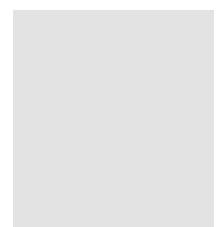
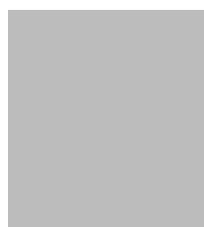
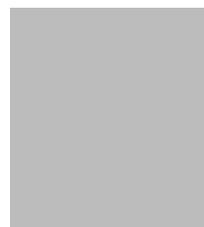
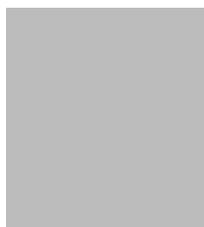
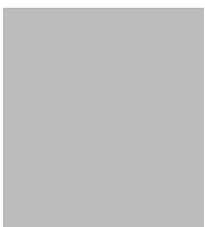
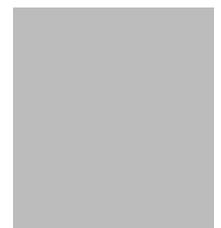
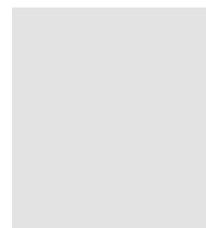
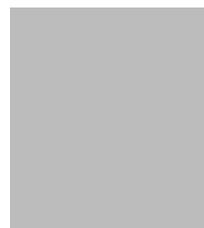
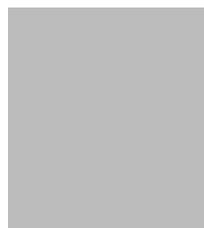
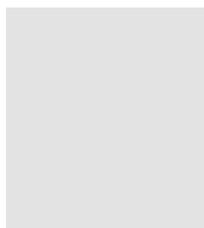
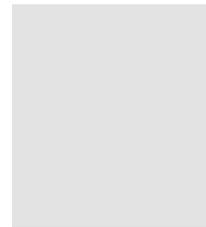
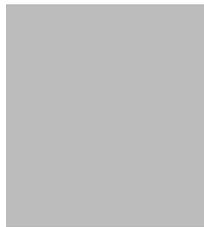
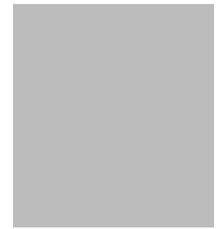
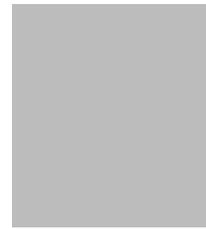
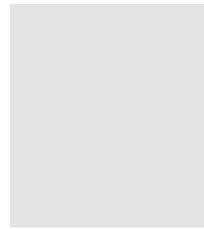
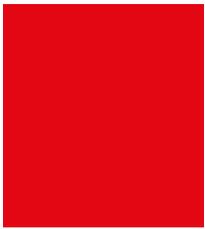


# Was MACHT was?!

Modul WERTvoll





# Was MACHT was?!

Modul WERTvoll



**”** *Unsere tiefste Angst ist es nicht, ungenügend zu sein. Unsere tiefste Angst ist es, dass wir über alle Maßen kraftvoll sind. Es ist unser Licht, nicht unsere Dunkelheit, das wir am meisten fürchten.*

*Wir fragen uns, wer bin ich denn, um von mir zu glauben, dass ich brilliant, großartig, begabt und einzigartig bin? Aber genau darum geht es, warum solltest Du es nicht sein? “*

*aus Nelson Mandelas Antrittsrede als südafrikanischer Präsident*

# Inhaltsverzeichnis

■ ■ ■	<b>Hintergrund</b>	<b>8</b>
	Einleitung	8
	Was ist Wertschätzung? Und warum ist sie wichtig?	8
	Eigenlob stinkt nicht	10
	Den Kreislauf durchbrechen	11
	Mangel an Selbstwert und die Folgen	12
	Wertschätzung sich selbst gegenüber ausdrücken	12
	Stolz – ein kleiner Exkurs	14
	Anderen Wertschätzung geben	14
	Wertschätzung annehmen	16
	Nach Wertschätzung fragen	17
	... die Dinge durch die Brille der Wertschätzung sehen	17
■ ■ ■	<b>Methoden</b>	<b>20</b>
	Einleitung	20
	Ziele des Moduls	20
	Raum und Rahmen	20
	Hipp-Hepp-Ho!-Übung für Selbstfürsorge und Wertschätzung	21
	Der Luftsprung – Wie fühle ich mich gewertschätzt?	23
	Gegenseitige Wertschätzung – Dankbarkeit und Anerkennung ausdrücken	26
	Die Dinge durch die Brille der Wertschätzung sehen – Wertschätzendes umformulieren	30
■ ■ ■	<b>Anlagen</b>	<b>32</b>
	ARBEITSBLATT 1: Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren	33
	LÖSUNGSBLATT 1: Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren	35
	ARBEITSBLATT 2: „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...?“	38
	LÖSUNGSBLATT 2: „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...?“	40
	<b>Impressum</b>	<b>42</b>



# Hintergrund

## Einleitung

Das Modul WERTvoll beschäftigt sich vertiefend mit dem Thema Wertschätzung. Im Folgenden wollen wir das Konzept der Wertschätzung vorstellen, welches sich klar vom konventionellen Lob oder von Komplimenten unterscheidet und sich in vielfältigen Formen zeigen kann.

Wir untersuchen, wie wir Wertschätzung geben können, sowohl uns selbst als auch anderen, und warum es uns oft so schwerfällt, dies zu tun. Wir schauen, wie wir Wertschätzung frei von Scham annehmen können und sie erfragen können, wenn wir ihrer bedürfen. Weiterhin erschließen wir, was eine wertschätzende Haltung ausmacht und welche bereichernde Wirkung sie auf unser Miteinander hat. Das Modul verzichtet bewusst auf das Thema Wertebildung, um sich ausgiebiger dem Thema Wertschätzung zu widmen. Wenn in der jeweiligen Einrichtung bzw. dem jeweiligen Team noch keine Einführung in die Wertebildung gegeben wurde, dann raten wir an, dies vorher zu tun. Dafür empfehlen wir das Material unter [www.wertebildunginfamilien.de](http://www.wertebildunginfamilien.de).

## Was ist Wertschätzung? Und warum ist sie wichtig?

Wertschätzung ist die Schönheit des Lebens – zu sehen, zu fühlen, zu denken und dies mit anderen Lebewesen zu teilen. Wertschätzung ist Dankbarkeit und Anerkennung gegenüber sich selbst, anderen Menschen und gegenüber dem Leben an sich. Wertschätzung spiegelt sich in den eigenen Handlungen sowohl sich selbst als auch anderen gegenüber wider.

Indem wir Wertschätzung als Teil unseres Wahrnehmens und Handelns in unser Leben integrieren, schaffen wir uns und anderen Menschen eine Lebensatmosphäre des Wohlwollens, der Umsicht, des gegenseitigen Verständnisses und der Akzeptanz. Besonders dort, wo Kinder und Jugendliche aufwachsen, ist eine solche Atmosphäre von größtem Wert für ihre Entwicklung zu selbstsicheren, selbstbewussten und selbstfürsorglichen Menschen.



Damit eine solche Atmosphäre erwachsen kann, bedarf es von uns, die diese Atmosphäre gestalten wollen, einen wertschätzenden Umgang mit uns selbst und mit unseren Mitmenschen.

So kann z. B. die Form unserer Kommunikation wertschätzend sein, indem sie anerkennend den Mitmenschen gegenüber ist. Besonders Kindern gegenüber ist dies wichtig, da eine anerkennende Kommunikation ihnen ihre Selbstwirksamkeit und ihren Selbstwert bestätigt (vgl. Jesper Juul).

Wertschätzung ist ein lebenswichtiges Bedürfnis, welches sich, wenn es erfüllt ist, über Gefühle von Freude, Dankbarkeit, Liebe, Zufriedenheit, Erfüllung und auch Stolz äußert. Wird dieses Bedürfnis nicht erfüllt, zeigen sich Gefühle wie Unsicherheit, Wertlosigkeit, Bedeutungslosigkeit, Leere und Motivationslosigkeit bis hin zu Depression.

### Wertschätzung ist nicht Lob

Wertschätzung geben unterscheidet sich sehr stark von der konventionellen Form der Anerkennung – im Sinne von Loben oder Komplimente machen. Die Anerkennung, die wir hier meinen, ist eher eine Form der Bestätigung. Wertschätzung bestätigt bereits Bestehendes. Ein Kind ist (so wie wir alle) von Natur aus wirksam und wertvoll, bedarf jedoch während seiner Entwicklung der Bestätigung durch seine Umwelt. Während ein Lob eine von außen (oft von Erwachsenen oder älteren Kindern) künstlich geschaffene Aufwertung des Selbstwertes eines Kindes ist (leider oft auch mit manipulierender Ausrichtung), ist die bestätigende Anerkennung lediglich ein Spiegel, in welchem das Kind seinen eigenen wunderbaren Wert wiedererkennen kann. Und während das Lob den Selbstwert eines Menschen mit der Zeit wortwörtlich abhängig von der Bewertung anderer macht, festigt eine spiegelnde Bestätigung das Vertrauen eines Menschen in seinen eigenen Wert und macht ihn damit unabhängiger und freier von der Bewertung anderer.

