

## Anerkennung

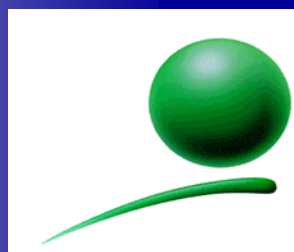
---

Workshopkette:  
„Stärkung betrieblicher Gesundheitspotenziale  
als Führungsaufgabe und Motor des Geschäftserfolgs,“

**2007**

Dokumentation

Ein Workshop der  
Gesellschaft für Betriebliche  
Gesundheitsförderung (BGF) mbH  
Manfred-von-Richthofen-Str. 15  
12101 Berlin  
Tel. 780962 -41  
[www.bgf-berlin.de](http://www.bgf-berlin.de)



Gesellschaft für  
Betriebliche  
Gesundheitsförderun  
Dr. Gerd

# **Anerkennung**

## **Aus der Workshopkette**

### **„Stärkung betrieblicher Gesundheits- potenziale als Führungsaufgabe und Motor des Geschäftserfolgs“**

24.07.2007, 13:00 – 17:00 Uhr

BGF  
Gesellschaft für  
Betriebliche Gesundheitsförderung mbH  
Dr. Gerhard Westermayer  
Manfred-von-Richthofen-Str. 15  
12101 Berlin  
Tel.: 030 78 09 62 41  
Fax: 030 78 09 62 42  
Email: [gerd.westermayer@bgf-berlin.de](mailto:gerd.westermayer@bgf-berlin.de)

## Anerkennung

Dokumentation des Workshops am  
24.07. 2007

### Teilnehmende Unternehmen

Deutsche Rentenversicherung Bund  
IKEA Spandau  
Maritim Hotel Berlin  
MDK Berlin-Brandenburg  
NCC  
St. Gertrauden Krankenhaus  
St. Gertrauden Krankenhaus  
Unfallkasse Berlin  
Vattenfall  
Vivantes GmbH  
Vivantes GmbH  
Berliner Bäderbetriebe  
Berliner Stadtreinigungsbetriebe  
MDK Berlin-Brandenburg  
Senatsverwaltung Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Z Personalmanagement  
Amtsgericht Mitte  
Axel Springer AG  
Axel Springer AG  
Bezirksamt Lichtenberg  
Bezirksamt Marzahn Hellersdorf  
Bezirksamt Steglitz Zehlendorf  
Fleischer BG  
Fritz Jahn  
Lette Verein  
Osram

## **Workshop Anerkennung**

### **Programm**

- (1) Begrüßung
- (2) Vorstellung der BGF und des Vorgehens der AOK Berlin/BGF
- (3) Vorstellungsrunde
- (4) Einführung in das Thema Anerkennung
- (5) Kleingruppenarbeit

*Pause*

- (6) Diskussion im Plenum
- (7) Vertiefung
- (8) Abschluss

## Vorstellungsrunde

Im Rahmen der Vorstellungsrunde wurden die Teilnehmer gebeten, sich kurz mit Namen, ihrem Unternehmen sowie Funktion in ihrem Unternehmen vorzustellen. Außerdem sollten die Teilnehmer ein kurzes Stichwort zu ihrer Erwartung an den Workshop geben.

