Dr. Anne Katrin Matyssek

JEDEN MONAT
RÜCKENWIND
FÜR SIE
UND FÜR IHRE
ANWESENHEITS-
KULTUR

KULTURPOST-**AUSGABE_01**

Anwesenheit sehen

Wie Ihre Führungskräfte die Menschen bemerken, die jeden Tag da sind, und es ihnen auch sagen



SO LESEN SIE DIESE AUSGABE

FÜR SIE | ZUM EINSETZEN | ZUM WEITERGEBEN

Worum geht es diesen Monat?

Willkommen zur ersten Kulturpost! Schön, dass Sie da sind. Heute geht es in 12 Minuten darum, wie Sie Führungskräften den Blick für die Menschen öffnen, die da sind.

1 In der Quartalsrunde

Sie stellen die Fehlzeiten-Quote vor. Die ganze Diskussion dreht sich um die sechs Prozent, die gefehlt haben. Über die 94 Prozent, die da waren, spricht niemand.

2 Im Gespräch

Sie fragen eine Führungskraft, wann sie ihrem Team zuletzt fürs Dasein gedankt hat. Sie überlegt lange und sagt: „Die wissen doch, dass ich zufrieden bin."

3 In den Berichten

In jeder Auswertung, die über Ihren Tisch geht, gibt es eine Spalte für Fehltage. Eine Spalte für Anwesenheit gibt es nirgends.

Was man zählt, rückt in den Blick. Anwesenheit zählt bisher kaum jemand (Ihre eigene übrigens auch nicht). Genau hier können Sie ansetzen, für Ihre Leute und auch für sich.

Wenig Zeit diesen Monat? Lesen Sie Seite 14 für sich, und legen Sie die Karte von Seite 10 in die nächste Führungskräfte-Runde. Der Rest darf warten, ehrlich.

KULTURPOST

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

Warum Führungskräfte Anwesenheit übersehen

Vielleicht ärgern Sie sich manchmal darüber, dass Führungskräfte so selten ein gutes Wort für ihre Leute haben. (Mir geht das auch so.) Meistens steckt aber keine Gleichgültigkeit dahinter, die Gründe sind ganz verständlich:

Aufmerksamkeit folgt dem Problem.

Eine Lücke im Dienstplan fällt sofort auf, ein voll besetztes Team fällt niemandem auf. Führungskräfte sind darauf trainiert, Störungen zu bemerken, und das Normale verschwindet dabei aus dem Blick.

Anwesenheit gilt als selbstverständlich.

Viele denken: Dafür gibt es ja Gehalt. Dass Menschen jeden Morgen neu entscheiden, zu kommen, oft trotz schlechter Nacht oder krankem Kind, wird dabei leicht vergessen.

DASEIN IST LEISTUNG

Was man nicht bekommt, gibt man schwer weiter.

Meiner Erfahrung nach hat kaum eine Führungskraft selbst je gehört: „Schön, dass Sie da sind.“ Entsprechend fremd fühlt sich der Satz an, wenn sie ihn sagen soll.

Und jetzt die gute Nachricht: Anerkennung fürs Dasein kostet keinen Cent, braucht keine Schulung und wirkt ab dem ersten Tag. Auch bei Ihnen!

KULTURPOST

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

Ein kurzer Blick auf Ihr Unternehmen

Kreuzen Sie einfach an, was bei Ihnen schon passiert. Das dauert zwei Minuten, und die Antworten bleiben bei Ihnen, versprochen.

WAS BEI UNS SCHON PASSIERT

- ☐ In unseren Berichten steht neben den Fehltagen auch die Anwesenheit.
- ☐ Führungskräfte begrüßen ihre Leute morgens mit Namen.
- ☐ In Teamrunden wird auch darüber gesprochen, was gut gelaufen ist.
- ☐ Es gibt Momente, in denen das Dabeisein gewürdigt wird, ganz ohne Anlass.
- ☐ Mir selbst hat in den letzten Wochen jemand gesagt, dass es gut ist, dass ich da bin.

WAS IHNEN DAS SAGT

Wo ein Kreuz fehlt, haben Sie Ihren Ansatzpunkt für diesen Monat. Und wo schon eins steht: prima! Das dürfen Sie Ihrer Geschäftsführung ruhig mal erzählen.

KULTURPOST

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

ZUM EINSETZEN

Die Botschaft für Ihre Führungskräfte

Diesen Gedanken möchten Sie Ihren Führungskräften diesen Monat mitgeben: Jeden Morgen entscheiden sich Menschen dafür, zu kommen. Das verdient es, gesehen zu werden.

„Schön, dass Sie da sind."

ZUGANG DES MONATS: DIE EIGENE ERFAHRUNG

Führungskräfte erinnern sich an einen Moment, in dem jemand ihr eigenes Dasein bemerkt hat, und daran, wie sich das angefühlt hat.

SO NUTZEN SIE DEN SATZ

Als Einstieg

Fragen Sie in der Runde: „Wann hat Ihnen zuletzt jemand gesagt, dass es schön ist, dass Sie da sind?"

