



# „Gut, dass Sie da sind!“ - Wertschätzung im Betrieb -

Ein Seminar  
für Führungskräfte

Stand: Sommer 2013





**Wer von Ihnen hat sich  
heute schon  
wertschätzend  
verhalten?**

# Von wem ist dieses Konzept?

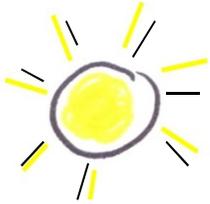


## Anne Katrin Matyssek

- Diplom-Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin
- ausgebildete Stressbewältigungstrainerin (BZgA) seit 1998
- 2002 Spezialisierung auf: „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“
- 2006 darauf basierend Spezialisierung auf „Wertschätzung im Betrieb“



# 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?



0 = sehr schlecht

1.052 = sehr gut

# Wie ist Ihre Stimmung jetzt?



# Reinhard Sprenger

Eines der schönsten Ereignisse in  
seinem Berufsleben:

Als der Chef zu ihm sagte:

„Schön, dass Sie bei uns sind!“

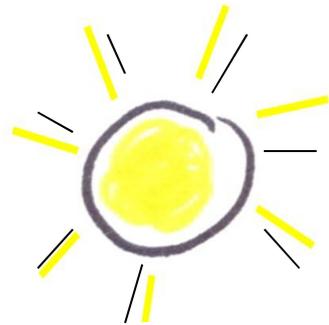
# Erfahrungsaustausch



Bitte beantworten Sie zu zweit die folgenden Fragen:

**Die größte Anerkennung in Ihrem Berufsleben – wie hat die auf Sie gewirkt?**

**Was würden Sie über sich selbst sagen, wenn Sie sich anerkennend über sich selbst äußern sollten?**



# Wertschätzung als Produktivitäts- und Gesundheitsfaktor

# Eine Frage



**Was fehlt Menschen, die in einer  
Mitarbeiterbefragung angeben, sie  
bekämen zu wenig Lob?**

# Fallbeispiel in 3 Schritten

- eine wahre Geschichte



## 1 „Schmidtke hat den Blues“

*Hubert Schmidtke ist stocksauer: „Der Chef hat mich abkommandiert zum Hallekehren!“, empört sich der Facharbeiter in dem kleinen Gewerbebetrieb gegenüber seinem Kollegen Hoffmann. Dabei wirft er die Tür seines Spinds zu, dass es nur so scheppert, „Und das, wo schon mein Vater und mein Großvater hier geschafft haben! Und mich lässt der jetzt so eine Azubiarbeit machen! Für den werd' ich mich ganz sicher nicht mehr ins Zeug legen!“*

# Fallbeispiel in 3 Schritten

- eine wahre Geschichte



2

*Drei Wochen später fasst sich der Kollege Hoffmann ein Herz und erkundigt sich sorgenvoll beim Chef: „Was war da neulich eigentlich los? Der Herr Schmidtke ist ja wie verwandelt seit dem Tag, an dem er die Halle kehren sollte: Erst hat er sich krank gemeldet, und jetzt ist er irgendwie nicht mehr der Alte.“ Der meint: „Ja, mir ist auch schon aufgefallen, dass er sich verändert hat. Irgendwie ständig schlecht gelaunt, so kenne ich ihn gar nicht. Und ich habe auch nicht den Eindruck, dass er noch so mit dem Herzen bei der Sache ist wie früher. Überhaupt erkenne ich meinen Laden seitdem nicht mehr wieder: Die schlechte Stimmung scheint ansteckend zu sein. Und wir hinken zahlenmäßig hinterher, es läuft nicht mehr so rund wie sonst! Und mit dem Tag vor drei Wochen hat alles angefangen!“*

# Fallbeispiel in 3 Schritten

- eine wahre Geschichte

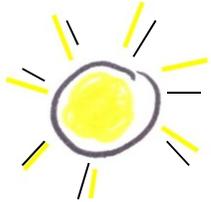


3

*Herr Hoffmann fragt nach: „Ja, aber wieso haben Sie denn auch dem Schmidtke so eine Azubiarbeit aufgetragen?“ Der Chef reagiert erstaunt: „Wieso Azubiarbeit?! Sie wissen doch, wie das war: An dem Tag sollte doch die neue Maschine kommen, das teure Teil war ja schon von langer Hand bestellt. Aber der Hallenboden war verschmutzt – da wollte ich halt, dass den jemand reinigt. Und zwar kein unzuverlässiger Azubi, sondern jemand, auf den ich mich voll und ganz verlassen kann. Darum hab ich dafür den Schmidtke genommen. Der Schmidtke, das ist doch mein bester Mann!“ Als Herr Hoffmann fragt: „Haben Sie denn Herrn Schmidtke das schon mal gesagt, dass er Ihr bester Mann ist?“, meint der Chef: „Nö. Das weiß der doch von selbst!“*

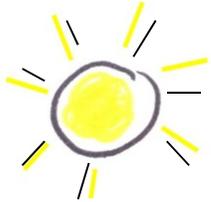


**Wie lautet Ihr Fazit  
aus dieser Geschichte?**



**Was sind Ihre  
Bedürfnisse am  
Arbeitsplatz?**

# INQA-Studie



Die wichtigsten Kriterien für gute Arbeit:

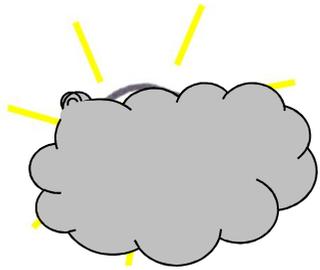
„Von meinem VG als Mensch gesehen werden“ (4).

