalt ist eine Kraftquelle!

Gerade in schwierigen Zeiten zeigt sich, was den Teamgeist ausmacht.

- Geben Sie den (allen!) Menschen in Ihrem Team **eine Chance!** Die haben es verdient. Besser sogar 3 ...
- Passen Sie gut aufeinander auf. Im Stress entwickeln viele einen Tunnelblick – und schauen nicht mehr nach rechts und links. Wenn Ihnen so etwas auffällt: Überreichen Sie doch dem gestressten Kollegen ein Rezept mit einer „5-Minuten-**Auszeit-Verschreibung**“ – einlösbar sofort.
- Sprechen Sie die anderen mit Namen an, organisieren Sie eine Feier, zeichnen Sie eine **Team-Kurve** mit gemeinsamen Erfolgen, auf der alle unterschreiben ...

Was mögen Sie
an Ihren
Kolleginnen und
Kollegen?

Worauf können
Sie und die
anderen im
Team stolz sein?

Woran merken
Sie, dass die
Kolleg*innen Sie
mögen?

Und woran
merken die, dass
Sie die mögen?

5'-PODCAST:
BITTE NICHT
LÄSTERN!

<https://bit.ly/2Y3cQmO>

Erster Schritt zum Wir-Gefühl: Lästerverzicht

Lästern schafft nur Schein-Allianzen. Und wer lästert, hat's nötig. Sprechen Sie positiv über die anderen (und natürlich über sich)! Das ist ein bedeutender Baustein für ein starkes Wir-Gefühl. Mehr über dieses wichtige Thema hören Sie im Podcast, den ich Ihnen im orangenen Kreis verlinkt habe.

Vorschlag für einen Brief an Ihre Führungskraft

Hallo Chef/in, was wir Ihnen immer schon mal sagen wollten:

Im Grunde sind wir ziemlich zufrieden mit Ihnen.

Es hätte uns deutlich schlimmer treffen können.

Und Sie aber auch!

Um es noch ein bisschen klarer zu sagen:

„Sie haben ein Super-Team!“

Wir sind stolz auf Sie, dass Sie so eine tolle Truppe haben!

Unterschrift

Unterschrift

Unterschrift

Unterschrift

Unterschrift

Unterschrift

FREIGEgeben ALS MUSTER. MEHR UNTER:
<https://www.do-care.de/gesundheitspost/>

WAS
KÖNNEN
SIE
TUN?

EIN
STARKES
TEAM!

FREIGEgeben ALS MUSTER. MEHR UNTER:
<https://www.do-care.de/gesundheitspost/>

Die folgenden **Mini-Tipps**
zur Stärkung des Wir-Gefühls
können Sie direkt am
Arbeitsplatz ausprobieren:

1.

Vom „wir“ sprechen und schwärmen

Sich gegenüber anderen (außerhalb des Teams, in der Freizeit) positiv über die Kolleginnen und Kollegen äußern, aber auch über die Führungskraft und übers Unternehmen. Natürlich ist nie alles golden, aber vieles läuft eben doch gut oder könnte schlechter sein. Sagen Sie das ruhig mal, auch in Meetings: „Ich finde, wir sind ein prima Team, weil ...“ – Vielleicht greifen andere diesen Satzanfang auf, und am Ende wird es eine „Wir-klopfen-uns-mal-alle-auf-die-Schulter-Runde“ 😊

2.

Direkt heute mit anderen Leuten als sonst zum Mittagessen gehen

und so Grüppchenbildung verhindern. Denn ein starkes Team kennt zumindest keine tiefen Gräben zwischen einzelnen Grüppchen, sondern im Prinzip sind alle mit mehr oder weniger allen anderen verbunden. Und zur Stärkung dieser Verbindungen ist gemeinsames Essen perfekt! Ganz nebenher werden so auch Informationen ausgetauscht, man lernt sich besser kennen, Missverständnisse werden vermieden u.v.m.