Als fertiger Satz

Führungskräfte können ihn morgens sagen, ohne Anlass, an alle. Er wirkt gerade dann, wenn nichts Besonderes war.

Als Karte

Zum Ausdrucken als Werkzeug auf Seite 8, für den Schreibtisch oder das Dienstzimmer.

KULTURPOST

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

ZUM EINSETZEN

So bringen Sie die eigene Erfahrung ins Gespräch

1 Im Einzelgespräch

Fragen Sie nach einem Vorbild aus dem eigenen Berufsleben, und hören Sie einfach zu.

IHR SATZ

„Bei welcher Chefin oder welchem Chef sind Sie gern zur Arbeit gegangen? Was hat diese Person getan?“

2 In der Führungskräfte-Runde

Stellen Sie die Anwesenheitsquote vor die Fehlzeiten-Quote, und lassen Sie die Frage im Raum stehen.

IHR SATZ

„94 Prozent unserer Leute waren da. Woran haben sie gemerkt, dass wir das sehen?“

3 Bei der Geschäftsführung

Bitten Sie um einen Blickwechsel für die nächste Sitzung.

IHR SATZ

„Wir reden viel über die, die fehlen. Ich würde gern einmal über die sprechen, die kommen, und darüber, warum sie das tun.“

KULTURPOST

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

ZUM EINSETZEN

Wenn der Einwand kommt

DER EINWAND DES MONATS

„Anwesenheit ist doch selbstverständlich. Dafür werden die bezahlt.“

WAS NICHT GUT ANKOMMT

- Mit Studien zur Mitarbeiterbindung widersprechen
- Moralisch argumentieren: „Das gehört sich so.“
- Ein Pflicht-Lob anordnen

WAS BESSER FUNKTIONIERT

- Zustimmen und weiterfragen: „Stimmt. Und was lässt Leute gern kommen?“
- Nach der eigenen Erfahrung fragen
- Den Unterschied zwischen Kommen und Gern-Kommen zeigen

IHRE ANTWORT IN EINEM SATZ

„Das Gehalt bezahlt die Arbeitszeit. Ob jemand gern kommt, entscheiden die Menschen, die ihn bemerken.“

KULTURPOST

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

ZUM EINSETZEN

Ihre Führungskräfte-Runde in 15 Minuten

So bringen Sie das Thema in eine Runde, die ohnehin stattfindet. Mehr als die Karte brauchen Sie dafür nicht.

1

Einstieg · 3 Minuten

Fragen Sie: „Wann hat Ihnen zuletzt jemand gesagt, dass es schön ist, dass Sie da sind?“ Und dann halten Sie die Stille aus, auch wenn es kribbelt.

2

Die Zahl · 3 Minuten

Zeigen Sie die Anwesenheitsquote neben der Fehlzeiten-Quote. Dann fragen Sie: „Was fällt Ihnen auf?“

3

Die Karte · 5 Minuten

Legen Sie die Karten von Seite 10 auf den Tisch. Jede Führungskraft nimmt sich ein paar mit (und überlegt schon mal, wem sie eine gibt).

4

Abschluss · 4 Minuten

Verabreden Sie, in der nächsten Runde kurz zu erzählen, wie es war. Mehr braucht es wirklich nicht.

MEIN TIPP **Fangen Sie mit der Runde an, in der Sie sich am wohlsten fühlen. Das darf ruhig leicht sein!**

KULTURPOST

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

Eine Geschichte zum Weitererzählen

Ein Lagerleiter begann eines Tages, jeden Morgen einmal durch die Halle zu gehen und alle mit Namen zu begrüßen. Es kostete ihn zehn Minuten.

Nach ein paar Wochen sprach ihn ein Staplerfahrer an, der seit elf Jahren im Betrieb war: „Wissen Sie, dass Sie der Erste sind, der meinen Namen kennt?“

Der Lagerleiter hat später erzählt, dieser Satz habe ihn mehr beschäftigt als jede Kennzahl, die er je vorgelegt bekommen hat.

Wo Sie sie erzählen

Am Anfang der Führungskräfte-Runde, bevor die Quartalszahlen kommen. Ohne Kommentar danach. Die Frage „Wie ist das bei uns?“ kommt meist von selbst.

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

ZUM EINSETZEN

Ihr Werkzeug des Monats

Die Karte „Schön, dass Sie da sind.“

Schön, dass Sie da sind.

_ _

Platz für eine handschriftliche Zeile

WARUM ES OHNE ÜBERZEUGUNGSARBEIT WIRKT

Die Karte sagt einen Satz, der vielen Führungskräften schwer über die Lippen geht. Wer sie einmal verteilt hat, erlebt selbst, was sie auslöst. Meiner Erfahrung nach kommt das Gespräch danach fast von allein.

SO STELLEN SIE ES BEREIT

- Ausgedruckt in einem Aufsteller im Büro Ihrer Führungskräfte
- Als PDF im Intranet, zum Ausdrucken oder Mailen
- In der Führungskräfte-Runde: ein kleiner Stapel für jede und jeden

NACHSCHUB

Lieber fertige Karten auslegen? >> Schauen Sie auf Seite 15 (als PDF und als PowerPoint)

KULTURPOST

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

ZUM WEITERGEBEN

Sieben Arten, Anwesenheit zu würdigen

Diese Seite können Sie so, wie sie ist, an Ihre Führungskräfte weitergeben.