ABER:

Nur jeder 2. bescheinigt seinem Chef einen wertschätzenden Führungsstil!

*INQA-Studie 2006: „Was ist gute Arbeit?“*

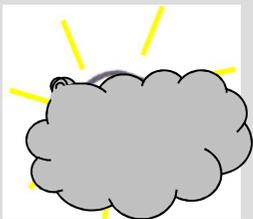
# Wertschätzungsdefizite ...



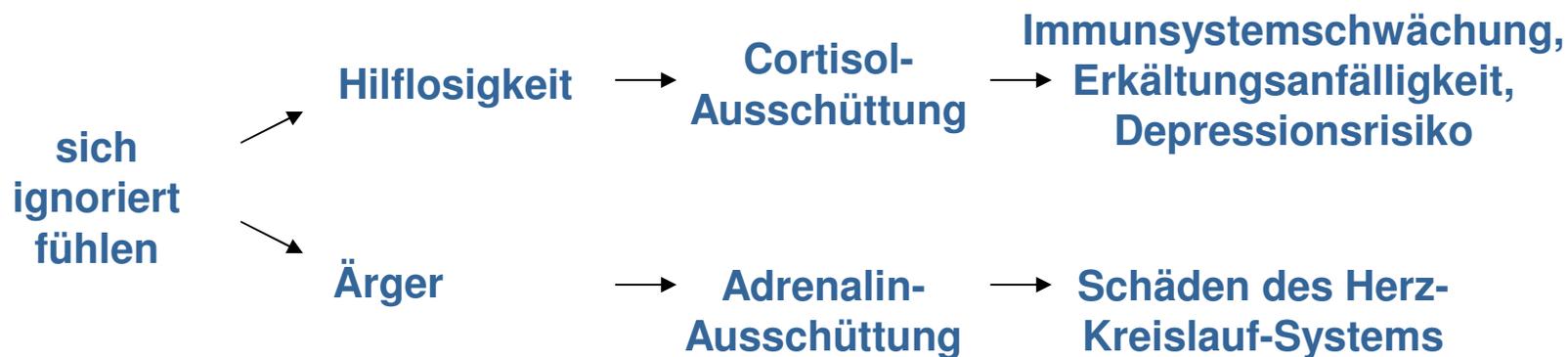
... kosten:



In der Wertschätzungswüste wächst und gedeiht nichts mehr.

