

AKTIVITÄTEN & STRATEGIEN FÜR UNTERNEHMEN

Was macht einen Betrieb zu einem guten und gesunden Arbeitsplatz?

Das Institute „Great Place to Work®“ fand heraus „Ein attraktiver Arbeitsplatz ist da, wo die Mitarbeiter denen **vertrauen**, für die sie arbeiten, **stolz** sind auf das, was sie tun, und **Freude** an der **Zusammenarbeit** mit ihren Arbeitskollegen haben.“

Am wichtigsten ist die Qualität der Beziehung zwischen:

- Arbeitnehmer und Management
- Arbeitnehmer und Betrieb
- Arbeitnehmer und andere Arbeitnehmer

Folgende Strategien und Aktivitäten helfen authentischer und erfüllter zu leben. Sie schaffen ein wertorientiertes Zusammenleben in Betrieben. So können leitenden Angestellten ihre Mitarbeiter mit Wertschätzung führen.

Strategie 1: Die Sprache der Tugenden sprechen

Sprache kann entmutigen oder inspirieren. Wenn wir eine achtsame Sprache verwenden, in anderen Menschen Tugenden erkennen und diese benennen, kann sich das Beste in uns und anderen entfalten. Mit Tugenden können wir Anerkennung geben, Dank aussprechen, Prozesse begleiten oder auch korrigieren.

- Gelegenheiten Mitarbeiter wert zu schätzen mit Tugendankerkennungen gibt es genug: bei Geburtstag, Weihnachten, Verabschiedung / als Zeugnis, Danksagung oder einfach so.
- Eine Tugendankerkennung geben geht wie folgt. Sag ihr / ihm, welche Tugend du beobachtet hast oder erkennst – und in welchen Gesten oder Worten diese Tugend deutlich wurde. Z.B. „Ich schätze Ihre (Tugend), wenn / wo Sie ...“.
- Oder als „Tugend-Dusche“ z.B. für ein Geburtstagskind, Jubiläum: Person steht in der Mitte und alle Kollegen sagen, einer nach dem anderen, welche Tugend die Person besonders ausmacht, welche sie schätzen, und in welcher Situation er dies zeigt.
- Auch in Email-Korrespondenz die Sprache der Tugenden mit Mitarbeiter und Kunden verwenden.
- In persönlichen oder Wochen-Abschluss-Gesprächen: „Welche Tugend ich diese Woche in welcher Situation bei Ihnen gesehen habe“. Die Tugend auf eine Kristall-Vorlage schreiben und übergeben.
- Ein Gruppenbild machen, auf dem jede/r Mitarbeiter/In eine Tugend zugeordnet wird, die ihm/ihr besonders entspricht.
- Sich auf eine „Tugend der Woche“ besinnen. Collagen oder Bilder zur Tugend aufkleben.
- Mitarbeitergespräche: Tugenden in den Mitarbeiterbeurteilungen und –bewertungen: Seien Sie taktvoll, nutzen Sie es wie ein Sandwich: Anerkennen – Korrigieren – Danken.

Strategie 2: Lehrreiche Momente nutzen

Lernen wir unsere täglichen Herausforderungen als „Lehrstunden des Lebens“ anzunehmen, so kann jedes Hindernis zu einem Sprungbrett der Persönlichkeitsentwicklung werden.

- Eine Tugendkarte ziehen: als Richtlinie für Entscheidungen, um eine Beziehung zu verbessern und zu stärken, um die eigene Lebensausrichtung zu klären oder dem Alltag einen geistigen Fokus zu verleihen. Sie eignen sich für Einheit stiftende Übungen und zum reflexiven Gedankenaustausch. Ziehen Sie Tugendkarten mit dem Ziel, Fähigkeiten zu erkennen und zu verfeinern – oder mutig Neues zu lernen, ohne uns selbst oder andere zu entmutigen.
- Persönliche Tugendkarte ziehen: Ziehen Sie eine Tugendkarte. Lesen Sie die Karte und denken Sie darüber nach, welche Bedeutung diese Tugend für Sie im Moment hat. Vielleicht stellen Sie sich eine Frage, bevor Sie eine Karte ziehen. Schreiben Sie auf, welche Tugend Sie gezogen haben und welche Gedanken und Umsetzungsmöglichkeiten Sie beschäftigen.
- Wochen-Abschlussritual: „Welche Tugend haben Sie diese Woche in welcher Situation gehabt / gebraucht / gesehen?“