Hier sei noch ergänzend erwähnt, dass Erwachsene und auch Kinder, die bereits durch das Verhaltensmuster des Lobes geprägt sind, oft erst einmal durch „lobfreie“ Wertschätzung verunsichert bzw. unbefriedigt sein können – ihnen fehlt dann eine Bewertung von außen – hier hilft es immer wieder ihre Erwartungen zu thematisieren bzw. umzuformulieren. Fragt mich beispielsweise ein Kind: „Das habe ich doch gut gemacht, oder?“ kann ich mit einer Frage antworten: „Freust Du Dich darüber, was Du gemacht hast, und möchtest Du wissen, ob ich deine Freude darüber teile, dass Du das geschafft/gemacht hast?“. Gleichzeitig kann ich eben über eine konsequent wertschätzende Haltung (Aufmerksamkeit, Interesse etc.) zeigen, dass Kinder keiner Bewertung bedürfen, weil sie selbst von sich aus wertvoll sind. Unserer Erfahrung nach lernen die Kinder ziemlich schnell, dass sie einer bedingungslosen Wertschät-

zung mehr vertrauen können als einer Anerkennung, die davon abhängt, ob sie die Erwartungen anderer erfüllen (siehe vertiefend zu dem Konzept des Lobes Modul EinPRÄGsam).

### Wertschätzung ist eine Haltung

Wertschätzung zeigt sich im alltäglichen Umgang sich selbst und anderen Lebewesen gegenüber und nicht nur in der Form einer Würdigung für erbrachte Leistungen oder für die Erfüllung von erwartetem Verhalten (z. B. brav sein), wie Lob dies so oft tut. Wertschätzung ist auch verbunden mit den Begriffen Respekt und Wohlwollen und drückt sich aus in Zugewandtheit, Interesse und Aufmerksamkeit. Und wieder: Dies betrifft nicht nur den Umgang mit anderen Lebewesen, sondern auch und im Besonderen mit sich selbst!

Wertschätzung hat eine große Bedeutung für die zwischenmenschliche Atmosphäre, in der wir gemeinsam leben. Fühle ich mich gewertschätzt und schätze ich mich selbst wert, dann fällt es mir leicht, andere Menschen zu wertschätzen und wertschätzend mit ihnen umzugehen. Genauso wird eine Person mit mir wertschätzender umgehen, wenn sie durch mich Wertschätzung erfährt. In zwischenmenschlichen Beziehungen lässt sich also eine „Positiv-Spirale“ feststellen – Beziehungen, die durch Verhaltensmuster von Wertschätzung geprägt sind, sind stabiler und von höherer Qualität (vgl. Gordon Journal of Personality and Social Psychology).



### Sich selbst Wertschätzung geben

„Ich möchte anderen von schönen Dingen erzählen, die in meinem Leben passieren – etwa, wenn ich an etwas mitgewirkt habe, für das ich dankbar bin, ohne mich dafür zu schämen. Anerkennung, die nicht überheblich ist, sondern freudig. Sich freuen und dankbar für etwas sein, ohne zu vergleichen und zu behaupten, man sei besser.“ (Aus: Liv Larsson. Wut, Schuld und Scham)

„Wenn ich in allem, was ich tue, zu achtundneunzig Prozent perfekt bin, dann sind es die zwei Prozent, die mir nicht gelungen sind, an die ich mich hinterher erinnern werde.“ (M. Rosenberg)

### Eigenlob stinkt nicht

Eine der Handlungen, die für die meisten zu den schwierigsten gehört, ist es, mit sich selbst wertschätzend umzugehen. Sicherlich hatten nur wenige Menschen bisher das Glück in einer Atmosphäre aufzuwachsen, in der Wertschätzung gegenüber sich selbst nicht als etwas galt, das fehl am Platz ist, als etwas Überhebliches,



Verachtenswertes, Unnützes oder gar Unsittliches<sup>1</sup>. Daher empfinden wir oftmals Scham, wenn wir uns oder Handlungen, die von uns ausgegangen sind, wertschätzen (wollen). Viele von uns haben nicht einmal gelernt, wie sie sich selbst Wertschätzung geben können.

Die gefühlte Scham ist ein Zeichen dafür, wie die Äußerungen unseres Selbstwertes in der Kindheit von Erwachsenen unterdrückt wurden. Sätze wie die Folgenden schwingen dabei unbewusst mit:

„Eigenlob stinkt!“, „Wer zu Grunde gehen soll, der wird zuvor stolz; und Hochmut kommt vor dem Fall.“ Dieser Satz stammt aus der Bibel (Sprüche 16,18) und im Alten Testament: „Demütige deinen Stolz ganz tief, denn was den Menschen erwartet, ist die Verwesung.“ Im Koran heißt es: „(...) ER weiß besser Bescheid über euch (...) so lobt euer Selbst nicht.“ (Koran 52:32).

Es ist klar, dass sich Bedeutungen von Begriffen wie zum Beispiel Stolz mit der Zeit verändert haben und dass diese Sätze oft (und aus dem Zusammenhang gerissen) eine ganz andere Bedeutung hatten, als sie heute von uns interpretiert werden. Doch die Wirkung dieser Interpretationen ist es, die in uns wirkt und uns kontrolliert. Und so ist z. B. die Angst, sich durch ein selbst wertschätzendes Verhalten unbeliebt zu machen, präsent und nachvollziehbar. Gleichzeitig sprechen wir hier nicht von Eigenlob, sondern von einem wertschätzenden Umgang mit sich selbst. Und es bedarf dieser Klarheit in uns, was der Unterschied von Lob und Wertschätzung wirklich ist.

## Den Kreislauf durchbrechen

Die bereits erwähnten Prägungen sind kein leichtes Umfeld für unsere „Bemühungen“, mit uns selbst wertschätzend umzugehen. Denn es ist nicht nur unsere eigene Scham, die uns im Wege steht. Menschen mit einem Mangel an Wertgefühl empfinden sich schnell kritisiert oder abgewertet, wenn ein Mensch sich in ihrer Gegenwart wertschätzt. Dies ist in zwischenmenschlichen Beziehungen ein ernstzunehmendes Problem. Es ist dieselbe Dynamik, die Kindern widerfährt, wenn Erwachsene deren Äußerungen von Selbstwert unterdrücken. In diesem Moment können die Erwachsenen das Gefühl ihres eigenen Selbstwertmangels nicht ertragen und unterdrücken deshalb den gelebten Selbstwert der Kinder. Wiederholt sich dieses Muster in der Kindesentwicklung regelmäßig, wird damit der Selbstwert des Kindes aus seinen

---

<sup>1</sup> Wertschätzend sich selbst gegenüber zu sein, bedeutet nicht Narzissmus, Selbstüberschätzung oder Selbstaufwertung durch Vergleiche mit anderen!

Persönlichkeitsmerkmalen wie ausgelöscht. Es ist ein schier endloser Kreislauf und es ist an uns selbst, diesen zu durchbrechen!

Hier sei noch angemerkt: Es ist nicht unsere Aufgabe und erst recht nicht die der Kinder, andere Menschen aufzuwerten, indem wir auf unsere eigene Wertschätzung verzichten. Im Gegenteil – es ist nachhaltiger und langfristig gewinnbringender, anderen Menschen ihre Verantwortung für den Umgang mit dem eigenen Mangel an Selbstwert bewusst zu machen und gleichzeitig empathisch mit diesen Menschen umzugehen – denn auch sie haben einen guten Grund für ihr Verhaltensmuster.

Aktive Selbstfürsorge ist auch eine Form der Selbstwertschätzung – siehe weiterführend das Modul SELBSTfürsorge.

In einigen Fällen ist diese Auseinandersetzung jedoch eine äußerst herausfordernde Unternehmung. Daher ist es in diesen Fällen ratsamer, mit bestimmten Personen die eigene Wertschätzung nicht zu teilen (in dem Wissen, dass dadurch ihr eigener Mangel an Selbstwert getriggert wird), sondern sich Personen zu suchen, mit denen dies möglich ist. Sind diese Personen nicht verfügbar, kann ein Tagebuch oder eine tägliche Besinnungszeit auch ein Weg sein, sich zu wertschätzen. Das sogenannte Bohnenritual (siehe Methoden weiter hinten) ist eine solche Möglichkeit, selbst in Kontakt mit der eigenen Wertschätzung zu bleiben und den Fokus auf die gelungenen Dinge des Lebens zu richten.

## Mangel an Selbstwert und die Folgen

Menschen, die durch einen Mangel an Selbstwert geprägt sind (meist wird dies von den Personen selbst nicht bewusst erkannt), werten sich leider oftmals durch die Abwertung anderer Lebewesen auf. Dies kann mitunter Handlungen von krasser Gewalt beinhalten – aber auch Sarkasmus und Zynismus ist ein solcher Versuch der Selbstaufwertung. In Deutschland hat das Verhaltensmuster der Selbstaufwertung durch Abwertung anderer eine nationale Geschichte. Der Faschismus und der damit einhergegangene Antisemitismus, mit der Konsequenz des Holocausts, ist ein Horrorbeispiel dafür, wie weit dieses Verhaltensmuster führen kann.

## Wertschätzung sich selbst gegenüber ausdrücken

Wie schätze ich mich nun also selbst wert? Auch hier sind es vor allem eine Haltung und ein Empfinden, die mir den Raum zu Wertschätzung öffnen. Ich fokussiere meine Wahrnehmung auf Wertvolles und Positives. Die bekannte Phrase: „Das Glas ist halb voll und nicht halb leer“ verdeutlicht diesen Ansatz sehr gut. Statt, wie das Zitat auf S. 10 von M. Rosenberg verdeutlicht, die nicht gelungenen, frustrierenden Erlebnisse und Ergebnisse als Entscheidendes zu zählen, können wir anfangen, das



Gelungene hervorzuheben, und seien es noch so kleine Schritte. Oft stehen uns dabei jedoch unsere eigenen Erwartungen an uns selbst (die\*der innere Richter\*in) im Weg. Es ist hilfreich, uns dies immer wieder deutlich zu machen.

In einer Haltung, die mir selbst gegenüber wertschätzend ist, geht es nicht so sehr um meine Person an sich, sondern um die vielen positiven Dinge, die in meinem Leben geschehen und die oft genug auch durch mich entstehen. Die Wertschätzung richtet sich also auf das Wertvolle des Lebens, dessen Teil und Schöpfer\*in auch ich bin.