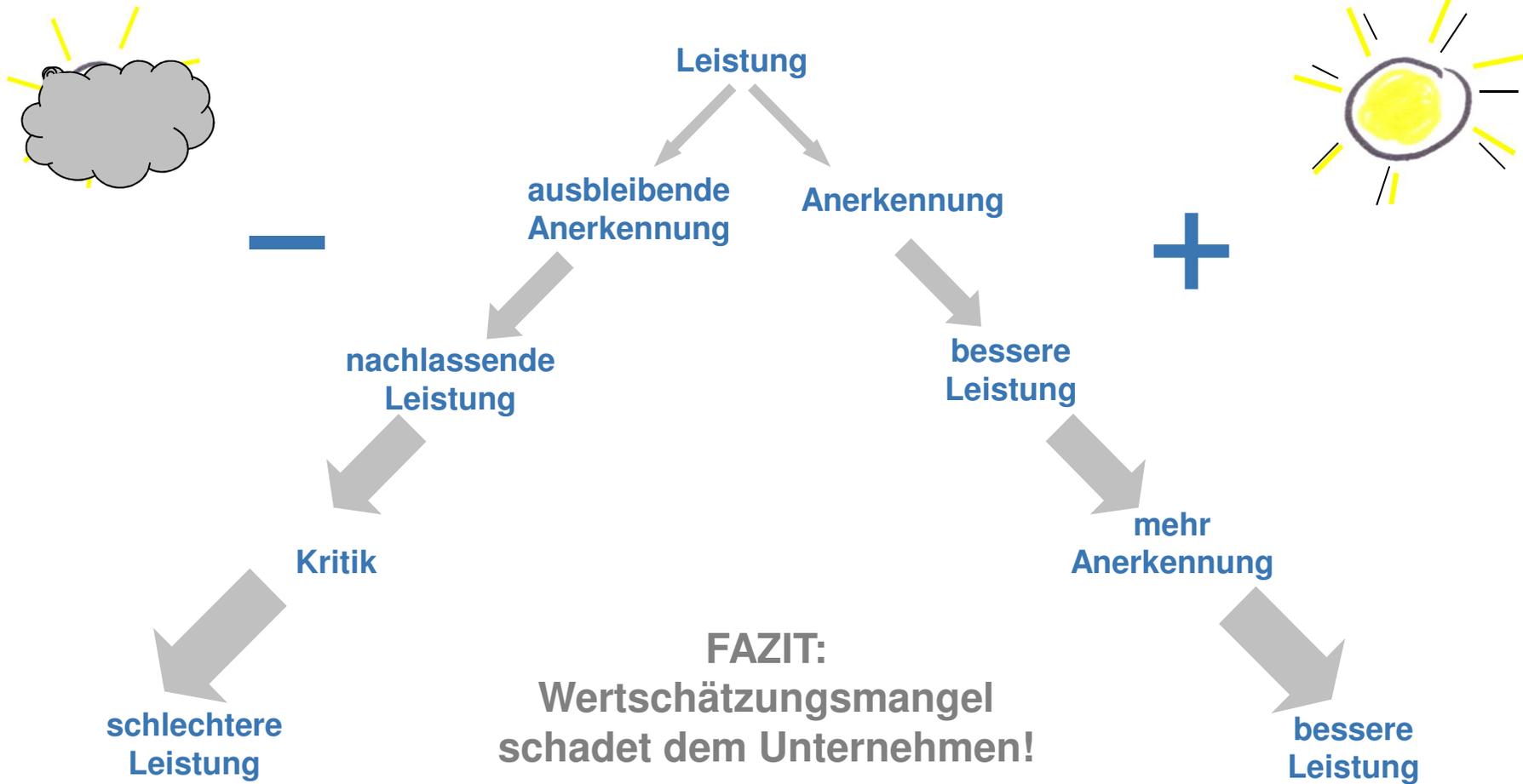


# Körperliche Folgen



**FAZIT:**  
Wertschätzungsmangel schadet der Gesundheit des einzelnen!

# Motivationschere



# Wertschätzung als Gesundheitsfaktor



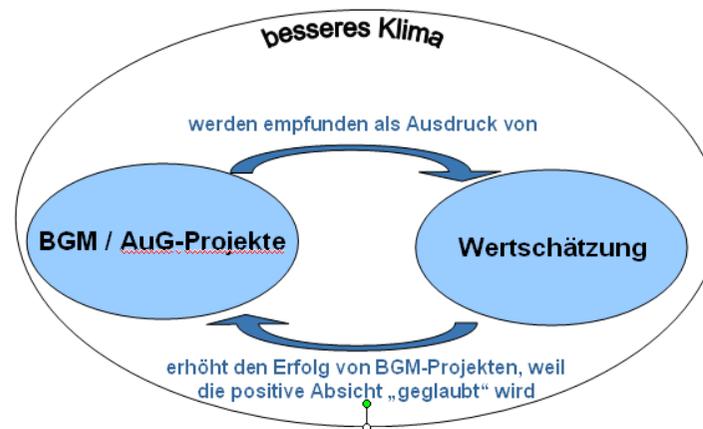
# Studien

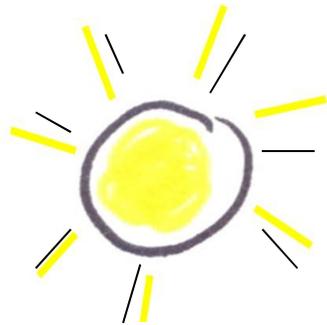


- Hawthorne-Studien (USA, 20er Jahre): **Beachtung alleine steigert schon Leistung**
- Faustregel: **Leistung = Potenzial – Störung**
- Impulse (9/2004): **mangelnde Wertschätzung → höhere Fehlzeiten**
- soft factors – nur langfristig messbar in MAB, Klimabarometer etc.:

**besseres Klima, Prävention innerer Kündigung, echte Anwesenheit, stärkere Bindung ans Unternehmen, besseres Image**

-wechselseitige Bedingtheit von BGM und Wertschätzung:





# Erfahrungsaustausch zum „focus on the good stuff“

# Stellenbesetzung



Die Schnecke ... ist zu ...

Der Jaguar ... ist zu ...

Der Elefant ... ist zu ...

Die Mücke ... ist zu ...

Der Maulwurf ... ist zu ...

Der Schmetterling ... ist zu ...

...

# focus on the good stuff: Partnerschaft



**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? >> „Goldenenes Blatt“**

# focus on the good stuff: Mitarbeiter/innen



**Notieren Sie die Namen von 7 Ihrer Mitarbeiter/innen!**

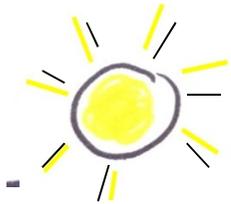
**Betrachten Sie den vorletzten Namen auf Ihrer Liste:**

**Wofür haben Sie das letzte Mal diesem Menschen  
anerkennde Worte „gespendet“? Wie hat das  
gewirkt?**

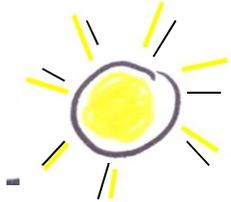
**Wofür könnten Sie diesem Menschen Anerkennung  
geben? Wie könnten Sie das formulieren?**

**Anmerkung:**

**Wertschätzungshindernisse bitte notieren!**



**Wer von Ihnen  
gibt genug  
Anerkennung?**

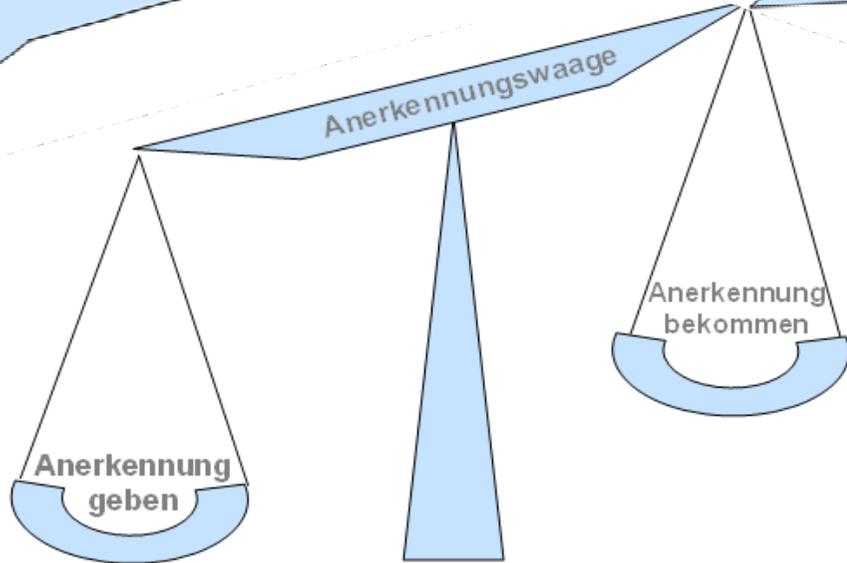


**Wer von Ihnen  
bekommt genug  
Anerkennung?**



Wer von Ihnen  
gibt genug  
Anerkennung?

