



# Ihr Transfer-Buch

## Train-the-Trainer- Turbo-Tag



zum Live-Online-Seminar mit Dr. Anne Katrin Matyssek

[www.do-care.de](http://www.do-care.de)

am 01.12.2023 von 09:00 bis 17:00 Uhr

---

Das Transfer-Buch ist urheberrechtlich geschützt und nur für Sie als Teilnehmer:in des Online-Seminars bestimmt. Es darf weder ganz noch in Teilen vervielfältigt oder weitergeleitet werden.



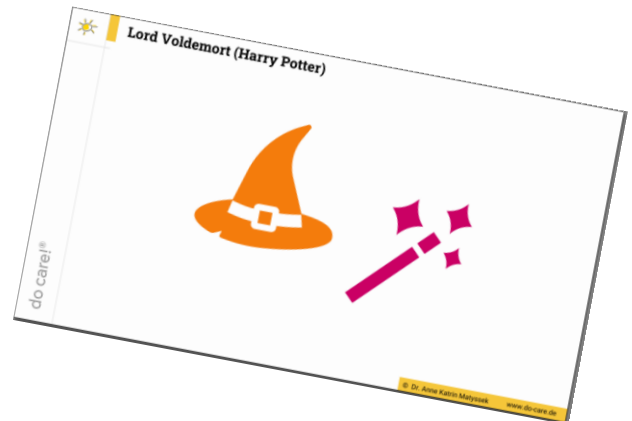
# Inhaltsverzeichnis

Seite:

3. Was heißt „Train-the-Trainer“?
4. Wie sieht der Ablauf des heutigen Tages aus?
5. Wie steht's um Ihre Haltung?
6. Wie wollen Sie das Brillen-Video zur Einstimmung einsetzen`?
7. Wann sind SIE da, fit, motiviert?
8. Was brauchen SIE für Echte Anwesenheit?
9. Wie steht's um IHR Commitment und IHRE Erfolge?
10. Welche kreativen Ideen haben Sie zum Erfolge-Feiern?
11. Was passt zu Ihnen?
  
12. ----- Stillarbeit 1 -----
13. Wie sieht der Start in Ihren Führungskräfte-Workshop aus?
14. Wie gestalten Sie die Commitments?
15. Worauf wollen Sie achten beim Erfolge-Feiern?
16. Worauf wollen Sie achten beim Früchte-Herzeigen?
17. Worauf wollen Sie achten beim Transfer?
18. Positive Psychologie und Fehlzeiten-Management
19. Liste der Zusatz-Elemente: Wählen Sie aus ... Seite 1
20. Liste der Zusatz-Elemente: Seite 2
  
21. ----- Stillarbeit 2 -----
22. Wie wollen Sie wen einladen und den Workshop „verkaufen“?
23. Wie zitieren Sie richtig?
24. Wie können die Führungskräfte einen Workshop gestalten?
25. Ihre Ergänzungen zum Extra-Block „Ihre Fragen“
26. Ihr persönliches Transfer-Blatt



# Wie sieht der Ablauf des heutigen Tages aus?



Ablauf: Das haben wir vor		
WarmUp	09:00	<b>Zoom:</b> Ankommen und Aufwärmen, Tagesablauf kennenlernen
Einstimmung / Ausrichtung	09:45	<b>Input: Video</b> zur Einstimmung / Ausrichtung (7')
Selbst-Erleben	10:00	<b>Zoom = Input live:</b> „Selber durchlaufen“ ...
Didaktik	12:00	<b>Input: Online-Seminar-Video</b> zur Didaktik
	12:30	Still-Arbeit: Bestimmen Sie Ihre Bausteine + Abhol-Frage
	13:00	MITTAGSPAUSE
Organisatorisches von der Einladung bis zur Nachhaltigkeit	14:00	Ihre Fragen zur Didaktik
	14:30	<b>Input: Online-Seminar-Video</b> zur Organisation
	15:00	Still-Arbeit: Gestalten Sie Ihre Workshop-Variante
		KAFFEEPAUSE
Extra-Block: Ihre Fragen + Feedback	16:00	<b>Zoom:</b> Extra-Block „Ihre Fragen“ + Feedback + Abschluss
	17:00	ENDE