Wenn ich mich und meine Handlungen wertschätze, geht es auch nicht darum, mich auf einer Skala mit anderen Menschen zu vergleichen. Nein, mein Blick ist dann ganz auf meine Gefühle gerichtet und eben nicht nach außen. Es spielt keine Rolle, welche Leistungen und Ergebnisse die anderen erbracht haben, seien sie „besser“ oder „schlechter“, und es geht nicht darum, mich über andere zu stellen. Was hier eine Rolle spielt, ist die Freude über Erlebtes und Erbrachtes zu empfinden und zuzulassen und ggf. auch mit anderen zu teilen. Im Vordergrund steht also nicht ein „Ich“ oder eine andere Person, die gewertschätzt wird, sondern das Erlebnis der Freude an sich. Gleichzeitig gehören oft „wir“ in der Hauptrolle dazu – und es ist wunderschön, sich darauf zu besinnen und dies zu feiern!

M. Rosenberg schreibt im Zusammenhang mit der Wertschätzung auch von „das Leben feiern“.



### Beispiele, Wertschätzung sich selbst gegenüber auszudrücken

„Ich habe heute zum ersten Mal für 25 Personen Spaghetti gekocht. Ich freue mich sehr, dass ich das geschafft habe und alle satt geworden sind!“

„Ich möchte mir dafür Wertschätzung geben, dass ich es heute konsequent geschafft habe nachzufragen, als Ali, wie so oft, nicht das tun wollte, was mir wichtig war. Ich habe es geschafft, mit ihm in Kontakt zu bleiben und zu hören, wie es ihm geht. Und das, obwohl ich eigentlich „keine Zeit“ dafür hatte. Schließlich hat er sich von ganz alleine bereit erklärt, das zu tun, was mir wichtig war. Das fiel mir nicht leicht, aber hinterher war ich sehr froh, diesen Schritt gemacht zu haben.“

„Schon seit Ewigkeiten nehme ich mir vor, zweimal die Woche zum Schwimmen zu gehen. Ich war oft frustriert, weil ich es nicht hinbekommen habe. Nun blicke ich auf die letzten Wochen zurück und bin sehr stolz, dass ich wirklich jede Woche einmal schwimmen war. Und ich spüre, wie gut mir das tut.“

## Stolz – ein kleiner Exkurs

Der Begriff des Stolzes schafft mitunter eine unangenehme Assoziation zu nationalistischen Sprüchen wie „Ich bin stolz ein Deutscher zu sein“ u. Ä. – und ist daher nicht unbelastet. Wenn wir hier von „Stolz“ sprechen, dann meinen wir das Gefühl, das wir fühlen, wenn uns etwas Herausforderndes gelungen ist. Wir sind dann zufrieden mit uns selbst und noch viel mehr: Wir sind stolz auf uns und unser Handeln!

Eine Form des Stolzes, die dagegen nicht unsere eigenen Handlungen betrifft, ist die des „geliehenen Stolzes“ (vgl. Nathanson: Shame and Pride, 1992). So sind Menschen z. B. stolz auf die Leistungen ihrer Lieblingsfußballmannschaft (und identifizieren sich damit) oder auf das Erreichte ihres Kindes. Die Kehrseite dieser Form des Stolzes ist die Abhängigkeit des Sich-stolz-Fühlens bzw. des Selbstwertes von anderen. Denn wenn meine Lieblingsmannschaft verliert, verliere ich auch einen Teil meines Selbstwertes. Insbesondere für Eltern-Kind-Beziehungen ist es äußerst problematisch, wenn die Eltern „stolz“ auf die Leistungen ihrer Kinder sind. Werden die Erwartungen mal nicht erfüllt, werden sich die Eltern nicht stolz fühlen, sondern enttäuscht. Oft genug wirkt sich dies dann auf die Beziehung zwischen Kind und Eltern aus, da die Eltern die Kinder für ihre Enttäuschung verantwortlich machen.

Siehe dazu  
auch das Modul  
EinPRÄGsam.

## Anderen Wertschätzung geben

Da die meisten von uns mit den Konzepten von Lob aufgewachsen sind, fällt es uns nicht leicht, darauf zu vertrauen, welche Kraft eine Form der Wertschätzung hat, die zum einen Anerkennung im Sinne von Bestätigung gibt und zum anderen den Fokus auf das richtet, was in uns passiert, wenn wir erleben, dass ein Mensch etwas Wertvolles tut.



### Ich schaue auf das, was du kannst

Die Geschichte „Der Punkt: Kunst kann jeder“ ist ein wunderbares Beispiel, wie kraftvoll die Wirkung einer wertschätzender Haltung sein kann. Durch die Geschichte wird nicht nur sehr klar, wie subtil und schlicht Wertschätzung sich äußern kann, sondern durch die Erzählung wird deutlich, wie das Kind seinen eigenen Wert mit Hilfe der wertschätzenden Haltung der Lehrerin selbst entdeckt und schließlich an andere Kinder weiter vermittelt.

Siehe unter: <https://kindergeschichten.files.wordpress.com/2016/04/kunst-kann-jeder.pdf>.



## Ein Geschenk

Einer der großen Unterschiede zu Lob ist, dass Wertschätzung keine manipulativen Eigenschaften hat. Wertschätzung bewertet nicht und hat nicht den Zweck, irgendjemanden zu motivieren, zu belohnen oder aufzuwerten. Wertschätzung ist schlicht ein Geschenk an sich selbst und an andere. Indem ich anderen Menschen zeige, wie ich empfinde, weil sie dies oder jenes getan haben, wird ihr Bedürfnis nach Wertschätzung erfüllt. Nach M. Rosenberg bedeutet Wertschätzung geben, einem Menschen mitzuteilen, in welcher Weise er\*sie unser Leben bereichert (hat).



### Beispiele für das Geben von Wertschätzung

Möchte ich mich für ein gelungenes Essen oder wie im folgenden Beispiel für eine Theatervorführung bedanken und anderen Menschen Anerkennung dafür geben, kann ich dies auf folgende Weise tun: „Ich bin froh, dass ich hier war und dieses Theaterstück sehen konnte. Ich bin jetzt richtig erfrischt und lebendig und fühle mich durch das Stück inspiriert, meinen Kindern mehr Raum für Kreativität zu schaffen! Ich danke Euch dafür!“

Ein\*e Kolleg\*in und ich hatten eine Meinungsverschiedenheit, gestern gingen wir unversöhnlich auseinander. Heute Morgen kam sie auf mich zu, lächelte und sagte: „Auch wenn wir gestern einen Streit hatten, der Kontakt zu Dir ist und bleibt mir sehr wichtig und ich freue mich sehr darüber, dass wir hier zusammenarbeiten können.“

In der Kita zeigt mir ein Kind seine neuesten Bilderwerke – daraufhin kann ich z. B. sagen: „Ich bin sehr berührt, wenn ich mir Deine Bilder ansehe, die Du heute Vormittag gemalt hast. Ich freue mich über diese kräftigen Farben – ich sehe soviel Lebendigkeit darin!“ Weiterführend kann ich mein Interesse bekunden, welches auch als wertschätzend empfunden wird: „Was hat dich bewegt, diese Farben auszuwählen?“ oder: „Bist Du zufrieden mit dem Ergebnis?“ (siehe auch „Handreichung: Grundsätze – Eine kritische Auseinandersetzung mit Lob, Praxisbeispiele“).

## Weitere Formen von Wertschätzung

Weitere Formen von Wertschätzung sind beispielsweise:

- die Grenzen eines Menschen zu respektieren und zu achten
- die bisherigen Lösungsversuche für ein noch nicht gelöstes Problem wertzuschätzen

- Personen, die den Raum betreten, willkommen zu heißen bzw. zu begrüßen
- die Gefühle eines Menschen zu bestätigen bzw. zu würdigen
- ein Lächeln ...

Wie diese Unterstützung ausse-  
hen kann, zeigt  
auch das Modul  
TEAMkultur.

### Ein Raum für Wertschätzung

In Teams und Gruppen ist es wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der es möglich ist, gegenseitige Wertschätzung offen zu leben. Dafür braucht es die vorherige Auseinandersetzung mit dem Thema und die gegenseitige Unterstützung im ganzen Team.

## Wertschätzung annehmen

Wie kann ich mit Wertschätzung umgehen, wenn sie mir gegeben wird? Auf ähnliche Herausforderungen wie bei der Wertschätzung sich selbst gegenüber treffen wir, wenn uns andere Menschen Wertschätzung geben. Auch hier werden wir möglicherweise von Scham durchflutet und werden dadurch Schwierigkeiten haben, diese Wertschätzung anzunehmen bzw. sie zu genießen. Es wird sich vielleicht sogar sehr unangenehm anfühlen – also eigentlich das Gegenteil von dem bewirken, was Wertschätzung zu tun vermag, und wir werden vielleicht versuchen, die Sache kleinzureden: „Ach, ich hab doch bloß ...“ oder „Ach, das war doch nichts!“.

Dieser Widerstand ist eine Folge unserer Erziehungsprägung und zum Teil auch durch Lob und die Ächtung des „Eigenlobes“ verursacht. Durch die Wertschätzung, die mir gegeben wird, fühle ich meinen eigenen wunderbaren Wert, und dies löst Scham in mir aus, da dieses Gefühl bzw. die Äußerung dieses Gefühls offenbar in meiner Kindheit nicht zugelassen bzw. gewertschätzt wurde. Es kann auch passieren, dass ich gerade durch die Wertschätzung, die mir gegeben wird, mit meinem Mangel an Selbstwert in Kontakt komme, was wiederum Unwohlsein, Widerstände oder einfach Traurigkeit und Leere auslösen kann.