Wer von Ihnen  
bekommt genug  
Anerkennung?



# Ihr Anerkennungshaushalt

bei der Arbeit: Selbstcheck und Teamcheck



**Fragebogen zum Selbst-Check: "Mein Anerkennungshaushalt"** © Dr. Anne Katrin Matyssek 2008

**Grundsätzliches**

Kenne ich die größte Stärke jedes Mitarbeiters / Kollegen?  
 Halte ich mich an die Anerkennungsregel (Verhältnis Lob/Kritik = mindestens 10:1)?  
 Achte ich ganz bewusst auf positive Leistungen?  
 Verteile ich meine Anerkennung gerecht, ohne Lieblinge zu haben?

**Anerkennung empfangen**

Lächeln die meisten Menschen, wenn Sie mir zum ersten Mal an diesem Tag begrüßen?  
 Hat innerhalb der letzten drei Wochen ein Kollege ein anerkennendes Wort für mich gesagt?  
 Bin ich während der letzten vier Wochen einmal von meinem Vorgesetzten gelobt worden?

**Anerkennung geben**

Habe ich mich heute schon selbst gelobt?  
 Habe ich während des gestrigen Tages bewusst auf Dinge geachtet, die mich lächeln lassen?  
 Habe ich während der letzten fünf Werktage jemanden (im Beruf) gelobt?  
 Habe ich in den letzten drei Wochen auch für Kollegen ein anerkennendes Wort gefunden?  
 Habe ich in den letzten vier Wochen einmal bewusst etwas „Selbstverständliches“ anerkannt?  
 Habe ich in den letzten drei Monaten einmal meinen eigenen Vorgesetzten gelobt?

**Team-Check aus dem Team**

„Wie gehen wir zueinander aus?“

Frage	stimmte voll zu	stimmte zu	stimmte nicht zu	stimmte gar nicht zu
1. Ich bin ein Team, welches sich selbst lobt	+2	+1	-1	-2
2. Jeder und Jemand sind bei uns selbstverständlich	+2	+1	-1	-2
3. Als Team sind wir stolz auf unsere Leistungen	+2	+1	-1	-2
4. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
5. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
6. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
7. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
8. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
9. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
10. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
11. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
12. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
13. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
14. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
15. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
16. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
17. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
18. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
19. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
20. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
21. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
22. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
23. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
24. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
25. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
26. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
27. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2
28. Bei uns herrscht ein harmonisches Verhältnis von Lob und Kritik	+2	+1	-1	-2

**do care!**

Summenwerte in der Dimension **Respekt** vs. **Beziehungs**

Summenwerte in der Dimension **Erneuerung** vs. **Erneuerung**

Summenwerte in der Dimension **Zusammenhalt** vs. **Anpassung**

Summenwerte in der Dimension **Wertschätzung** vs. **Anerkennung**

Tragen Sie die Summenwerte der 4 Dimensionen als Balken im Plot ein. Die X-Achsen entsprechen den 4 Dimensionen. Die Y-Achsen entsprechen den 4 Dimensionen.

**Team-Bonus erhalten:** Antworten Sie die Werte über die Dimensionen, die Sie am meisten schätzen, so dass Sie immer positiv sind. Das Team insgesamt eine Starke wird.

Machen Sie den Selbst-Check!

Den Team-Check erhalten Sie als Material und können ihn später für sich bearbeiten.

## Fragebogen zum Selbst-Check: "Mein Anerkennungshaushalt"



### Grundsätzliches

Kenne ich die größte Stärke jedes Mitarbeiters / Kollegen?  
Halte ich mich an die Anerkennungsregel (Verhältnis Lob:Kritik = mindestens 3:1)?  
Achte ich ganz bewusst auf positive Leistungen?  
Verteile ich meine Anerkennung gerecht, ohne Lieblinge zu haben?

**maximale Punktzahl: 4**

### Anerkennung empfangen

Lächeln die meisten Menschen, wenn Sie mir zum ersten Mal an diesem Tag begegnen?  
Hat innerhalb der letzten drei Wochen ein Kollege ein anerkennendes Wort für mich gefunden?  
Bin ich während der letzten vier Wochen einmal von meinem Vorgesetzten gelobt worden?

**maximale Punktzahl: 3**

### Anerkennung geben

Habe ich mich heute schon selbst gelobt?  
Habe ich während des gestrigen Tages bewusst auf Dinge geachtet, die mich lächeln lassen?  
Habe ich während der letzten fünf Werktage jemanden (im Beruf) gelobt?  
Habe ich in den letzten drei Wochen auch für Kollegen ein anerkennendes Wort gefunden?  
Habe ich in den letzten vier Wochen einmal bewusst etwas „Selbstverständliches“ anerkannt?  
Habe ich in den letzten drei Monaten einmal meinen eigenen Vorgesetzten gelobt?

**maximale Punktzahl: 6**

### Auflösung :

Wer viel Anerkennung empfängt / empfindet (!), der gibt auch viel!

#### Punkteinteilung

Ab 7 Punkten: Sie sind schon ziemlich gut dran!  
Ab 10 Punkten: Gratulation! Es macht Spaß, mit Ihnen zu arbeiten!