- Problemerkennung / -lösung: „Was geschieht? Was kann daraus gelernt werden? Welche Tugenden müssen geübt werden / braucht die Situation / das Team?“ Passende Tugenden finden und notieren, die zur Problemlösung beitragen könnten.
- Sich ärgern über eine Person: „Überlegen Sie, welche Qualitäten / Tugenden diese Person hat.“
- Tugenden und Gefühle: Gefühle mit den dazugehörigen Tugenden in Verbindung bringen: z.B. Ich bin wütend, wenn mich jemand respektlos behandelt. Ich fühle mich gut, wenn jemand hilft. Es macht mich glücklich / zufrieden / ..., wenn“
- Partnerarbeit als Interview: 1.) Beschreiben Sie einen Ihrer härtesten / schwierigsten / dunkelsten Arbeitstage. Welche Tugenden setzten Sie ein, haben sie genutzt? Welche Tugenden wären notwendig gewesen? Welche Tugend hätte Ihnen helfen können? 2.) Beschreiben Sie einen Ihrer glänzenden / erfolgreichsten Arbeitstage. Welche Tugenden waren daran beteiligt? 3.) Was fällt Ihnen auf, was stellen Sie fest? 4.) Geben Sie als Interviewer Ihrem Gesprächspartner/in eine Anerkennung zu seinen / ihren Tugenden in diesem Gespräch. 5.) Wechsel.
- Ein Arbeitsblatt zur Zielvereinbarung erstellen: eine Tugend, an der man noch arbeiten muss; welche Aktionen und Übungen man dazu machen möchte; wie sich das Ergebnis anfühlen, anhören und aussehen wird.
- „Auf der Suche nach Tugenden-Spaziergang“: Im Betrieb/Arbeitsplatz nach Tugenden suchen, die beobachtet werden können.

Strategie 3: Klare Grenzen setzen

Auf Tugenden beruhende Vereinbarungen fördern in allen Lebensbereichen Klarheit, Sicherheit und Verantwortung. Sie können auch zum Wohlbefinden beitragen. Sollten die Grenzen bzw. Vereinbarungen nicht eingehalten werden, wird auf die Wiederherstellung der Gerechtigkeit und des Vertrauens sowie die Wiedergutmachung Wert gelegt.

- Zur Anstellung oder Wochenbeginn Mitarbeiter fragen: „Was brauchen Sie, um sich hier wohl zu fühlen und gut zu arbeiten/produktiv zu sein?“
- Sich als Team einigen und Grundregel erstellen: „Welche Sprache wollen wir miteinander sprechen? Welche Tugenden sind uns wichtig? Wie verhalten wir uns in Konfliktsituationen? Wie wollen wir mit schwierigen Situationen oder anstrengenden Tagen auf der Arbeit umgehen? Wie mit unseren Mitarbeitern? Wie motivieren wir uns, was brauchen wir, wenn es mal nicht so einfach ist? Wo sind unsere eigenen Grenzen? Wie schaffen wir uns die Rahmenbedingungen für das gemeinsame "Schaffen", die allen Sicherheit geben und die Zusammenarbeit mit Freude erfüllen? Was geschieht, wenn ich meinen Mitarbeitern Anerkennungen gebe? Kann ich diese auch in Missverständnissen / herausforderndem Miteinander erkennen?“
- Teambesprechung: Gemeinsam eine Tugend wählen, besprechen, wie diese Tugend umgesetzt werden kann, wie Anerkennungen gegeben werden und „Missachter“ zur Tugend aufgefordert werden.
- Formuliere gemeinsam max. 5 Basisregeln, die die ganze Abteilung für wichtig hält. Überlegen, wie sie gelebt werden soll, und Möglichkeiten zur Wiedergutmachung verabreden, falls die Regel gebrochen wird. Nutze optische Hilfen zur Darstellung der Grundregel. Humor hilft. Sei flexibel, überarbeite die Grundregeln, wenn sich die Zeiten und Umstände ändern.
- Formuliere gemeinsam Konsequenzen. Verwende Konsequenzen, die erzieherisch wirken, nicht strafend; gib die Chance zur Wiedergutmachung.
- Verschiedene Tugenden in einem Briefumschlag. Aufgabe: Tugenden für sich nach Wichtigkeit sortieren, für die Abteilung / Firma / einen selbst.
- Wenn ein Mitarbeiter eine bestimmte Tugend wünscht oder braucht, die Tugendkarte zum Lesen geben.
- Abschluss / Reflexion der Woche: „Was gelingt mir schon gut, was muss ich noch üben? In welcher Situation habe ich (Tugend) gezeigt? In welcher Situation hat mir (Tugend) gefehlt?“
- Brainstorming: „Welche Tugenden erwarte ich von einem guten Arbeitsgeber / Arbeitnehmer / Kollege / Mitarbeiter?“
- Tugend-Mindmap: eine Tugend aufschreiben und gemeinsam überlegen, welche Handlungen oder Eigenschaften zu dieser Tugend passen.
- Aufgaben/Tätigkeiten: Tugenden zuordnen, die für einzelne Tätigkeiten erforderlich sind.