Um Wertschätzung frei und lebendig annehmen zu können, werde ich möglicherweise nicht umhin kommen, mich zumindest in geringen Maßen mit den Auswirkungen meiner eigenen Erziehung auf meine Person zu beschäftigen. Nur so werde ich in der Lage sein, die eigenen Dynamiken zu erkennen, die mich daran hindern, das so bereichernde Geschenk der Wertschätzung voll anzunehmen.





## Nach Wertschätzung fragen

Nach einem Arbeitstag: „Ich hatte heute einen sehr anstrengenden Tag. Ich fühle mich ausgelaugt und müde. Mein Kopf ist voll und ich fühle mich irgendwie leer. Ich glaube, ich könnte ein paar Kilo Wertschätzung von euch jetzt gut vertragen. Das würde mir helfen, mit dem Sinn dieses Tages wieder in Kontakt zu kommen. Ist jemand bereit mir ein paar wertschätzende Worte zu geben?“

## Nach Wertschätzung fragen

Wertschätzung ist ein menschliches Bedürfnis. Wenn wir Gefühle (siehe oben) bemerken, die uns darauf hinweisen, dass dieses Bedürfnis nicht erfüllt ist, können wir unsere Mitmenschen um Wertschätzung bitten.

Auch nach Wertschätzung zu fragen, ist ein Weg, der den meisten von uns sehr schwerfällt, weil wir damit verbinden, dass wir dann aller Welt unsere (gefühlte) Wertlosigkeit offenbaren oder dass wir bedürftig sind. Dies ist ein Denkmuster, welches nur wir selbst auflösen können. Auch hier hilft es, wenn wir unsere kindheitlichen Erziehungsprägungen unter die Lupe nehmen.

Hier sei dazu nur noch erwähnt, dass die meisten unserer Mitmenschen auf eine Anfrage nach Wertschätzung wirklich wertschätzend reagieren werden, da Menschen gerne die Bedürfnisse ihrer Mitmenschen erfüllen (wenn sie mit diesen Bedürfnissen in Kontakt sind). Besonders in Teams und Gruppen ist es sehr von Vorteil eine Atmosphäre zu schaffen, in der es leichtfällt, Wertschätzung zu erfragen, z. B. vor, nach oder während einer Teamsitzung.

## ... die Dinge durch die Brille der Wertschätzung sehen

Hinter jeder Handlung eines Menschen, und sei sie noch so grausam, steckt der Versuch, die eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Oder anders ausgedrückt: Jeder Mensch hat einen guten Grund für sein Handeln. Das bedeutet, dass niemand von Grund auf böse oder schlecht oder fies oder gemein ist. Oft genug sehen wir Menschen durch diese vereinfachende Brille der Bewertung. Und wenn wir ehrlich zu uns sind, stempeln wir auch Kinder aufgrund ihrer für uns in einem Moment nicht nachvollziehbaren Handlung als z. B. hinterhältig oder manipulierend ab.



### Den guten Grund hinter der Handlung erkennen

Ein\*e Kolleg\*in, der\*die „heute mal wieder“ sehr grummelig erscheint, könnte mit dieser Art versuchen, ihre dahinter liegende Traurigkeit zu überdecken. Möglicherweise möchte sie\*er mit jemandem über diese Traurigkeit sprechen.

Ein\*e Kolleg\*in, die\*der regelmäßig „Aufräumenfälle“ in der Garderobe bekommt – sodass ich hinterher meine Sachen suchen muss! – hat möglicherweise ein großes Bedürfnis nach Ordnung in ihrem\*seinem Leben, um sich wohl und sicher zu fühlen. Darüber ins Gespräch zu kommen, kann Verständnis schaffen und die Situation entschärfen.



### Beispiele aus der Traumapädagogik

Ein Kind, das ständig extrem zappelig und nicht zur Ruhe zu bringen ist, könnte versuchen zu zeigen, dass seine Gefühle und Erinnerungen so quälend sind, dass es sich ständig ablenken muss, um nicht davon überwältigt zu werden.

Ein Kind, das ständig Sachen zerstört oder achtlos in die Ecke schmeißt, könnte „erzählen“, wie sehr es selbst zerstört und wie achtlos mit ihm umgegangen wurde.

Ein misshandeltes Kind könnte versuchen mitzuteilen, dass es früher misshandelt wurde und noch heute Angst davor hat, geschlagen zu werden, indem es z. B. einen Hund quält oder andere Kinder verprügelt.

Quelle: <http://www.agsp.de/html/a73.html>

### Die „Weil“-Frage

Die Frage nach dem guten Grund lässt uns durch eine andere Brille auf die Realität blicken. Jeder Mensch, jedes Kind versucht mit seinem Handeln etwas zu erfüllen, das ihm wichtig ist. Wenn wir folgende Haltung einnehmen: „Diese Person macht das gerade, weil...“, kommen wir dem eigentlichen Grund für das Handeln dieser Person und dem dahinter liegenden Bedürfnis näher. Und es wird uns leichter fallen, die Handlung bzw. die Motivation der Person für ihre Handlung zu verstehen – was nicht bedeutet, dass wir damit einverstanden sind. Dadurch werden wir leichter mit der Person in Beziehung sein können. Von diesem „In-Kontakt-Sein“ aus lässt sich



viel besser erkennen, wie die Person zukünftig handeln kann, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen, ohne z. B. andere Menschen zu verletzen.

Das Konzept des „Guten Grundes“ und die „Weil-Frage“ lassen sich natürlich auch auf das eigene Verhalten anwenden. Dies ist eine Alternative zu Selbstverurteilung und Beschuldigung für das eigene „falsche“ Handeln. Diese Haltung ist fehlerfreundlich und mitfühlend gegenüber sich selbst und gegenüber anderen Menschen.

Zum Konzept  
des Guten Grundes  
siehe auch  
Benutzer\*innen-  
Handbuch S. 29.



### Literaturhinweise

**Larsson, Liv (2012).** Wut, Schuld und Scham – Drei Seiten der gleichen Medaille.  
Junfermann Verlag, Paderborn.

**Rosenberg, Marshall B. (2004).** Konflikte lösen durch Gewaltfreie Kommunikation –  
Ein Gespräch mit Gabriele Seils. Herder.

**Rosenberg, Marshall B. (2001).** Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens.  
Junfermann.

# Methoden

## Einleitung

Das Modul WERTvoll ermöglicht den Teilnehmer\*innen einen vertiefenden Blick in das Thema Wertschätzung. Die Methoden des Moduls verdeutlichen den Unterschied zwischen Wertschätzung und konventionellem Lob und geben Vorschläge für das alternative Ausdrücken von Dankbarkeit, Anerkennung und Selbstwert. Weiterhin werden Übungen angeboten, die die wertschätzende Selbstwahrnehmung der Teilnehmer\*innen fördern und die möglicherweise fehlende Wertschätzung in ihrem Alltag sichtbar machen. Praktische Übungen zum Umformulieren helfen den Teilnehmer\*innen die gewohnten Formulierungen zu ändern. Das Modul WERTvoll führt außerdem anhand des Konzepts des Guten Grundes in eine Haltung der Wertschätzung ein, die eine Voraussetzung für ein wertschätzendes Miteinander ist.

## Ziele des Moduls

- Auseinandersetzung mit dem Thema Wertschätzung
- lernen, positive Erfahrungen hervorzuholen
- den Unterschied zwischen Lob und Wertschätzung erkennen können
- Methoden erlernen, um sich selbst und andere wirksam und frei von Beurteilung wertzuschätzen
- Wertschätzung als Haltung begreifen und vertiefen
- wertschätzenden Umgang mit sich selbst erlernen bzw. erleichtern

## Raum und Rahmen

Im Folgenden werden mehrere Übungen zum Thema vorgestellt, die in freier Wahl und Reihenfolge angewendet werden können. Außerdem können einzelne Methoden auch in anderen Modulen oder wahlweise für eine Teamsitzung eingesetzt werden,



wenn gerade Bedarf dafür besteht. Wir empfehlen, je nach Einsatz der Übungen/ Methoden einen einführenden Input zum Thema Wertschätzung zu geben, wofür sich der Hintergrundtext anbietet.

Für die Übungen werden helle, ausreichend große Räume benötigt. Für die Kleingruppen- bzw. Einzelarbeit empfehlen wir mehrere Räume, um den Teilnehmer\*innen genügend Ruhe und Konzentration zu ermöglichen.



### Hinweis zur Durchführung

**Dauer:** 5 Std. – optional 40 Min. mehr  
**Materialien:** Flipchart, Papier, Moderationskarten, Marker  
**Format:** Input, Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Plenum

#### Methoden:

- Hipp-Hepp-Ho!-Übung zur Selbstfürsorge und Wertschätzung
- Der Luftsprung – Wie fühle ich mich gewertschätzt?
- gegenseitige Wertschätzung – Dankbarkeit und Anerkennung ausdrücken (optional Vertiefung: Wertschätzung ausdrücken, Lob umformulieren)
- Die Dinge durch die Brille der Wertschätzung sehen – Das Konzept des Guten Grundes
- Beobachtungsaufgabe

#### Arbeitsblätter:

- Arbeitsblatt 1 „Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren“ (S. 33).
- Arbeitsblatt 2 „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...?“ (S. 38).

#### Kopiervorlagen:

- Arbeitsblatt 4: Gefühlsliste: Gefühle wahrnehmen und ausdrücken, Modul TEAMkultur, S. 47.
- Arbeitsblatt 5: Bedürfnisse, Modul TEAMkultur, S. 51.