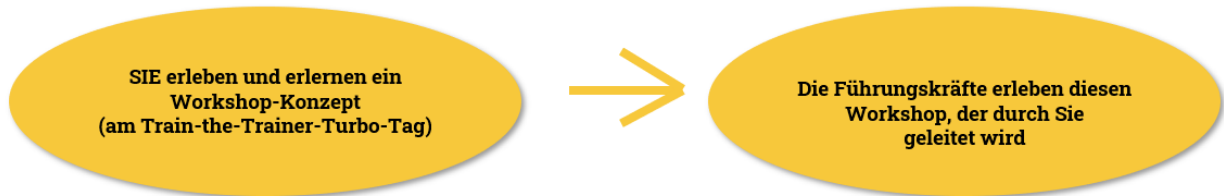
do carei® © Dr. Anne Katrin Matyssek www.do-care.de

Haben Sie Fragen zum Ablauf? Dann können Sie sie hier notieren, um sie nicht zu vergessen.



## Was heißt Train-the-Trainer?

Es geht darum, dass SIE ein Konzept kennenlernen für einen Workshop, den SIE dann mit Führungskräften durchführen



## Das heißt auch: „Wie führt man die 6 Fehlzeiten-Gespräche“ etc. machen wir an diesem Tag NICHT!

Dazu gibt es für Ihre Führungskräfte:

- die Fehlzeiten-Power (hybrid vermittelt durch Sie und meine Videos),
- die Online-Seminar-Reihe zum Positiven Fehlzeiten-Management (vermittelt durch mich)
- den Fehlzeiten-Wegweiser (zum Selber-Lernen)

Mit Führungskräften arbeiten – das macht umso mehr Spaß, je sicherer wir uns fühlen. Um einen kühlen Kopf zu bewahren, heißt es: SelfCare vor StaffCare! do care! – zuerst bei sich selbst.

### Wir fangen bei Ihnen an: Umgang mit sich selbst

Schreiben Sie es auf: Wie sorgen Sie heute gut für sich?



## Wie steht's um Ihre Haltung?

Für Ihre Beziehungsgestaltung ist wichtig, dass die Führungskräfte sich von Ihnen gemocht fühlen.



### Mögen Sie die Führungskraft?

*Die Führungskräfte so behandeln, wie die ihre Mitarbeitenden behandeln sollen.*

**Glauben Sie ans Gute in der Führungskraft!**

- durch Einladen zur SelfCare
- durch Berufung auf die Vorbildfunktion
- durch Ausstrahlen und Zeigen von Wertschätzung

do care!®

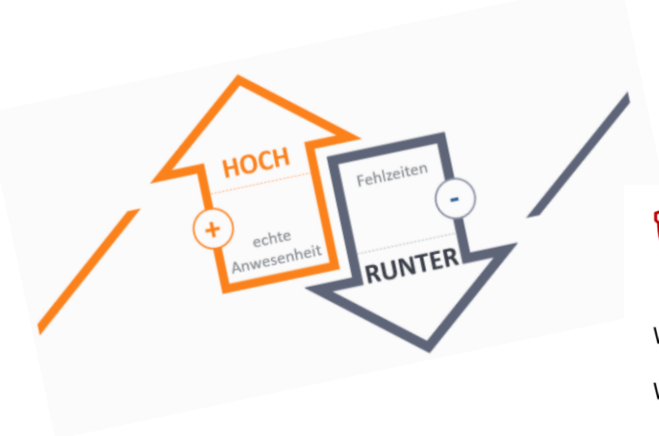
© Dr. Anne Katrin Matyssek [www.do-care.de](http://www.do-care.de)

Woran können die Führungskräfte merken, dass Sie sie mögen?