# Exkurs: Problemfeld Chef



## Ihr Chef – auch nur ein Mensch ...

- ... der selbst zu wenig Anerkennung bekommt?
- ... mit Angst vor ...
  - Handaufhalte-Mentalität? – *“Dann will die mehr Geld.”*
  - Lächerlichkeit? – *“Der grinst sich doch bloß eins.”*
  - Ungleichbehandlung? – *“Dann lob’ ich lieber keine/n.”*
  - zu viel des Guten? – *“Dann legt die die Hände in den Schoß.”*
- ... mit Stress ...
  - weshalb er einfach nicht dran denkt?

# Exkurs: Problemfeld Chef



## Klarkommen mit dem Nie-Lober-Chef

- Zweifelnd 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.
- Holen Sie sich Ihre Lorbeeren – z.B. per “Und?!”
- Loben Sie ihn – er braucht’s genauso.
- Nutzen Sie Ihre Vorbildfunktion – Loben Sie Kollegen/Kolleginnen.

# Exkurs: Problemfeld Chef



## Check: Ihr Chef und Sie

- Kapseln Sie sich ab?
- Sind Sie in der Out-Group?
- Machen Sie mehr Fehler?
  - Wie reagieren Sie auf seine Kritik? ← Fallbeispiel als Test
- Stecken Sie schon in einer Kränkungs-Rache-Spirale?

### TIPP !

**Bei Kritik: 1. Sachebene prüfen statt denken „Der mag mich nicht“,  
2. Gespräch suchen, 3. Beleidigt zurückziehen (erst letzte Option)**

# Anerkennung

## - Was man davon hat



**Erfassbar in MAB, Klimabarometer etc.**  
**– für den Controller nur sehr langfristig greifbar ...**

- **Prävention der inneren Kündigung**
- **echte Anwesenheit >> Produktivität**
- **Erhaltung der Arbeitsfähigkeit**
- **Bindung ans Unternehmen**
- **besseres Klima**
- **gestärktes Selbstwertgefühl**
- **mehr Erfolg bei AuG-/ BGM-Projekten**



# Anerkennung / Wertschätzung im Arbeitsalltag

# Definition



## Anerkennung

**Lob**

**Wertschätzung**

# Richtig loben



## Fallbeispiel, Kapitel 5 „Führungsfaktor Gesundheit“



**Immer echt!**

**Mit Blickkontakt!**

**Individuell! (Anfängervariante: „Hamwe uns verdient“)**

**Mit Emotion! (Lob ohne Ausdruck ist kein Lob)**

**Nicht entmutigen lassen!**

**Faustregel 3:1 beachten!**

**Auch Kritik muss sein!**

**Prozente klären!**

**Eigenlob stimmt!**

**„Erwisch ihn, wenn er gut ist!“**

**WICHTIG:**  
**Nicht morgen damit anfangen,  
sondern erst in 4 Tagen!**  
**Solange: Fokus schärfen!**

# Richtig wertschätzen



## Was sich Beschäftigte wünschen

Danke sagen, pünktlich sein, höflich sein

Begrüßen mit Blickkontakt / Handschlag

Sich kümmern (z.B. um saubere Sozialräume)

Zu Festtagen gratulieren

Sich die Namen merken

Verabredungen einhalten

Wissen, woran ich gerade arbeite / Nachfragen

Mitgehen in die Kantine (überhaupt: „Mit-...“)

„Gut, dass Sie da sind!“ – „Sie sind hier wichtig!“

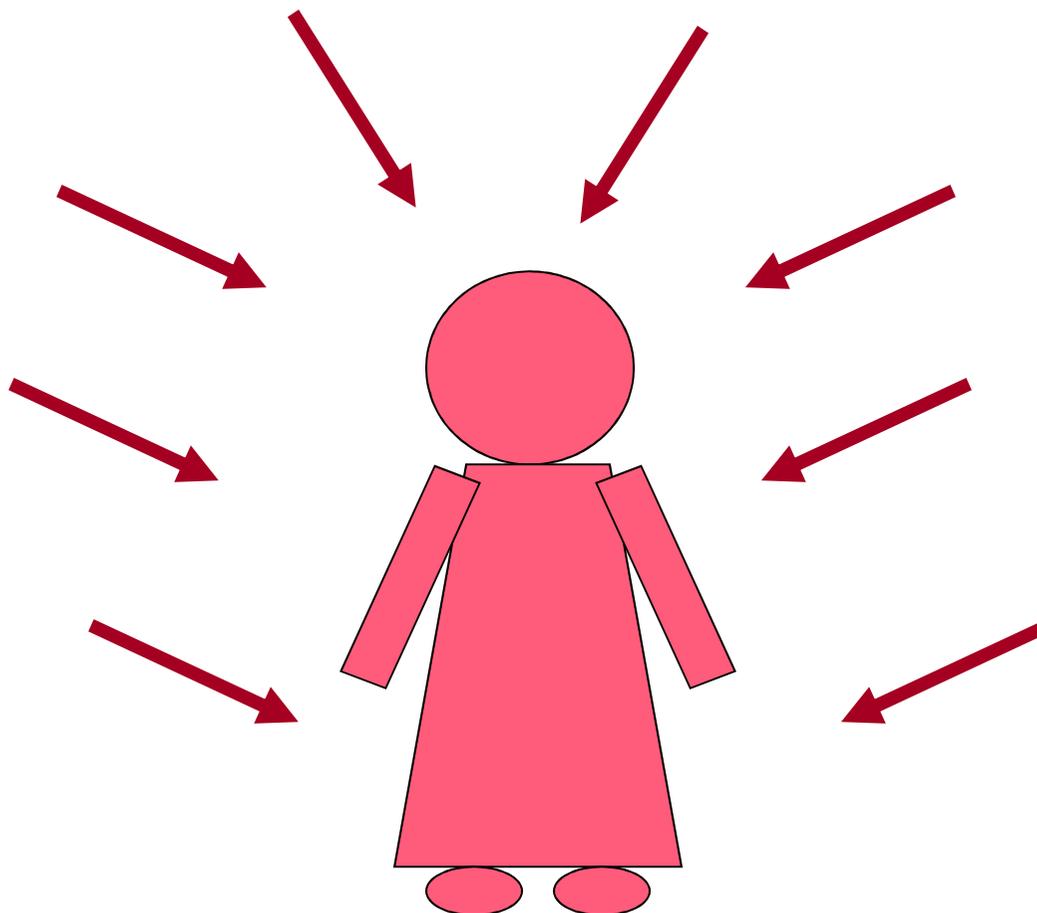
ALLE einbeziehen, nicht nur die Lieblinge