1

Am Morgen

Begrüßen Sie alle mit Namen. Und sagen Sie „Schön, dass Sie da sind“, ganz ohne Anlass.

2

In der Teamrunde

Beginnen Sie mit dem, was gut lief. Bemerken Sie es, wenn jemand eingesprungen ist, und sprechen Sie es aus.

3

Zwischendurch

Fragen Sie, wie es geht, und warten Sie die Antwort ab. Danken Sie nach einem harten Tag dafür, dass alle durchgehalten haben.

4

Zum Feierabend

Verabschieden Sie sich, auch wenn Sie als Erste oder Erster gehen.

MERKSATZ **Würdigen Sie das Dasein. Loben Sie niemals das Nie-krank-Sein.**

KULTURPOST

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

Aus der Praxis

STADTVERWALTUNG

Eine Personalreferentin ergänzte den Quartalsbericht um die Anwesenheitsquote. In der nächsten Runde fragte ein Amtsleiter zum ersten Mal: „Und wie zeigen wir das den Leuten?“

PFLEGEHEIM

Die BGM-Beauftragte legte die Karte „Schön, dass Sie da sind“ in jedes Dienstzimmer. Nach einem Monat hingen die Karten an den Spinden, von Kolleginnen für Kolleginnen beschriftet. Eine lag auch auf ihrem eigenen Schreibtisch.

MASCHINENBAU

Die Personalleiterin bat den Geschäftsführer, bei der Betriebsversammlung allen für ihr Dasein zu danken, ganz ohne Zahlen. Über diesen Teil der Rede wurde danach am meisten gesprochen.

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

Wen haben Sie diesen Monat gesehen?

Hier ist Platz für die kleinen Momente, die sonst keiner aufschreibt: die Kollegin, die trotz allem gekommen ist, die Führungskraft, die zum ersten Mal „Schön, dass Sie da sind“ gesagt hat. Und bitte auch der Moment, in dem jemand Sie gesehen hat!

GEDANKE ZUM MITNEHMEN

Solche Notizen sind meiner Erfahrung nach Gold wert, wenn mal wieder nur über Fehltage geredet wird.

Und an trüben Tagen auch für Sie.

KULTURPOST

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

Für Sie selbst

Auch Sie sind jeden Tag da: für Führungskräfte, für Beschäftigte und oft auch für die Fragen, für die sich sonst keiner zuständig fühlt. Und genau wie bei den Menschen in Ihren Teams fällt Ihre Arbeit meistens erst dann auf, wenn mal etwas nicht klappt. Was Sie im Hintergrund am Laufen halten, sieht kaum jemand.

Meiner Erfahrung nach tun sich gerade die Menschen, die sich um die Kultur im Unternehmen kümmern, schwer damit, Anerkennung für sich selbst anzunehmen. Kommt Ihnen das bekannt vor? Dann habe ich eine kleine Bitte:

Nehmen Sie den Satz dieses Monats einmal für sich. Und wenn Sie mögen, stellen Sie eine der Karten auf Ihren eigenen Schreibtisch.

Herzlich,

Ihre Anne Katrin Matyssek

GEDANKE ZUM MITNEHMEN

Schön, dass Sie da sind.
Das gilt auch für Sie.

KULTURPOST

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

Zum Vertiefen

AUDIO · 5 MIN.

Warum Dasein zählt

Zum Hören unterwegs, gesprochen von mir.

ANLEITUNG · 2 SEITEN

Die Anwesenheitsquote

So stellen Sie sie in der Quartalsrunde vor.

ZUM AUSDRUCKEN

Die Karte des Monats

Für Schreibtisch, Dienstzimmer oder Spind.
Als PowerPoint zum Anpassen ›

KOPIERVORLAGE

Ihre Führungskräfte-Runde

Seite 8 zum Kopieren und Weitergeben, für Ihre nächste Runde.

IHRE ERFAHRUNG

Was haben Sie ausprobiert? Erzählen Sie es mir: **kulturpost@do-care.de**

KULTURPOST

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

ZUM EINSETZEN

Ihr Weg durchs Jahr

Ein Schritt pro Monat, mit dem die Kulturpost in Ihrem Unternehmen ankommt.

Sie sind hier

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez

IHR SCHRITT IM JANUAR

Anwesenheit sichtbar machen

- ☐ Karte in die Führungskräfte-Runde mitnehmen
- ☐ Anwesenheitsquote neben die Fehlzeiten-Quote stellen
- ☐ Eine Führungskraft für den Satz gewinnen
- ☐ Drei Momente auf Seite 13 notieren

Wozu das Ganze? Im Februar haben Sie dann eine Verbündete, eine neue Zahl und erste Geschichten in der Hand. Und genau darauf baut die nächste Ausgabe auf.

PASST DAZU

Organisationsdiagnostik >>

https://fehlzeiten-diagnostik.do-care.de

do care!® · Positives Fehlzeiten-Management

KULTURPOST

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