## Wie wollen Sie das Brillen-Video einsetzen?

Das Video dient ja der Einstimmung / Ausrichtung der Führungskräfte – damit die sich nicht wundern, dass das Wort „Fehlzeiten“ nicht auftaucht in ihrem Workshop.



Wer hat Schuld?

Wo hakt's?

Was wollen wir abstellen?

Was ist schob alles schief gelaufen?

Wo liegen die Ursachen?

**Was läuft schlecht?**



Was ist unser Ziel?

Was fluppt?

Was wollen wir beibehalten?

Was ist schon gut gelaufen?

Was sind die Lösungen?

**Was wirkt gut?**

Wollen Sie es den Führungskräften vorab zugänglich machen? Oder wollen Sie es – so wie wir heute – gemeinsam mit den Führungskräften anschauen. Für beides gibt es gute Argumente. Wie fällt Ihre Entscheidung aus und warum?



## Wann sind SIE da, fit, motiviert?

Sie und Ihr Auftreten dienen den teilnehmenden Führungskräften als Orientierung. Die Führungskräfte nehmen Sie zum Vorbild (wenn Sie sie mögen, und das ist bei Ihrer heutigen Herangehensweise sehr wahrscheinlich) und schauen, ob Sie diese 3 Ziele erfüllen:

**Da, fit, motiviert.**


Wie beantworten Sie selbst diese drei Fragen: Wann sind Sie „voll da“?



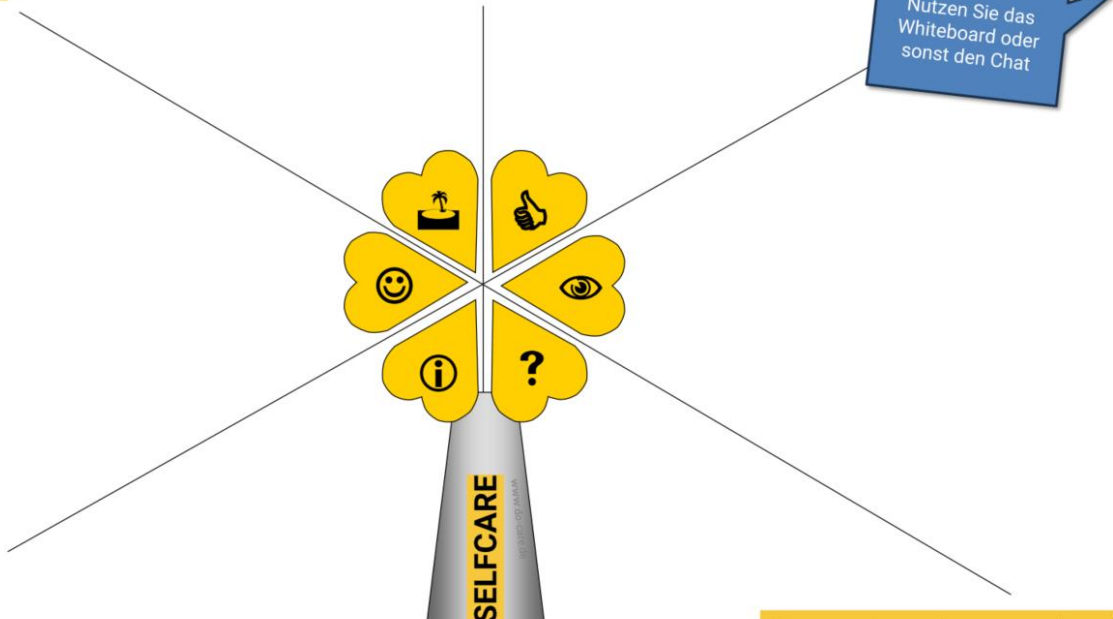
## Was brauchen SIE für Echte Anwesenheit?