Den „Focus on the good stuff“ richten – in jedem Meeting!



**Ihr wichtigster Mitarbeiter ist der,  
an den Sie heute noch nicht  
gedacht haben.**

# Belastungssignale?



# Do's und Don't's (5 grundsätzliche Regeln) für den Umgang mit belasteten Mitarbeitenden



## OBERSTES GEBOT:

NICHT SELBER REDEN, SONDERN FRAGEN UND ZUHÖREN !!!



Stress-Symptome ansprechen nach folgenden Vorschlägen (Do's = Blau, Dont's = Rot):

1. Beschreiben, was Ihnen aufgefallen ist: „Ich seh grad: ...“ (statt: **Diagnose**)
2. Fragen, „was los ist“. (statt: **„Haben Sie ein Problem?“**)
3. „Ich mache mir Sorgen und möchte Sie unterstützen.“ (statt: **„helfen“**)
4. „Was brauchen Sie?“ (statt **eigener Vorschläge, diese erst im 2. Schritt**)
5. Gesprächsbereitschaft signalisieren: „Also, wenn noch was ist ...“

# Wege zu einer wertschätzenden Haltung



**Was fährt der Idiot so dicht vor mir her?!**

# Wege zu einer wertschätzenden Haltung



**Der kommt zu spät! Was fällt dem ein? Der mag mich nicht! Das ist doch ein Zeichen von Missachtung!**

**Der kommt zu spät! Was er bis eben noch erledigt hat, muss ihm wirklich wichtig gewesen sein!**

# Die Perspektive entscheidet ...



**Wer hat Recht?  
Wer kann besser abschalten?  
Wer hat die schöneren Träume?  
Wer ist kreativer?  
Wer spendet mehr?**



# Kritikgespräche wertschätzend führen

# Erfahrungsaustausch: Kritikgespräche



Bitte erinnern Sie sich an das letzte Kritikgespräch,  
das Sie geführt haben und das GUT lief.

Warum lief es gut?

Welche Prinzipien können Sie daraus ableiten?

# Fallbeispiel „Blaumacher“



Ein Teamleiter, seit fünfzehn Monaten in dieser Position tätig, hat einen Mitarbeiter, der häufig immer gerade dann fehlt, wenn Not am Mann ist.

Eines Tages entdeckt der Teamleiter in einer Zeitschrift einen Artikel zum Thema „Die Tricks der Blaumacher“. Der Artikel enthält u.a. eine Liste von Erkrankungen, die auch der betreffende Mitarbeiter schon oft als Erklärung für seine Fehlzeiten angegeben hat. Der Teamleiter schneidet die Liste aus und legt sie dem Mitarbeiter kommentarlos ins Fach.

- Welche Perspektive hat der Teamleiter gewählt? Wie konnte es dazu kommen?
- Welche Konflikte sehen/ vermuten Sie hier?
- An welchen Stellen wäre wertschätzenderes Verhalten möglich? Wie sähe das aus?
- Wie geht es besser? Was ist Ihr Fazit für sich selber?



# Wertschätzungs- hindernisse und ihre Lösungen



**Was hindert  
Menschen, anderen  
Wertschätzung zu  
geben?**





$$3 + 8 = 11$$

$$9 + 2 = 11$$

$$5 + 7 = 11$$

$$7 + 4 = 11$$





# „Das war jetzt nicht gaaaaanz schlecht ...“

Wie schafft man es, den Fokus auf das Positive zu lenken?



**„Schön, dass Sie da sind!“**

**Das geht beim  
Leistungsträger leicht – und  
bei den anderen?**



# Was tun Sie, wenn die „Chemie“ nicht stimmt?



# „Ich brauch‘ kein Lob!“

Was löst die Äußerung in Ihnen aus?  
Was steckt dahinter?  
Was heißt das für Sie?

# Ursachen



**Stress**

**Selbstverständlichkeit / Anspruchshaltung**

**Sympathie-Defizite**

**Selbstwertschätzungsdefizite / schlechte Laune**

„Ich kann nur geben, was ich vorher getankt habe.“

„Mein Haus – mein Auto – mein Boot!“ – Das 10.000 €-Dilemma



← **FAZIT: Scheinwerfer-Fokus auf dem Negativen!**



**Wertschätzung heißt: Den Blick aufs GUTE kultivieren!**

# Arbeit in 4 Gruppen



## Gruppe 1: „Stress“

Sie sind selber gestresst, haben den Kopf voll mit anderen Dingen. Dennoch denken Sie, dass Sie ab und zu Anerkennung äußern sollten. Wie haben Sie es bislang geschafft, trotz Stress Wertschätzung zu zeigen?