## Hipp-Hepp-Ho!-Übung für Selbstfürsorge und Wertschätzung<sup>2</sup>

### Ziele/Funktionen der Übung

Diese Übung hat mehrere Funktionen. Durch die Bewegung ermöglicht sie zuerst

---

<sup>2</sup> Frei zitiert nach Bettina Knothe.

einmal eine körperliche Auflockerung. Durch die verschiedenen Wahlmöglichkeiten in der Übung lernen die Teilnehmer\*innen:

- zu schauen und zu entscheiden – was sie jetzt gut brauchen können, was sie sich trauen / nicht trauen
- die eigenen Grenzen zu erkennen, zu respektieren und vielleicht zu erweitern
- zu spüren, wie sie sich mit der Gruppe fühlen (sicher/unsicher; offen/verschlossen)
- was Wertschätzung bedeutet und wie es sich anfühlt, sie zu empfangen und zu geben
- welche Wirkung Wertschätzung auf die Atmosphäre in der Gruppe hat



### Hinweis zur Durchführung

Dauer:	ca. 25 Min.
Materialien:	keine
Format:	ganze Gruppe
Gruppengröße:	ab 5 Personen

In bereits vertrauten Teams kann diese Übung auch eingangs verwendet werden, sie bringt Schwung und schafft eine teamstärkende Atmosphäre. Für Gruppen, die sich erst kennenlernen, empfehlen wir die Übung erst am zweiten Tag.

### Anleitung

Die Gruppe läuft kreuz und quer durch den Raum, erst langsam, dann bestimmt und schneller, aber dennoch achtsam, ohne sich gegenseitig zu stoßen. Nach einer Weile erklärt die Seminarleitung: „Ich sage jetzt laut ‚Hipp‘ und dann bleiben alle stehen und schauen mich an. Solange, bis ich entscheide weiterzugehen. Danach laufen alle wieder durch den Raum. Dann kann eine andere Person genauso verfahren.“

Nachdem einige Teilnehmer\*innen die Wirkung von „Hipp“ für sich ausprobiert haben, übernimmt die Seminarleitung wieder das Wort, während alle durch den Raum laufen: „Ich werde jetzt gleich laut ‚Hepp‘ sagen, dann kommen alle zu mir und berühren



mich vorsichtig mit einer Hand an meinem Körper – Schultern, Rücken, Beine, Füße, Kopf, Arme. Solange, bis ich entscheide, dass es mir reicht. Ich sage dann: ‚Danke!‘ Dann laufen alle weiter und eine andere Person kann für sich entscheiden, die Wirkung von ‚Hepp‘ auszuprobieren.“

Nachdem einige Teilnehmer\*innen die Wirkung von „Hepp“ für sich ausprobiert haben, übernimmt die Seminarleitung wieder das Wort: „Ich werde jetzt gleich ‚Ho‘ sagen und dann bleibt ihr stehen und sendet mir ein wohliges und wertschätzendes ‚Hoooooooo!!!‘ Wenn ich weiterlaufe, bewegen sich alle wieder und die nächste Person kann ‚Ho‘ sagen.“ Danach probieren die Teilnehmer\*innen die Wirkung von „Ho“ aus. Die Seminarleitung lädt die Teilnehmer\*innen ein, die verschiedenen Wirkungen der jeweiligen Aktionen bewusst wahrzunehmen und sich die Zeit zu nehmen, diese voll zu spüren. Wie fühlt es sich an – im Körper, im Herzen, im Bauch – ein „Hoooooooo!“ zu bekommen oder zu geben?

Das „Hoooooooo“ wird lang ausgesprochen und die Teilnehmer\*innen bewegen ihre Hände und Arme in Richtung der Person, der sie das wohlwollende „Hoooo!“ zusenden.

Dann gibt es noch eine Runde, in der Hipp, Hepp und Ho durchmischt gesagt werden können, je nachdem, was die Teilnehmer\*innen gerade für sich brauchen/mögen.

### Auswertung

Es folgt eine kurze Auswertung wieder im Stuhlkreis: „Wie war die Übung für die Teilnehmer\*innen?“. In der Auswertung kann die Seminarleitung sich auch auf die verschiedenen Funktionen der Übung beziehen und die Teilnehmer\*innen fragen, was sie aus der Übung mitnehmen.

## Der Luftsprung – Wie fühle ich mich gewertschätzt?<sup>3</sup>



### Hinweis zur Durchführung

Dauer:	ca. 90 Min.
Materialien:	Moderationskarten, Zettel, Stifte
Format:	Einzelarbeit, Kleingruppe, Plenum
Gruppengröße:	3 bis 20 Personen

<sup>3</sup> Frei zitiert nach M. Rosenberg.

### Ziele/Funktionen der Übung

Die Teilnehmer\*innen können sich während der Übung über unerfüllte Bedürfnisse wie Anerkennung und Wertschätzung bewusst werden. Dies kann für die Teilnehmer\*innen Klarheit schaffen, was sie brauchen, damit ihr Leben erfüllter sein kann. Das Thema der Wertschätzung bzw. des Mangels an Wertschätzung wird in der Gruppe bzw. im Team angesprochen. Die Übung bietet einen Raum für Austausch.

### Anleitung

Wenn nicht bereits getan, gibt die Seminarleitung den Teilnehmer\*innen einen Input zu Wertschätzung. Der Input ist zeitlich extra einzuplanen. Dann erläutert die Seminarleitung Schritt 1 der Übung. Nach Schritt 1 kommen die Teilnehmer\*innen wieder zusammen. Nun erläutert die Seminarleitung den Teilnehmer\*innen Schritt 2 der Übung und organisiert sie dann in Dreiergruppen. Danach folgt eine Auswertung.

### Schritt 1: Einzelarbeit (15 Min.)

Die Teilnehmer\*innen nehmen Zettel und Stift und beantworten für sich folgende Frage: „Was brauche ich, um mich wertgeschätzt zu fühlen?“

Beispiele:

- ein Klopfen auf die Schulter
- ein paar anerkennende Worte
- hin und wieder mal einen Blumenstrauß
- eine Umarmung

### Schritt 2: Dreiergruppe (35–40 Min.)

Die Teilnehmer\*innen finden sich in Dreiergruppen zusammen. Die Seminarleitung organisiert ein geeignetes Verfahren für die Kleingruppenfindung. Die Dreiergruppen verteilen sich in den Räumlichkeiten, so dass ein konzentrierter Austausch möglich ist. Die Teilnehmer\*innen beantworten nun folgende Frage, die sie von der Seminarleitung auf Moderationskarten geschrieben erhalten: „Was könnte dir jemand als Anerkennung sagen, das Dich vor Freude einen Luftsprung machen lässt?“

Die Frage wird der Reihe nach von den Teilnehmer\*innen beantwortet. Jede Person hat zehn Minuten Zeit dafür. Eine der zuhörenden Personen stellt jeweils die Frage an die Person, die mit Beantworten an der Reihe ist. Die Seminarleitung gibt den Rollenwechsel bekannt (bei größeren Gruppen können sich die Teilnehmer\*innen auch selbst mit einer Uhr organisieren). Die Seminarleitung weist die Teilnehmer\*innen darauf hin, dass die antwortenden Personen viel Zeit haben für ihre Antwort. Sie können darüber nachdenken, sie können in sich hineinspüren, was die Frage in ihnen auslöst – sie können danach erzählen, was die Frage für Assoziationen zu ihrem Leben auslöst. Die Zuhörer\*innen hören aufmerksam und kommentarlos zu.

Die Zuhörer\*innen geben keine Tipps und keine Bewertungen.



### Hinweis zur „Luftsprung“-Frage

Die „Luftsprung“-Frage zielt darauf ab, dass die jeweilige Person von einem anderen Menschen (z. B. von eine\*r Kolleg\*in oder auch einem Familienmitglied) etwas gesagt bekommen könnte, das sich so wertschätzend anfühlt, dass die Person vor Freude in die Luft springen möchte. Das kann für jede Person unterschiedlich sein und es spielt hierfür keine Rolle, ob es ein beruflicher oder privater Kontext ist. Als mögliche Reaktion auf die „Luftsprung“-Frage können einfach Antworten kommen – z. B. eine wertvolle Geste (ein Blumenstrauß als Dankeschön), wertschätzende Worte (eine simple Anerkennung der eigenen Leistungen durch die Kolleg\*innen) – oder es kann erst einmal ein Klagelied über den Mangel an Wertschätzung im eigenen Alltag erklingen.



#### Hinweis zur Durchführung

Es ist hilfreich, die Teilnehmer\*innen dazu anzuregen, ihre kompletten zehn Minuten für die Beantwortung der „Luftsprung“-Frage zu nutzen, auch wenn vielleicht schon nach einer Minute die erste Antwort da ist. Vielleicht gibt es nach der ersten Antwort noch eine zweite, eine dritte usw. oder nach der ersten, so klaren Antwort gibt es noch ganz andere Reaktionen auf diese Frage.

Wichtig ist: Der Rahmen muss für alle klar sein und eingehalten werden. Keine Gespräche während der Übung, sondern konzentriertes Zuhören und volle Aufmerksamkeit durch die Zuhörenden.

Ein wichtiger Teil der Übung ist, dass sie den Teilnehmer\*innen ermöglicht, mit ihren möglicherweise unerfüllten Bedürfnissen in Kontakt zu kommen und sich so ein klareres Bild ihres Alltages zu machen.

### Auswertung im Plenum (30–40 Min.)

Die Auswertung dient dem Austausch in der ganzen Gruppe, um Transparenz über die Situation der einzelnen Teilnehmer\*innen herzustellen. Hier kann ein z. B. großer Bedarf an Wertschätzung untereinander gemeinsam erkannt werden. Die Seminarleitung organisiert einen adäquaten Rahmen für die Auswertung – je nach Gruppe und Situation kann jede\*r Teilnehmer\*in nacheinander reden oder es gibt einen eher offenen Austausch darüber, was die „Luftsprung“-Frage bei den Teilnehmer\*innen an Antworten bzw. Reaktionen ausgelöst hat.