Beantworten Sie diese Frage ebenfalls auch für sich persönlich: Zu welcher Baum-Facette gehören Ihre persönlichen Voraussetzungen für Echte Anwesenheit?

Zeichnen Sie Ihr persönliches Baum-Bild oder tragen Sie es hier in die pdf-Datei ein:



**Sortieren Sie das, was Sie brauchen, in den Baum!**



Nutzen Sie das Whiteboard oder sonst den Chat

do care!®

© Dr. Anne Katrin Matyssek [www.do-care.de](http://www.do-care.de)



## Wie steht's um IHR Commitment und IHRE Erfolge?

Glauben SIE, dass diese 6 Facetten wichtig sind für EA?  
Können Sie überall einen Haken dran setzen?

Die Führungskräfte beantworten ja diese Frage(n) im Workshop. Sind auch Sie – aufgrund Ihres eigenen Erlebens – davon überzeugt, dass diese 6 Bereiche / Dimensionen wichtig sind für Echte Anwesenheit?

ja     nein     teils-teils

Und was haben Sie schon für diese 6 Bereiche im Unternehmen getan?

Mit welchen Erfolgen?

- Was war besonders wirksam?
- Worauf sind Sie besonders stolz?
- Bei wem hätten Sie nicht mit einem so tollen Erfolg gerechnet?
- Wo haben Sie sich selbst überrascht?

Erzählen Sie uns davon  
im Plenum.  
Wir werden uns riesig  
mit Ihnen freuen!



## Welche kreativen Ideen haben Sie zum Erfolge-Feiern?

Bestimmt fällt Ihnen ein, wie Sie 1. sich und 2. die Führungskräfte im Workshop hochleben lassen können. Lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf.





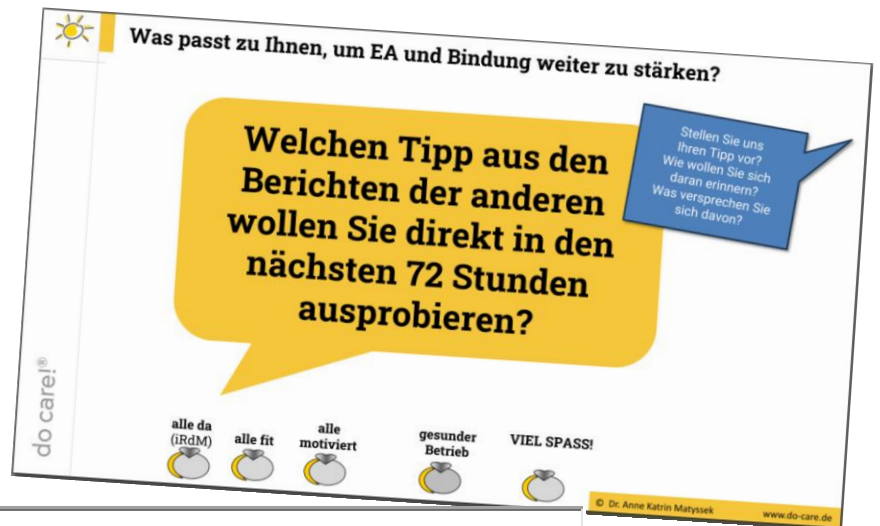
## Was passt zu Ihnen?

Auch wenn Sie an diesem Workshop ja auf der Meta-Ebene teilnehmen: Vielleicht gibt es Tipps der anderen, die Sie auch selbst in Kürze angehen wollen? Welche Ideen passen zu Ihnen? Und was versprechen Sie sich davon?

Kommt der Tipp auf eine Postkarte?

Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie den Tipp zeitnah umsetzen?


Auf einer Skala von 1 bis 10?  
Oder von 1 bis 1.024?





## Stillarbeit 1

Lassen Sie den Live-Workshop Revue passieren, und beantworten Sie die Fragen auf den vorangegangenen Blättern für sich persönlich – umso leichter wird es Ihnen auch fallen, die Fragen mit den Führungskräften zu bearbeiten.