Strategie 4: Zeit für Muße und Besinnung nehmen

Indem wir uns dem Bedeutungsvollen im Leben widmen, unsere Erfahrungen und Visionen miteinander teilen, wichtige Ereignisse feiern, uns Zeit für Stille, Gesundheit, Natur, Kunst und Spiel nehmen, stärken wir unsere Verbundenheit sowie die Freude in uns selbst und in jedem sozialen Rahmen.

- Besondere Atmosphäre schaffen (Blumen, Gerüche, Musik, gemütliche Ecke, Rituale etc.).
- „Quality time“ genießen mit einzelnen Personen aus der Arbeitsgruppe oder als Team (Gemeinsam Frühstücken, Spazieren gehen, Betriebsausflug, Incentivreise).
- Zeit nehmen bei einer Tasse Kaffee oder zusammen frühstücken. Jeder erzählt wie es einem geht. Wir hören zu, unterbrechen nicht und ungeteilte Aufmerksamkeit: „Ich sehe dich“.
- Gedankenaustausch: Wenn Sie sich mit Kollegen zum Gedankenaustausch treffen, möchte vielleicht jeder kurz darüber berichten, was ihn gerade beschäftigt. Dann zieht eine Person eine Tugendkarte, liest sie laut vor und reflektiert, inwiefern diese Gedanken sie ansprechen. Alle anderen hören aufmerksam zu, dann werden wahrgenommene Tugenden anerkannt: „Ich schätze Ihre (Tugend), wenn Sie ...“. Gemeinsam gelingt dadurch ein ermutigender und stärkender Gedankenaustausch, der Lust auf mehr macht.
- Tugendkarte ziehen bei Beginn eines Treffens / einer Sitzung: Bitten Sie jemanden, eine Tugendkarte zu ziehen und laut vorzulesen. Verwenden Sie dann diese Tugend als Motto während Ihres Treffens. Fragen Sie sich im Nachhinein, inwiefern dieses Vorgehen hilfreich war. Sie können jeden Tag oder jede Woche beginnen, indem Sie eine Tugendkarte für Ihr Team ziehen. Zeigen Sie Ihre Anerkennung, wenn diese Tugend im Team bereits praktisch umgesetzt wird.
- Ein „Tugend-Interview“ machen: „Nenne eine Tugend, die Sie schon gut können. Was fällt Ihnen gerade besonders schwer, und welche Tugend könnte Ihnen dabei helfen? Was sind Ihre Hoffnungen / Wünsche / Ziele für dieses Jahr? Was macht Ihnen besonders Spaß im Leben?“
- Ein Bild malen: Meine Arbeit und ich. Tugenden die dich darin stärken und tragen und die du einbringst.

Strategie 5: Begleitung anbieten

Unsere bewusste Präsenz, aufmerksames Zuhören und gezielte Fragen helfen anderen dabei, ihr Herz zu erleichtern und selbst mithilfe ihrer Tugenden die aktuelle Herausforderung zu meistern.

- Stellen Sie dem anderen „Was“- und „Wie“- Fragen, denn diese helfen ihm, den Kern seines Problems aufzudecken. Nicht raten, nicht retten, nicht richten: Keine Ratschläge, Urteile oder Meinungen geben, nicht helfen oder retten wollen. (Siehe Karte mit 7 Stufen einer Begleitung)