Es ist möglich, dass die Beantwortung der „Luftsprung“-Frage starke Emotionen bei den Beteiligten auslöst. Dies kann z. B. auf eine starke Belastungssituation eine\*r

Teilnehmer\*in zurückzuführen sein, in der es wenig Raum für Wertschätzung gibt (z. B. bei der Arbeit). Die Seminarleitung schafft in der Auswertung einen Rahmen, in dem die Teilnehmer\*innen ihren Emotionen Raum geben können.

Die Seminarleitung kann nach dem Austausch die Bedeutung gegenseitiger Wertschätzung noch einmal zusammenfassen und dazu anregen, im Team die gegenseitige Wertschätzung und wertschätzendes Handeln zu pflegen. Wenn es Zeit gibt, kann die Seminarleitung eine Verständigung unter den Teilnehmer\*innen darüber anregen, wie sie in Zukunft mit Wertschätzung im Team umgehen wollen. So könnten sich die Teilnehmer\*innen z. B. darauf verabreden, zum einen fokussierter auf den bisherigen Umgang mit Wertschätzung zu achten und zum anderen aktives Wertschätzen gemeinsam zu erproben.



### Hinweis zur Durchführung

<b>Dauer:</b>	ca. 125 Min. (ohne optionale Vertiefungsübung 40 Min.)
<b>Materialien:</b>	Flipchart/Tafel, Marker, Zettel, Stifte
<b>Format:</b>	Einzelarbeit, Plenum
<b>Arbeitsblätter:</b>	Kopiervorlagen 1 und 2 Arbeitsblatt 1: „Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren“, S. 33.
<b>Gruppengröße:</b>	ab 4 Personen

## Gegenseitige Wertschätzung – Dankbarkeit und Anerkennung ausdrücken

### Ziele/Funktionen der Übung

- eine Möglichkeit erlernen, Wertschätzung zu geben, ohne zu loben (zu werten, zu beurteilen)
- erfahren, wie sich diese Art von Wertschätzung im Unterschied zu Lob anfühlt
- die Grundhaltung der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) kennenlernen: Ich spreche von meinen Gefühlen und von meinen Bedürfnissen





### Beispiel für Wertschätzung

1. Ich bin noch nicht lange in der Kita, in der ich jetzt arbeite. Vom ersten Tag an hat mich meine Kollegin Franziska morgens, wenn sie zur Arbeit kommt, mit folgenden Worten begrüßt: „Guten Morgen, Annika, wie geht es dir heute?“ Dabei lächelt sie mir jedes Mal zu.

2. Ich merke, wie durch den morgendlichen Gruß meine Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Kontakt und Wertschätzung sehr erfüllt werden.

3. Ich fühle mich dadurch immer wieder beschwingt, motiviert, zuversichtlich und sicher und kann so mit mehr Leichtigkeit durch meinen Tag gehen.

Umgangssprachlicher kann das auch so klingen: Ich fühle mich dadurch immer wieder so eingeladen, willkommen und auch irgendwie integriert. Das macht es mir leichter, in der Gruppe anzukommen und Fuß zu fassen, auch wenn mich nicht alle Kolleg\*innen so willkommen heißen. Ich bin Franziska sehr dankbar für dieses Geschenk.

Die Übungsleitung erklärt, wie diese Form der Wertschätzung weit mehr Kraft als ein „Danke!“ oder ein „Du bist so toll!“ hat. Die wertgeschätzte Person erfährt durch diese Form der Wertschätzung ein lebendiges Feedback: Wie hat sie das Leben eines anderen Menschen bereichert.

### Einführung (30 Min.)

Die Seminarleitung gibt im Plenum einen Input zu Wertschätzung (anhand des Hintergrundtextes). Sie erläutert, was Wertschätzung ist, welche Formen sie annehmen kann und wofür sie wichtig ist. Sie benennt kurz den Unterschied zum konventionellen Loben. Dann gibt die Seminarleitung eine theoretische Einführung in die Methodik der GfK, Wertschätzung bzw. Dankbarkeit oder Anerkennung auszudrücken.

Mehr Informationen zum Unterschied zwischen Wertschätzung und Lob finden Sie im Hintergrundtext im Modul EinPRÄGsam.



### Hinweis zur Durchführung

Für das Ermitteln der jeweiligen Bedürfnisse können die Bedürfnislisten, die dem Curriculum beiliegen, als Hilfestellung genutzt werden.

### Input – Die drei Schritte der GfK-Wertschätzung

1. Was hat die Person getan (neutrale, unbewertete Beobachtung), das zu meinem Wohlbefinden beigetragen hat?
2. Welche Bedürfnisse werden dadurch bei mir erfüllt? Was bedeutet die Handlung für mich und mein Leben?
3. Wie fühle ich mich dadurch, dass diese Bedürfnisse erfüllt sind?

### Praktische Übungsaufgabe: Wertschätzung formulieren

#### Einzelarbeit (15 Min.)

Die Teilnehmer\*innen bekommen die Aufgabe, sich Handlungen für Teilnehmer\*innen aus ihrer Gruppe zu überlegen, die deren Wertschätzung ihnen gegenüber ausdrücken. Dabei muss nicht jede Person vorkommen – die Orientierung ist wirklich zu schauen, was möchte ich wertschätzen. Anhand der GfK-Methodik formulieren die Teilnehmer\*innen schriftlich ihre Wertschätzungen. Sollten die Teilnehmer\*innen Schwierigkeiten haben, ihre Wertschätzung auszudrücken, kann die Seminarleitung unterstützend zur Seite stehen. Die Seminarleitung kann die Kopiervorlagen für Bedürfnisse und Gefühle an die Teilnehmer\*innen austeilen – dies unterstützt den Wortschatz von Gefühlen und Bedürfnissen beim Formulieren der Wertschätzung.

#### Arbeit im Plenum (30 Min. je nach Gruppengröße)

Die Seminarleitung ermutigt die Teilnehmer\*innen nun verbal, ihre Wertschätzung anhand ihrer Notizen gegenüber der jeweiligen Person zu formulieren. Dabei kann von den Teilnehmer\*innen folgender Einleitungssatz verwendet werden: „[Name der Person, die angesprochen wird], ich möchte dir jetzt etwas sagen: ...“ Dann formulieren die Teilnehmer\*innen ihre Wertschätzung anhand ihrer Notizen.

So wird der Reihe nach verfahren, bis alle die Möglichkeit hatten, ihre Wertschätzung auszusprechen. Die Seminarleitung bittet die Teilnehmer\*innen in der Runde, auf die Wertschätzung, die ihnen gegeben wurde, *nicht* einzugehen bzw. *nicht* darauf zu antworten. Dafür ist später in der Auswertung Zeit. Ein Lächeln oder annehmendes Nicken für das Gehörte reicht für den Augenblick. Die Seminarleitung achtet darauf, dass die Wertschätzung im Rahmen der GfK-Methodik geschieht. Im Bedarfsfall kann sie ergänzend bzw. umformulierend unterstützen.

Ziel der Übung ist es erst einmal, dass alle Teilnehmer\*innen die GfK-Methodik der Wertschätzung ausprobieren. Falls eine oder mehrere Teilnehmer\*innen dabei keine direkte Wertschätzung empfangen haben, können diese Teilnehmer\*innen in der Auswertungsrunde die Frage beantworten, wie es ihnen damit geht, in dieser Übung nicht gewertschätzt worden zu sein.





### Hinweis zur Durchführung

Durch die GfK-Methodik wird vermieden, dass sich eine angesprochene Person möglicherweise unwohl fühlt, wie dies leicht bei Lob passieren kann. Dennoch möchten wir die Seminarleitung bitten, einen sensiblen Blick auf alle Teilnehmer\*innen zu haben und sich im Bedarfsfall nach der Gefühlslage der Beteiligten zu erkundigen.

### Auswertung im Plenum (30 Min. rsp. je nach Gruppengröße)

Anhand folgender Fragen kann die Seminarleitung eine Auswertungsrunde anleiten. Dabei sollte jede Person die Möglichkeit bekommen zu sprechen:

- Wie habe ich mich gefühlt, als ich gewertschätzt wurde? Fiel es mir leicht, die Wertschätzung anzunehmen?
- Wie hat es sich für mich angefühlt, die Wertschätzung so zu formulieren?
- Was war schwierig für mich?
- Welche Unterschiede habe ich zu einem einfachen „Danke“ oder zu einem „Das war richtig super von Dir!“ (Lob) bemerkt?

Im Folgenden kann die Seminarleitung noch einmal den Nutzen der GfK-Methodik betonen und die Teilnehmer\*innen ermutigen, sie im Alltag ab und zu auszuprobieren.

**Optionale Anschlussübung/Vertiefung: Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren (ca. 40 Min.)**

### Ziel der Übung

Während der Übung bekommen die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, ihr Wissen über Wertschätzung praktisch auszuprobieren. Die Übung vertieft das Verständnis einer wertschätzenden Haltung. Gleichzeitig verdeutlicht sie den Unterschied zwischen beurteilendem und ggf. manipulierendem Lob und Wertschätzung im Sinne von anerkennender Bestätigung bzw. Dankbarkeit.

### Anleitung (ca. 5 Min.)

Die Seminarleitung verdeutlicht den Teilnehmer\*innen Sinn und Zweck der Übung und verteilt das Arbeitsblatt 1 „Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren“. Dann gehen die Teilnehmer\*innen in die Einzelarbeit.

Arbeitsblatt 1:  
S. 33.

### **Einzelarbeit (ca. 15 Min.)**

Arbeitsblatt 1: Die Teilnehmer\*innen bearbeiten das Arbeitsblatt 1 „Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren“.  
S. 33.

### **Arbeit im Plenum – Auswertung (ca. 20 Min.)**

Zuerst öffnet die Seminarleitung einen Raum, in dem sich die Teilnehmer\*innen zu folgenden Fragen äußern können:

- „Wie ging es mir mit der Übung?“
- „Was war schwierig?“

Dann werden die Aussagen des Arbeitsblattes 1 „Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren“ der Reihe nach durchgegangen. Die Teilnehmer\*innen nennen ihre Umformulierungen für die jeweiligen Aussagen. Die Seminarleitung kann bei Bedarf die Formulierung der Teilnehmer\*innen hinsichtlich der Methodik der GfK „nachbessern“. Bei Bedarf kann die Seminarleitung danach nochmals Vorteile und Sinn der Methodik der GfK zusammenfassen.