 **Still-Arbeit:**

**Überlegen Sie, mit welcher Frage  
Sie Ihre Führungskräfte „DA“  
abholen.**

**Wählen Sie die Bausteine aus,  
die Sie für geeignet halten.**

do care!®

© Dr. Anne Katrin Matyssek [www.do-care.de](http://www.do-care.de)



## Wie sieht der Start in Ihren Führungskräfte-Workshop aus?

Das wissen wir alle: Der Einstieg ist wichtig fürs Gruppengefühl, fürs Wohlbefinden aller (!) und für den Erfolg des ganzen Workshops. Welche Reihenfolge wollen Sie wählen? Motiviert, fit, da? Andersrum? Und wie gestalten Sie das „da“-Sein, falls Ihre Führungskräfte alle aus demselben Werk oder derselben Behörde kommen?

**Wiederholung des Erlebten: So begrüßen Sie die Führungskräfte**

Herzlich willkommen! Alle da, fit, motiviert!

Wer hat heute früh schon etwas für die eigene Fitness gemacht?

Wo sind Sie gerade DA? - answered - auf der Deutschlandkarte

Weshalb MOTIVIERT? Wie sehr sind Sie da? Quasi gar nicht oder voll?

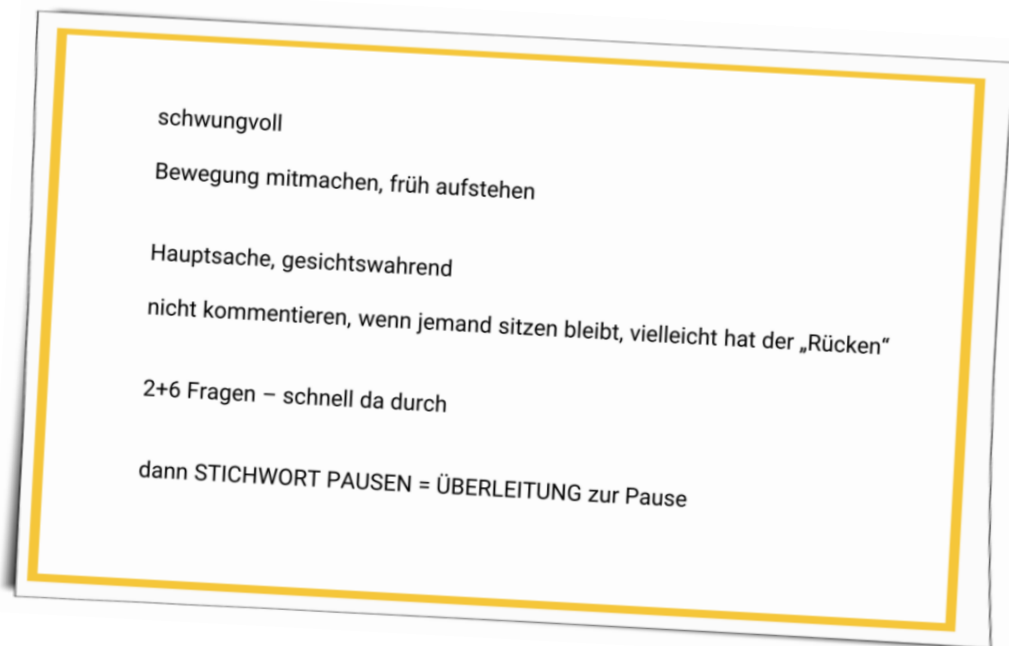
Schön, dass Sie da sind! FIT DA MOTIVIERT

do carei®

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



## Wie gestalten Sie die Commitments?



Worauf wollen Sie bei den Commitments zusätzlich achten? Wie geht es Ihnen beim Gedanken daran? Was möchten Sie ändern, um es NOCH passender für sich selbst zu machen (Handzeichen o.ä. statt Aufstehen, z.B.)?