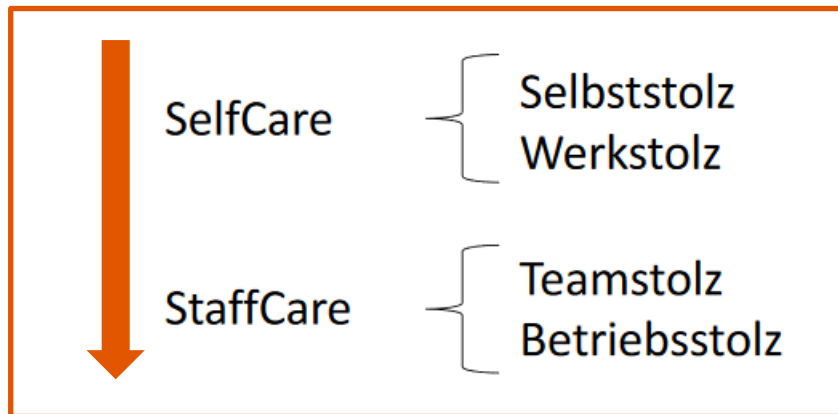
3.

Etablieren Sie Rituale oder Zeichen, die zusammenschweißen

Das kann ein monatlicher Team-Newsletter mit Koch-Rezepten sein (klingt unspektakulär, sorgt aber erfahrungsgemäß für viel positiven Gesprächsstoff), oder auch Buttons, die freitags außerhalb des Kundenkontakts getragen werden: „Ich arbeite gern mit dir zusammen“ oder „Du bist mein Team-Held“. Feiern Sie Erfolge, was das Zeug hält. Oder schlagen Sie vor, dass jedes Meeting mit einem Bericht von (kleinen) Erfolgsgeschichten beginnt.

Vielen Menschen fällt es schwer, stolz auf sich zu sein oder sogar darüber zu reden. Manche sind auch aufgewachsen mit dem Spruch „Eigenlob stimmt“. Wie schade! Zum Glück kann man die Sache mit dem **Selbststolz** auch in späteren Jahren noch lernen. Und keine Sorge: Bevor Sie protzig werden, muss vermutlich sehr viel passieren ... Als erster Schritt: Notieren Sie doch mal alle Ihre Erfolge: Was haben Sie geschafft, obwohl es nicht immer einfach war? Ein wichtiger Baustein kann dabei der **Werkstolz** sein: Wozu leisten Sie tagtäglich einen Beitrag? Und warum ist das nützlich für die Welt, für die Firma, für das Team?

Ich-Gefühl
vor Wir-Gefühl
(ohne zu Egoisten zu
werden ...)



Von dort aus ist es nur ein kleiner Schritt zum Stolz auf andere: Zum Beispiel auf die Zugehörigkeit zu einem tollen Unternehmen (**Betriebsstolz**) oder zu einem tollen Team mit einem starken Wir-Gefühl (**Teamstolz**). Mit jeder Erfolgsgeschichte, die Sie verbreiten, wächst das Wir-Gefühl!

Ein starkes Wir-Gefühl kann auch manche Leistungstiefs auffangen. **Im nächsten Mitarbeiter/innen-Brief geht es genau darum: Schlechte Leistungen, etwa als Folge von schwierigen Lebensphasen.** Bis dahin: do care! Und viel Freude bei der weiteren Stärkung des Wir-Gefühls!

Weitere Mitarbeiter/innen-Briefe behandeln die Themen:

Leistungstiefs, Diversity, Digitalisierung sowie Durchschaubarkeit und Gewissensfragen.

**FÜR WEITERE
INFORMATIONEN
SCHAUEN SIE DOCH
EINFACH MAL AUF
WWW.DO-CARE.DE**

*Zu diesem Mitarbeiter/innen-Brief gibt es eine Ergänzung in Form eines
16seitigen Führungskräfte-Flashlights.*

do care!

Passen Sie gut auf – auf sich und die anderen!