## Gruppe 2: „Selbstverständlichkeit“ (oder Minderleister)

Einer Ihrer Mitarbeiter macht keinen Schlag mehr als nötig. Loben oder wertschätzen (was von beidem?) Sie ihn trotzdem? Wie haben Sie in der Vergangenheit gehandelt? Welche Strategie war die erfolgreichste?

## Gruppe 3: „Sympathiedefizite“

Einer Ihrer Mitarbeitenden ist Ihnen unsympathisch; auf anerkennende Äußerungen von Ihnen reagiert er abwehrend, sagt: „Ich brauch' kein Lob!“ Was löst diese Äußerung in Ihnen aus? Was könnte dahinter stecken? Was heißt das für Sie? Welche Konsequenz ziehen Sie daraus?

## Gruppe 4: „Schlechte Laune“

Wer schlecht gelaunt ist, mag nicht loben und ist auch nicht besonders wertschätzend „drauf“; er schaut nur aufs Negative – kennen Sie das? Wie gehen Sie damit um? Wie schaffen Sie es, Ihre Stimmung zu verbessern?

# Gruppenarbeit 1



„Stress“

**Sie sind selber gestresst, haben den Kopf voll mit anderen Dingen. Dennoch denken Sie, dass Sie ab und zu Anerkennung äußern sollten.**

**Wie haben Sie es bislang geschafft, trotz Stress Wertschätzung zu zeigen?**

# Gruppenarbeit 2



„Selbstverständlichkeit“  
(oder Minderleister)



**Einer Ihrer Mitarbeitenden macht keinen Schlag mehr als nötig. Loben oder wertschätzen (was von beidem?) Sie ihn trotzdem? Wie haben Sie in der Vergangenheit gehandelt? Welche Strategie war die erfolgreichste?**

# Gruppenarbeit 3



## „Sympathiedefizite“



**Einer Ihrer Mitarbeitenden ist Ihnen unsympathisch; auf anerkennende Äußerungen von Ihnen reagiert er abwehrend, sagt: „Ich brauch‘ kein Lob!“  
Was löst diese Äußerung in Ihnen aus?  
Was könnte dahinter stecken?  
Was heißt das für Sie? Welche Konsequenz ziehen Sie daraus?**

# Gruppenarbeit 4



## „Schlechte Laune“



**Wer schlecht gelaunt ist, mag nicht loben und ist auch nicht besonders wertschätzend „drauf“; er schaut nur aufs Negative – kennen Sie das? Wie gehen Sie damit um? Wie schaffen Sie es, Ihre Stimmung zu verbessern?**



**Je mehr Sie in Ihre Frau  
investieren, desto ...  
wertvoller wird sie für Sie.**

# Selbstwertschätzung



Weil ich es mir wert bin ...

... überrede ich mich selbst zum Sport ...

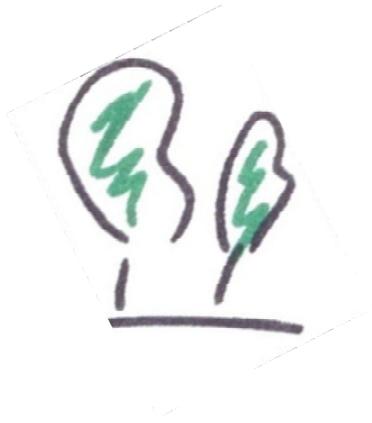
... setze ich mir feste Ziele ...

... arbeite ich täglich an meiner Stimmung ...

... frage ich mich vor dem Einschlafen, was heute gut lief ...

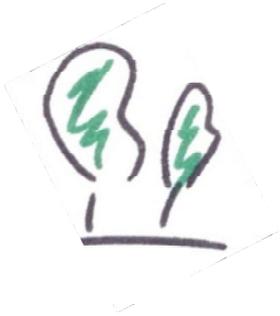
... schaue ich nicht mehr täglich 5 Leichen im TV an ...

... gönne ich mir 5-6mal täglich eine Auszeit



# Damit die Saat aufgeht ...

# Planspiel in Gruppen: Angenommen, Sie wären ...

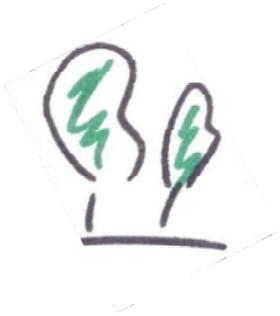


... selbständiger Berater und Sie möchten Seminare zum Thema „Wertschätzung“ an Kunden im Metallsektor verkaufen ...

## Skizzieren Sie ein Unternehmenskonzept:

- Wie soll Ihr Unternehmen heißen?
- Wie könnte Ihr Logo aussehen? Oder ein Slogan?
- Wie könnte eine Selbstdarstellung aussehen? (Nutzen)
- Mit welchen Argumenten überzeugen Sie Ihre Kunden?
- Wie soll Ihr Seminar heißen?
- Wie könnte ein Seminarkonzept aussehen? (4 Punkte)
- Welche 3 konkreten Tipps sollen die TN mitnehmen?

# Ideen zur Kulturveränderung

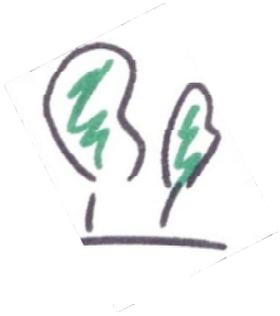


... Vorsicht ... Spinnereien erlaubt ...