## Worauf wollen Sie achten beim Erfolge-Feiern?



andocken

These (erlaubte Suggestion)

mit Lächeln ...

und feierlicher Stimmung

Schauen Sie auch noch einmal auf das Blatt oben: Wie feiern Sie Ihre eigenen Erfolge? Vielleicht haben Sie dort schon weitere Ideen notiert?



## Worauf wollen Sie achten beim Früchte-Herzeigen?



oder „Voraussetzungen“  
oder „Dimensionen“

zu zweit

zu zweit

Plenum

Applaus!!!

Woran wollen Sie in diesem Block unbedingt denken?



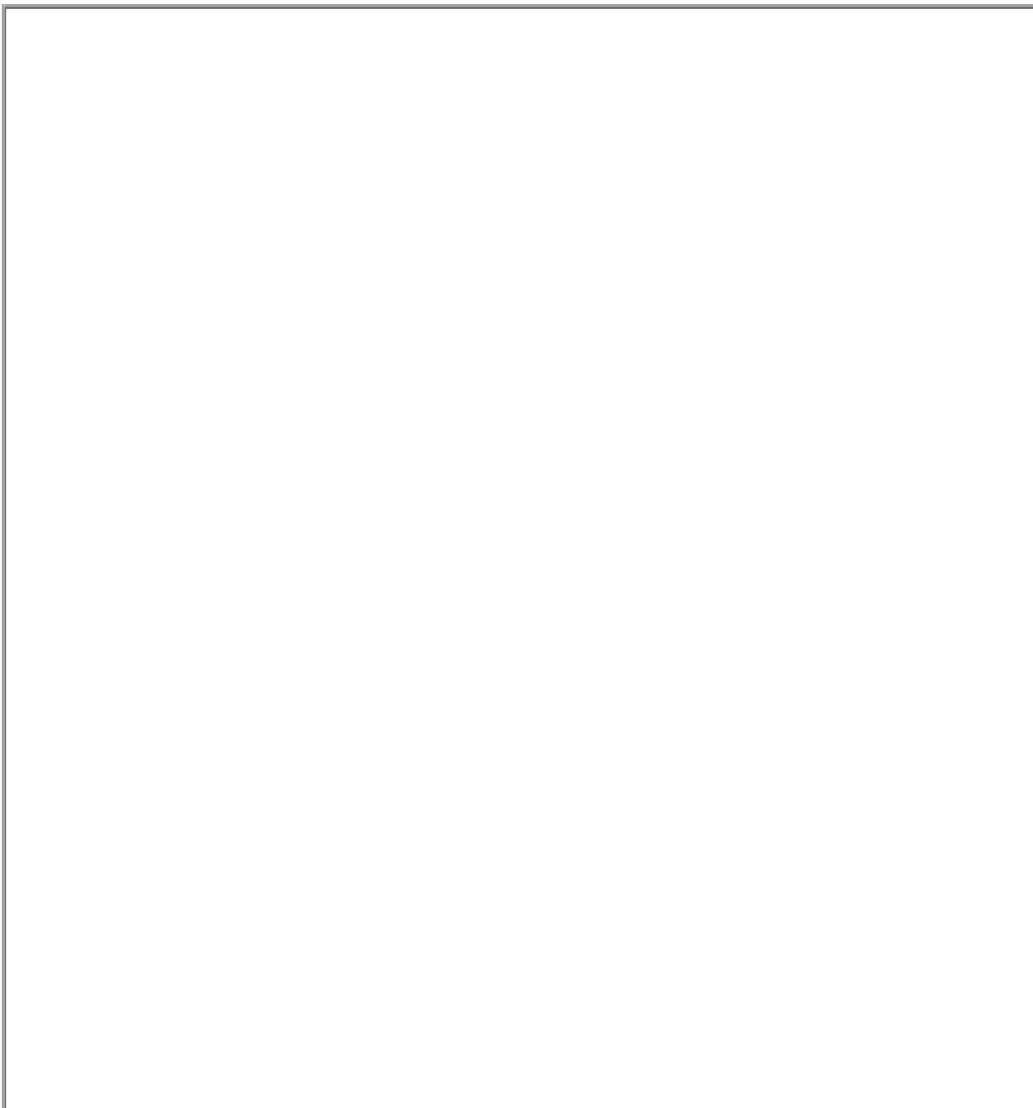
## Worauf wollen Sie achten beim Transfer?