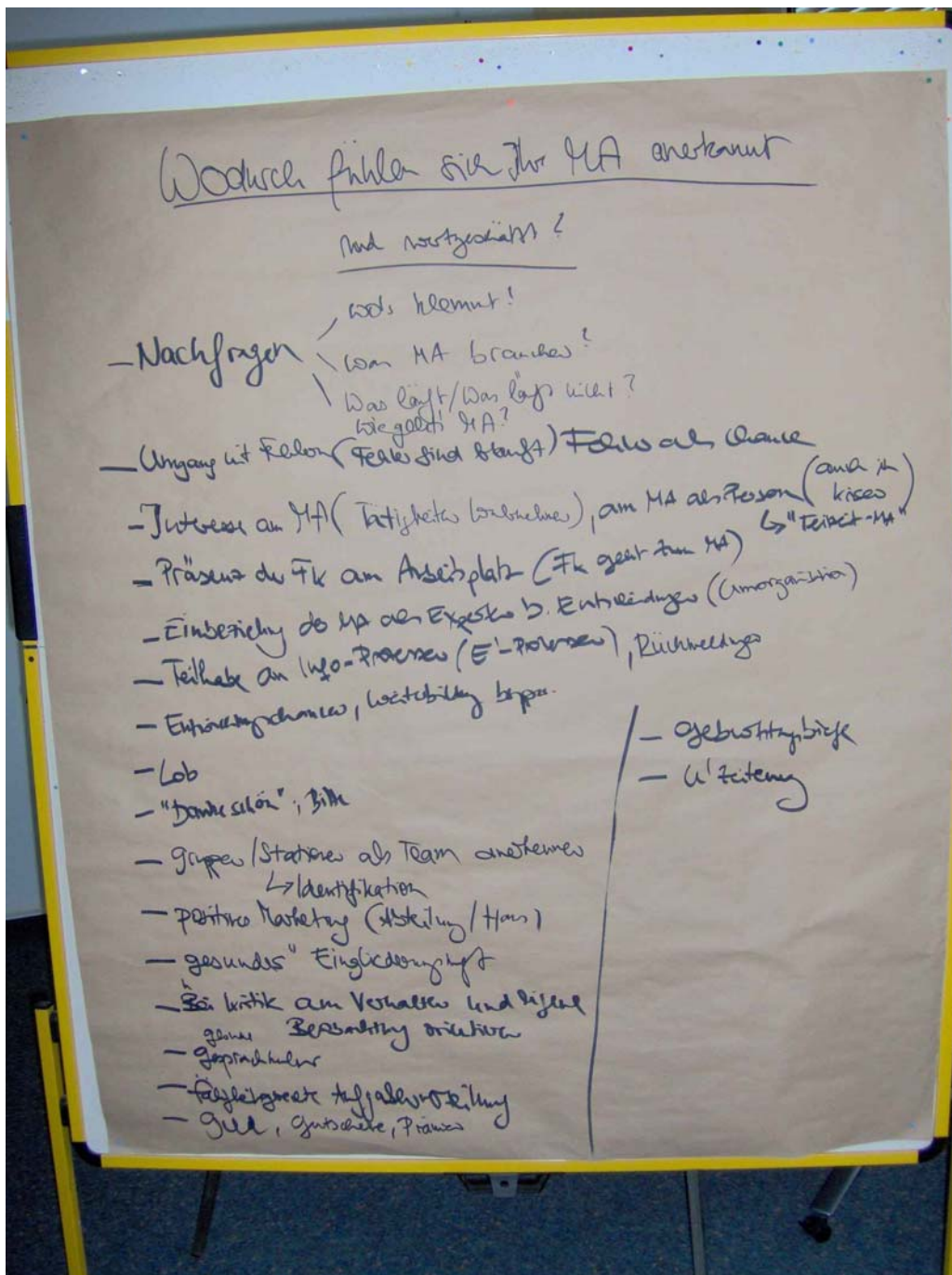
Folgende Erwartungen äußerten die Teilnehmer an den Potenzialworkshop Anerkennung:



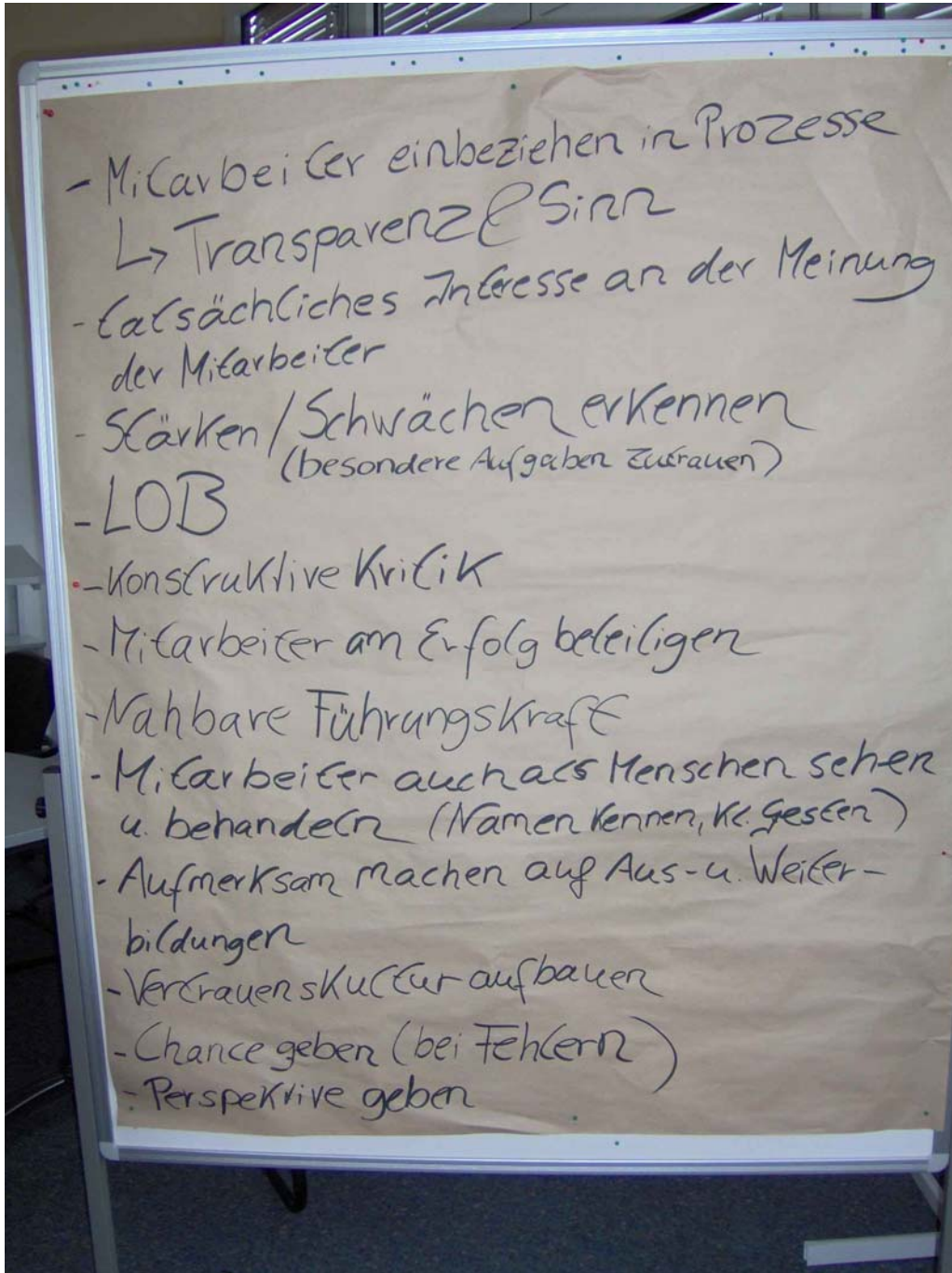
## Kleingruppenarbeit

In der folgenden Kleingruppenarbeit wurde die Frage bearbeitet: Wodurch fühlen sich Ihre Mitarbeiter anerkannt und wertgeschätzt? Die 3 Kleingruppen kamen zu folgenden Ergebnissen:

### Kleingruppe 1

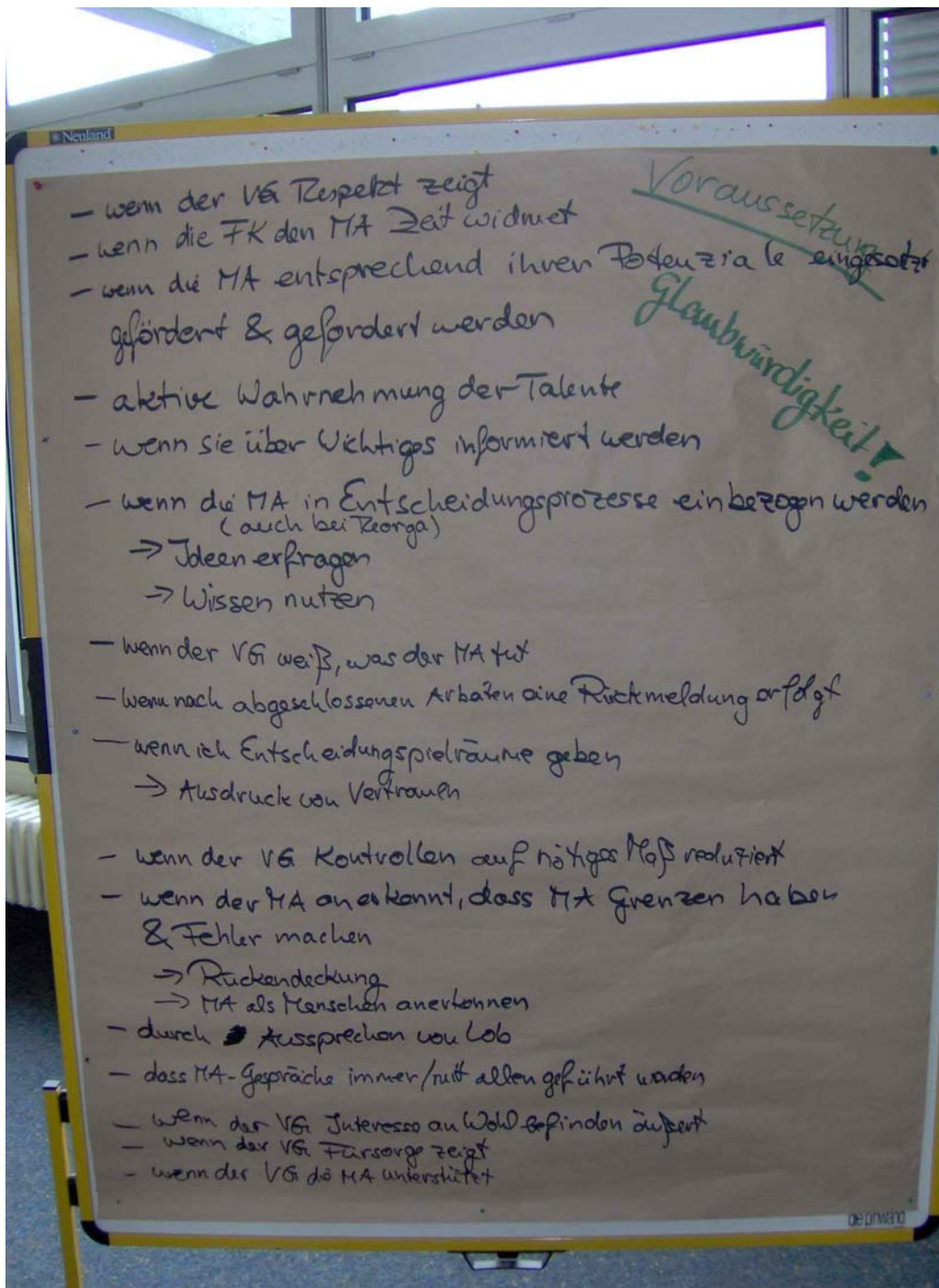


## Kleingruppe 2





### Kleingruppe 3





## **Diskussion im Plenum**

Aus der Kleingruppenarbeit ergab sich eine weitere Frage, die im Plenum diskutiert wurde.

### **Was sind Hindernisse, weshalb Anerkennung so knapp gehalten wird? Was zerstört Anerkennung und Wertschätzung?**

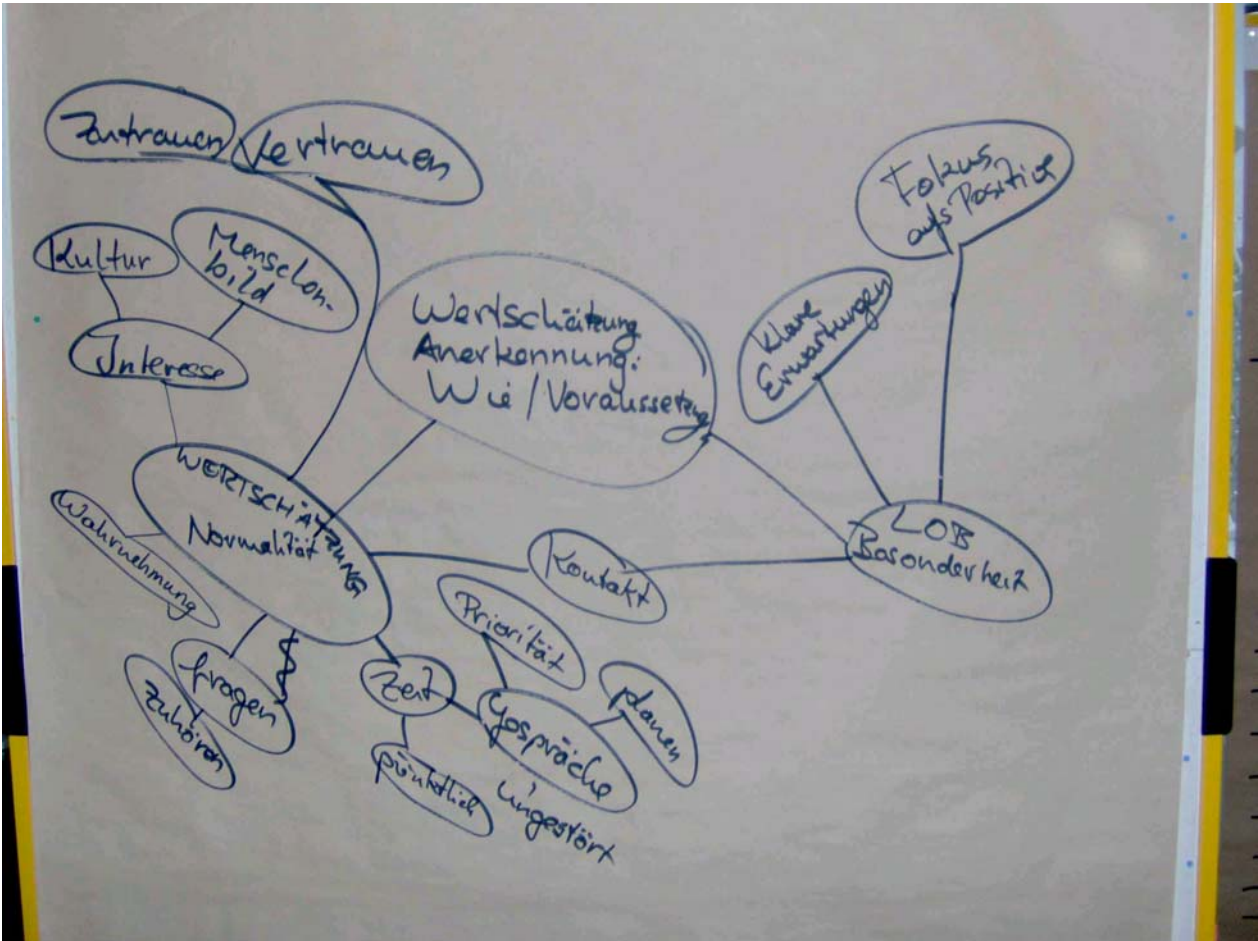
- Vorgesetzte bekommen nur wenig oder keine Anerkennung
- Wird nicht von oben gelobt
- Führungskräfte sind außer Training ⇒ zu loben muss gelernt sein
- Fehlende soziale Kompetenz (Einstellung nur nach fachlicher Kompetenz, höhere Bezahlung/Aufstieg nur bei Führungsaufgaben, egal ob's passt)
- Angst nicht mehr ernst genommen zu werden ⇒ Autoritätsverlust? (Sandwichposition; Vergleichsprozesse); sich eine Abfuhr vom Mitarbeiter einzuholen (z.B. „dafür kann ich mir auch nichts kaufen“)
- Kultur: als FK muss man hart durchgreifen – Angst vor Imageverlust („Weichei“) ⇒ Einfluss des gelebten Menschenbildes
- Zeitmangel der FK
- Leistungsdruck der FK
- Fehlende Gelegenheiten
- Fehlende Umgangsformen (Einfluss der Erziehung)
- Unwissenheit; fehlende Ausbildung zu MA-Führung
- Nähe-Distanz-Problematik
- Wenig klare Erwartungen, die FK in Bezug auf ihre MA-Führung vermittelt werden
- Gewitterte Konkurrenz (MA klein halten)
- Einfluss gesellschaftlicher Grundhaltungen: Neidfaktor etc.
- Wertschätzende Maßnahmen als Kostenfaktor