**Sie möchten die Kultur in unserem Unternehmen verändern?**

- Welche Ideen haben Sie?
- Wie ginge deren ideale Umsetzung?
- Was könnte passieren?
- Was bleibt übrig?

# Extra: Besprechungen positiv gestalten



**Starten Sie mit Emotion! >> „Ich freue mich ...“**

**Starten Sie positiv! (z.B. „Bericht der Heldentaten“)**

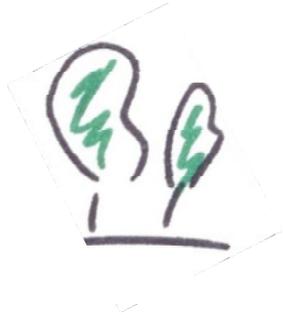
**Nicht zur Mittagszeit starten!**

**Bedürfnisse achten: Wasser, Frischluft etc.**

**Keine Beschwerde zulassen ohne Änderungsvorschlag!**

**VW-Regel beachten: Keine Vorwürfe, sondern Wünsche**

**Wenn's schnell gehen soll: Meeting im Stehen!**



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



## 6 Empfehlungen zur wertschätzenden Führung



- **Optimieren Sie Ihre Stimmung! - 3x tgl. um 1 Pünktchen!**
  - **Erinnern Sie andere an Erfolge! - Lassen Sie sie gut dastehen!**
  - **Schenken Sie Vertrauen! - So stärken Sie Ihr Gegenüber!**
  - **Unterstellen Sie die beste Absicht! - Menschen meinen's gut!**
  - **Geben Sie jedem das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein!**
  - **Suchen Sie das gute Pünktchen an Ihrem Gegenüber!**
- Und 5-6x tgl. auch an sich selbst ...**



(c) Dr. Anne Katrin Matyssek



# Was Wertschätzung bewirkt



⇒ Sie macht aus jedem einen positiven Menschen mit toller Ausstrahlung ...  
... und aus dem Gegenüber auch!



⇒ Sie macht uns klar, wofür wir dankbar sein können ...  
... dem Dankbaren gehört das Glück!



⇒ Sie hilft uns, das Beste zu sehen ...  
... in uns, dem anderen, der Firma und der Welt!



⇒ Sie stärkt die Psyche und verbessert die Welt:  
Das Unternehmen wird erfolgreicher, die Leute werden gesünder ...





● Wenn Sie diese Karte sehen, gönnen Sie sich eine kleine Auszeit und: ●

## Blicken Sie aufs Gute!

### Was lässt Sie strahlen?

Wer lächelt, erhält mehr Anerkennung!



### Wo können Sie auftanken?

Suchen Sie sich Anerkennungsquellen auch außerhalb der Arbeit!

### Was lässt Sie aufblühen?

Suchen Sie sich Aufgaben, die Sie gern machen!

### Was macht Sie stolz?

Eigenlob stimmt! Holen Sie sich Ihre Lorbeeren!

● ● Sie sind ein Schatz! ~ Mehr unter: [www.anne-katrin-matyssek.de](http://www.anne-katrin-matyssek.de) ● ●

(c) Dr. Anne Katrin Matyssek



0 = sehr schlecht

1.052 = sehr gut

# Wie ist Ihre Stimmung jetzt?

# Selbstvertrag



Erarbeitung von Maßnahmen für Ihren Führungsbereich:

**Was wollen Sie umsetzen?**

- a) für sich persönlich / Partnerschaft**
- b) für Ihre Mitarbeiter/innen**

**Was versprechen Sie sich davon?**

**Was tun Sie bis wann?**

**Wie könnten Sie mit Hindernissen umgehen?**

**Wer soll Sie unterstützen?**

# Wie geht's weiter?



**KOSTENLOS:** Audio-Dateien für mehr Wertschätzung

[www.podcast-pause.de](http://www.podcast-pause.de) und [www.gesund-fuehren-podcast.de](http://www.gesund-fuehren-podcast.de)

(fast 200 Stück à 5 Minuten; Lautsprecher erforderlich)

**KOSTENLOS:** Schriftliche Infos für mehr Wertschätzung

<http://www.do-care.de/infobrief/>

(alle 2 Monate neu; als eMail-Infobrief abonnieren oder online lesen)

# Begleitmaterialien



## „Gut, dass Sie da sind“

Arbeitsheft mit 52 Seiten (5,00 €), im Buchhandel erhältlich; ab 20 Exemplaren auch gern unter:

[www.mehr-wohlbefinden-im-job.de](http://www.mehr-wohlbefinden-im-job.de)

## CareCards (diverse Ausführungen)

Hartplastik, Scheckkartenformat (10 Stück für 24,00 €), ab 10 Exemplaren zu beziehen unter:

[www.mehr-wohlbefinden-im-job.de](http://www.mehr-wohlbefinden-im-job.de)

**6 Empfehlungen zum wertschätzenden Miteinander:**

- Optimieren Sie Ihre Stimmung! - 3x tgl. um 1 Pünktchen!
- Erinnern Sie andere an Erfolge! - Lassen Sie sie gut dastehen!
- Schenken Sie Vertrauen! - So stärken Sie Ihr Gegenüber!
- Unterstellen Sie die beste Absicht! - Menschen meinen's gut!
- Geben Sie jedem das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein!
- Suchen Sie das gute Pünktchen an Ihrem Gegenüber!

- Und 5-6x tgl. auch an sich selbst ...

(c) Dr. Anne Katrin Matyssek