Weitere Übungen/Spiele zu Gefühlen und Bedürfnissen siehe z. B. unter: [www.mut-fabrik.de](http://www.mut-fabrik.de).

### **Feedbackrunde (20 Min.)**



#### **Hinweis zur Durchführung**

<b>Dauer:</b>	ca. 60 Min.
<b>Materialien:</b>	Flipchart/Tafel, Marker, Zettel, Stifte
<b>Format:</b>	Einzelarbeit, Plenum
<b>Arbeitsblätter:</b>	Arbeitsblatt 2: „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...?“ (S. 38)
<b>Gruppengröße:</b>	ab 4 Personen

## **Die Dinge durch die Brille der Wertschätzung sehen – Wertschätzendes umformulieren**

### **Ziele/Funktionen der Übung**

Die Teilnehmer\*innen lernen das Konzept des „Guten Grundes“ kennen. Sie erlernen damit eine wertschätzende Haltung und erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten im Alltag. Durch das Hineinversetzen in das Verhalten bzw. die Perspektive anderer Menschen fördert die Übung eine empathische Haltung.



### Anleitung (20 Min.)

Die Seminarleitung stellt den Teilnehmer\*innen die „Weil-Frage“ und das Konzept des „Guten Grundes“ vor. Sie erklärt, welche Motivation diesem Konzept zu Grunde liegt. Möglicherweise ist dieses Konzept bereits bekannt und kann vorzugsweise von einzelnen Teilnehmer\*innen erklärt werden. Durch Nachfragen der Seminarleitung können dann weiter die Beweggründe für diese Sichtweise erfragt werden.

Die Seminarleitung teilt das Arbeitsblatt 2 „Ich/Die/Derjenige macht das, weil...?“ aus und erklärt den Teilnehmer\*innen die Übung.

### Einzelarbeit mit Arbeitsblatt (10 Min.)

Die Teilnehmer\*innen haben nun Zeit in Einzelarbeit das Arbeitsblatt 2 „Ich/Die/Derjenige macht das, weil...?“ auszufüllen. Die Übungsleitung steht zur Unterstützung zur Verfügung. Anhand der Handlungsbeispiele von Kindern bzw. Kolleg\*innen wird die bewertende Sicht mithilfe der „Weil-Frage“ in eine wertschätzende Sicht umgewandelt.

Arbeitsblatt 2:  
S. 38.

### Arbeit im Plenum – Auswertung (30 Min.)

Zuerst macht die Seminarleitung einen Raum auf, in dem sich die Teilnehmer\*innen zu folgenden Fragen äußern können:

- Wie ging es mir mit der Übung?
- Was war schwierig?

Dann werden die Aussagen des Arbeitsblattes 2 „Ich/Die/Derjenige macht das, weil...?“ der Reihe nach durchgegangen. Die Teilnehmer\*innen nennen ihre Umformulierungen für die jeweiligen Aussagen. Die Seminarleitung kann bei Bedarf die Formulierung der Teilnehmer\*innen hinsichtlich des Konzeptes des „Guten Grundes“ „nachbessern“. Bei Bedarf kann die Seminarleitung danach nochmals Vorteile und Sinn des Konzeptes des „Guten Grundes“ zusammenfassen.

Arbeitsblatt 2:  
S. 38.

### Beobachtungsaufgabe: „Das Bohnenritual“

Diese Aufgabe kann den Teilnehmer\*innen nach dem Seminar mit auf den Weg gegeben werden. Sie fördert einen bewussten, wertschätzenden Blick und schafft einen Fokus auf die eigene Wertschätzung. Morgens stecke ich mir eine Handvoll Bohnen in meine linke Tasche. Tagsüber achte ich auf Momente, die mich berühren, die mich freuen, die mich erleichtern, die ich schätze – in einem solchen Moment wandert eine Bohne von der linken Tasche in die rechte Tasche. Am Abend schaue ich, wie viele Bohnen in meiner rechten Tasche sind – kann ich mich noch an die Momente erinnern, für die die Bohnen in meiner rechten Tasche stehen?

# Anlagen

ARBEITBLATT 1: Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren	33
LÖSUNGSBLATT 1: Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren	35
ARBEITBLATT 2: „Ich/Die/Derjenige macht das, weil...?“	38
LÖSUNGSBLATT 2: „Ich/Die/Derjenige macht das, weil...?“	40



## Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren

Formuliere die folgenden Aussagen in bewertungsfreie, wertschätzende bzw. anerkennende Aussagen um. Nutze dafür die Methodik der GfK.

1. Anja ist den komplizierten Teil des Klettergerüsts hochgeklettert: „Na, Anja, Mensch, jetzt hast du es geschafft! Richtig super, ja! Toll gemacht!“

*„Hallo, Anja, ich sehe dich! Du bist ganz allein das Gerüst hochgeklettert, ja!“*

2. In der Malstunde: „Die Bilder, die ihr gemalt habt, sind alle durchweg sehr gut gelungen. Da können sich die anderen Gruppen ein Beispiel dran nehmen!“

---

3. In der AG Turnen: „Stefan, jetzt hast du es auch geschafft! Prima! Wenn du so weitermachst, dann kannst du nächstes Jahr in der Turnmannschaft der Junioren mittrainieren!“

---

4. Am späten Nachmittag: „Ach, Lisa, du bist so eine Liebe, du hilfst immer so fleißig mit beim Aufräumen!“

---

5. Nach dem Essen: „Kinder, schaut mal, wie schön Anna und Gerrit ihre Teller weggebracht haben. Die haben das schon sehr gut gelernt. Könnt ihr das auch?“

---

6. Am späten Nachmittag: „Danke, Charly, dass du so fleißig mitgeholfen hast. Ich wünschte, alle Kinder würden so toll mit aufräumen wie du.“

---

7. Eine Danksagung: „Liebe\*r Kolleg\*in, ich wollte mich nochmal ganz herzlich für Deine Unterstützung am Freitag bedanken! Du bist echt ein Schatz!“

---

8. Von Kolleg\*in zu Kolleg\*in: „Ich arbeite so gerne mit dir! Du bist einfach so unkompliziert und freundlich – man kann dich einfach nur mögen!“

---

9. Ein Lob der Leitung: „... möchte ich hiermit ein großes Lob an das ganze Team aussprechen! Das war eine ganz hervorragende Leistung von allen Kolleg\*innen! Und ich kann nur sagen: Weiter so!“

---



## Wertschätzung ausdrücken – Lob umformulieren

Dieses Lösungsblatt ist für die Seminarleitung bestimmt. Es gibt Beispiele für mögliche Formulierungen.

Formuliere die folgenden Aussagen in bewertungsfreie, wertschätzende bzw. anerkennende Aussagen um. Nutze dafür die Methodik der GfK.

1. Anja ist den komplizierten Teil des Klettergerüstes hochgeklettert: „Na, Anja, Mensch, jetzt hast du es geschafft! Richtig super, ja! Toll gemacht!“

**Problematisch:** ein bewertendes Lob – Was lernt Anja daraus (siehe Hintergrundtext)?

**Alternative:** „Hallo, Anja, ich sehe dich! Du bist ganz allein das Gerüst hochgeklettert, ja!“

2. In der Malstunde: „Die Bilder die ihr gemalt habt sind alle durchweg sehr gut gelungen. Da können sich die anderen Gruppen ein Beispiel dran nehmen!“

**Problematisch:** eine Beurteilung, gefolgt von einem Vergleich, der suggeriert, dass die hier angesprochenen Kinder besser als die anderen sind.

**Alternative:** „Wenn ich eure Bilder sehe, dann freue ich mich sehr. Ich habe den Eindruck, ihr hattet richtig Spaß bei der Sache. Ich bin neugierig, wie es euch mit dem Malen ging, und ob ihr zufrieden seid mit eurem Ergebnis?“

3. In der AG Turnen: „Stefan, jetzt hast du es auch geschafft! Prima! Wenn du so weitermachst, dann kannst du nächstes Jahr in der Turnmannschaft der Junioren mittrainieren!“

**Problematisch:** Es wird eine Leistungsnorm gesetzt. Gefolgt von einem Lob für das Erreichen der Leistungsnorm. Gefolgt von einer motivierenden Zielsetzung (Zuckerbrot) mit Bedingung (Peitsche).

**Alternative:** „Stefan, du bist über den Bock gesprungen und hast die Figur wie verlangt ausgeführt. Wie war das für dich? Ich frage mich, ob du wohl motiviert bist, nächstes Jahr in der Turnmannschaft der Junioren mitzutrainieren?“

4. Am späten Nachmittag: „Ach, Lisa, du bist so eine Liebe, du hilfst immer so fleißig mit beim Aufräumen!“

**Problematisch:** Ein Lob, welches die Handlung mit der Person verbindet. Ist sie nicht mehr lieb, wenn sie nicht aufräumt?

**Alternative:** „Lisa, wenn ich sehe, dass du wieder mit mir aufräumst, freue mich sehr, weil ich mich dann unterstützt fühle. Wie geht es dir damit, mit mir aufzuräumen?“

5. Nach dem Essen: „Kinder, schaut mal wie schön Anna und Gerrit ihre Teller weggebracht haben. Die haben das schon sehr gut gelernt. Könnt ihr das auch?“

**Problematisch:** Vergleichendes Lob – Aufwertung anderer wegen ihrer Handlungen. Die Frage am Ende erfragt eigentlich: Wollt ihr auch zu den Guten und Tollen gehören? Dann müsst ihr das so machen.