### **Parallel wurden auch Wege und Maßnahmen festgehalten, um mehr Anerkennung zu etablieren:**

- Sich 10 Regeln aus dem Workshop „basteln“
- Gelegenheiten suchen
- Man muss Anerkennung leben ⇒ als inneres Anliegen
- FK eine Chance geben, ihre Aufgaben zu erfüllen ⇒ nicht immer gleich austauschen
- Erwartungen klar benennen
- Personalauswahl + Unterstützung
- Gesichtswahrender Weg aus der Führungsposition
- Maßstäbe der Bewertung: transparent & kommuniziert

### Was brauchen Vorgesetzte, um Anerkennung geben zu können?

Die zum Ende des Workshops erstellte Mindmap erhebt in keiner Weise Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll verdeutlichen, dass Anerkennung in der Normalität wie in der Besonderheit eine Reihe von Voraussetzungen hat, an denen man ansetzen. Eine maßgebliche Rolle spielt dabei das Menschenbild, das nicht nur das Interesse, sondern auch die Wahrnehmung und das Verhalten beeinflusst.



## Abschluss und Feedbackrunde

Die Teilnehmer des Potenzialworkshops Anerkennung äußerten folgendes Feedback:

The image shows a feedback session titled "Feedbackrunde der Teilnehmer des „Potenzialworkshops „Anerkennung“". It features a central graphic with a green sphere and a white background. The feedback is presented in ten yellow speech bubbles arranged in a circular pattern. The text in the bubbles is as follows:

- Bestätigung das der Weg richtig ist!
- Das Ergebnis kann so einfach sein – Tägliches Miteinander
- Mehr Austausch zwischen den anwesenden Betrieben ermöglichen
- Würdigung der normalen Arbeit mitgenommen
- Klarer, kompakter Workshop
- Normale ist bewunderswert
- Prima Atmosphäre
- Klarer, kompakter Workshop
- Impulse zu (Führungskräftefeedback, Anerkennung) erhalten
- 1. Teil war besser
- Griffiges Resümee am Ende

© BGF-Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung mbH 2007