**Alternative:** „Johannes, Emil, Laura und Emma, könnt ihr heute mal versuchen, eure Teller selbst wegzubringen? Ich würde mich darüber sehr freuen, weil ich dann weniger Arbeit habe und somit mehr Energie, um später mit euch etwas zu machen.“

6. Am späten Nachmittag: „Danke, Charly, dass du so fleißig mitgeholfen hast. Ich wünschte, alle Kinder würden so toll mit aufräumen wie du.“

**Problematisch:** Aufwertung der Person durch vergleichendes Lob. Die Nachricht kann so verstanden werden: Du bist besser als die anderen.

**Alternative:** „Charly, ich bin sehr dankbar, dass du mir beim Aufräumen geholfen hast. Ich bin heute schon sehr müde und kann gerade Unterstützung sehr gut gebrauchen.“

7. Eine Danksagung: „Liebe\*r Kolleg\*in, ich wollte mich nochmal ganz herzlich für deine Unterstützung am Freitag bedanken! Du bist echt ein Schatz!“

**Problematisch:** Ein „gewohntes Lob“ – sie ist ein Schatz, weil sie geholfen hat (ähnlich wie bei 4.). Unsere Dankbarkeit wird spürbarer, wenn wir etwas von uns mitteilen!



**Alternative:** „Liebe\*r Kolleg\*in, ich wollte mich nochmal ganz herzlich für deine Unterstützung am Freitag bedanken! Ich habe mich dadurch sehr gewertschätzt und gesehen gefühlt. Ich merke, wie dadurch mein Bedürfnis nach Gemeinschaft erfüllt wurde.“

8. Von Kolleg\*in zu Kolleg\*in: „Ich arbeite so gerne mit dir! Du bist einfach so unkompliziert und freundlich – man kann dich einfach nur mögen!“

**Problematisch:** Wie 7.

**Alternative:** „Ich arbeite so gerne mit dir! Ich fühle mich sehr wohl in unserem Umgang miteinander, weil mir Freundlichkeit, Leichtigkeit und Spaß beim Arbeiten wichtig sind.“

9. Ein Lob der Leitung: „... möchte ich hiermit ein großes Lob an das ganze Team aussprechen! Das war eine ganz hervorragende Leistung von allen Kolleg\*innen! Und ich kann nur sagen: Weiter so!“

**Problematisch:** Wie 7. und 8.

**Alternative:** „Ich bin sehr beeindruckt von all den Taten, die Sie alle hier in unserem Hause vollbracht haben. All das, was ich über das Jahr hin gesehen habe, erfüllt sehr meine Vorstellungen von Zusammenarbeit und Beitragen, von Stabilität und Verbindlichkeit, von Entwicklung und Effizienz, aber auch von Kreativität, Wahrhaftigkeit, Verständigung und Offenheit. Daher möchte ich Ihnen allen meine größte Anerkennung ausdrücken. Vielen Dank!“

## „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...?“

Formuliere die Aussagen um, indem du das Konzept des „Guten Grundes“ anwendest. Du kannst deine Formulierung mit „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...“ beginnen.

1. „Sven ist heute so anhänglich! Das geht jetzt schon den ganzen Tag!“

---

2. „Mein\*e Kolleg\*in ist unzuverlässig. Ständig ist sie\*er zu spät und ich habe das Gefühl, dass sie\*er überhaupt nicht richtig anwesend ist, weder mir gegenüber noch gegenüber den Kindern.“

---

3. „Elea ist echt eine Zicke! Vor dem Rausgehen will sie einfach nicht aufs Klo gehen, so wie es die anderen Kinder machen!“

---

4. „Lisas Mutter finde ich sehr unfreundlich. Wenn ich sie morgens grüße, kriegt sie kaum ihren Mund auf und zieht dabei immer sooo ein Gesicht!“

---

5. „Friedericke ist fast sechs Jahre und pullert immer noch mehrmals die Woche in ihre Sachen. Ich glaube, die lernt es einfach nicht.“

---

6. „Gestern vor dem Rausgehen habe ich die Kinder kurz mal laut angebrüllt! Da war so ein Chaos. Heute fühl ich mich irgendwie ganz schlecht deswegen. Ich sollte mich besser beherrschen können!“

---



7. „Jetzt fängt der schon wieder an Lisa zu ärgern. Ich habe ihm schon zweimal gesagt, dass er sie in Ruhe lassen soll!“

---

8. „Julia ist kein besonders geselliges Kind. Die meiste Zeit sitzt sie alleine in der Ecke und hat keine Lust, mit den anderen Kindern zu spielen. Gestern hat sie sogar geheult, als ich sie zum Mitmachen animiert habe.“

---

9. „Ich habe echt ein Problem damit, dass Raúl in unserer Gruppe ist. Er schlägt immer wieder andere Kinder. Wenn ich schon sehe, wie der morgens in den Raum kommt und gleich alles bestimmen will. Der ist schon so ein richtiger kleiner Macker!“

---

## „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...?“

*Dieses Lösungsblatt ist für die Seminarleitung bestimmt. Es gibt Beispiele für mögliche Formulierungen.*

Formuliere die Aussagen um, indem du das Konzept des „Guten Grundes“ anwendest. Du kannst deine Formulierung mit „Ich/Die/Derjenige macht das, weil ...“ beginnen.

1. „Sven ist heute so anhänglich! Das geht jetzt schon den ganzen Tag!“

*Sven macht das, weil er vielleicht ein großes Bedürfnis an Kontakt und Nähe hat. Vielleicht ist er auch ängstlich.*

2. „Meine Kolleg\*in ist unzuverlässig. Ständig ist sie\*er zu spät und ich habe das Gefühl, dass sie\*er überhaupt nicht richtig anwesend ist, weder mir gegenüber noch gegenüber den Kindern.“

*Mein\*e Kolleg\*in macht das, weil sie\*er vielleicht große Sorgen oder Stress im Privatleben hat. Vielleicht kann ich sie\*ihn mal fragen, wie es ihr\*ihm geht.*

3. „Elea ist echt eine Zicke! Vor dem Rausgehen will sie einfach nicht aufs Klo gehen, so wie es die anderen Kinder machen!“

*Elea macht das, weil sie vielleicht selbst entscheiden will, wann sie aufs Klo geht. Vielleicht muss sie jetzt auch einfach nicht.*

4. „Lisas Mutter finde ich sehr unfreundlich. Wenn ich sie morgens grüße, kriegt sie kaum ihren Mund auf und zieht dabei immer sooo ein Gesicht!“

*Die Mutter macht das, weil sie vielleicht viel Kummer in ihrem Leben hat. Vielleicht leidet sie unter etwas, was es ihr nicht ermöglicht, freundlich zu wirken.*

5. „Friedericke ist fast sechs Jahre und pullert immer noch mehrmals die Woche in ihre Sachen. Ich glaube die lernt es einfach nicht.“

*Friedericke macht das, weil es sicherlich einen Grund in ihrer früheren Kindheit dafür gibt, den ich nicht kenne. Vielleicht erkundige ich mich bei einer fachkundigen Person, was dieser Grund sein könnte.*

6. „Gestern vor dem Rausgehen habe ich die Kinder kurz mal laut angebrüllt! Da war so ein Chaos. Heute fühl ich mich irgendwie ganz schlecht deswegen. Ich sollte mich besser beherrschen können!“

*Ich habe das gemacht, weil mir die Situation einfach zu viel war. Ich war überfordert mit so viel Krach und Lärm und habe mir nur Ruhe gewünscht.*

7. „Jetzt fängt der schon wieder an Lisa zu ärgern. Ich habe ihm schon zweimal gesagt, dass er sie in Ruhe lassen soll!“

*„Er“ (Jonas) macht das, weil er vielleicht dringend Aufmerksamkeit braucht. Möglicherweise ist bei Jonas dieses Bedürfnis öfter nicht erfüllt.*

8. „Julia ist kein besonders geselliges Kind. Die meiste Zeit sitzt sie alleine in der Ecke und hat keine Lust, mit den anderen Kindern zum spielen. Gestern hat sie sogar geheult, als ich sie zu Mitmachen animiert habe.“

*Julia macht das, weil sie offenbar verängstigt ist. Vielleicht trägt sie Angsterfahrungen in sich, die nicht verarbeitet werden konnten.*

9. „Ich habe echt ein Problem damit, dass Raúl in unserer Gruppe ist. Er schlägt immer wieder andere Kinder. Wenn ich schon sehe, wie der morgens in den Raum kommt und gleich alles bestimmen will. Der ist schon so ein richtiger kleiner Macker!“

*Raúl macht das, weil er möglicherweise in einer Umgebung aufgewachsen ist, in der es nötig war, sich auch körperlich zu behaupten, um gesehen und gehört zu werden. Vielleicht können wir ihm zeigen, dass dies hier nicht nötig ist.*

# Impressum

## Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

## Verantwortlich

Sabine Urban, DRK-Generalsekretariat

## Autor\*innen

Anne Sophie Winkelmann  
Johannes Neumann

## Begleitendes Netzwerk Kinderschutz in DRK-Kitas

Astrid Exel, DRK-Landesverband Thüringen e. V.  
Kirsten Figge, DRK-Kreisverband Hamm e. V.  
Hannegret Frohn, DRK-Kreisverband Neuss e. V.  
Bernadette Nattler, DRK-Ortsverein Billerbeck e. V.  
Petra Schlegel, DRK-Kreisverband Bielefeld e. V.

## Layout und Satz

Kommunikationsagentur IKONUM, Dresden  
[www.ikonum.com](http://www.ikonum.com)

## Erscheinungsdatum

Dezember 2016

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autoren die Verantwortung.



[www.DRK.de](http://www.DRK.de)

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat

Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Telefon: 030 85404 - 0  
Telefax: 030 85404 - 468  
E-Mail: [drk@drk.de](mailto:drk@drk.de)  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

© 2016 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Förderung durch die