kurz gehalten Mini-Plan

Zuversichtsmessung  
(ggf. mit Skalierung von 1-10)

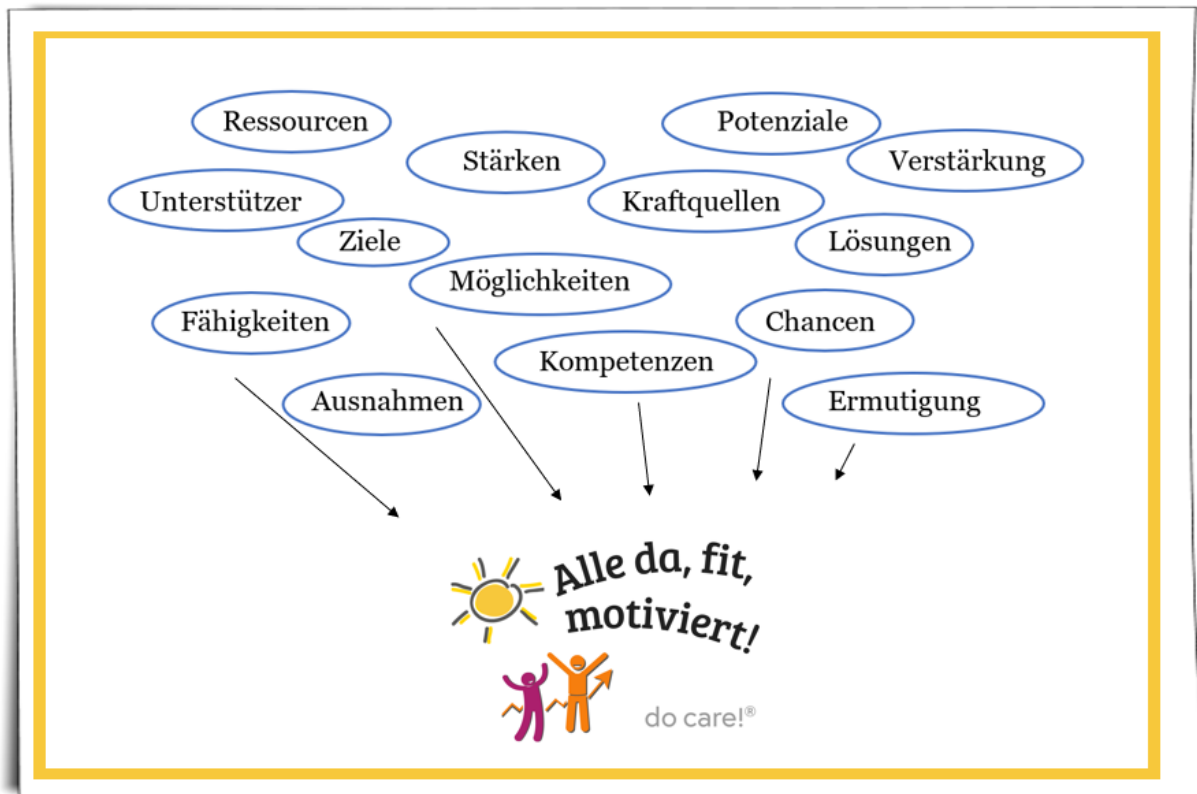
fröhliche  
Entlassung





## Positive Psychologie und Fehlzeiten-Management

Strength Spotting mit dem Ziel des Flourishing - Seite 128 im Buch „Führung und Fehlzeiten“



- **Bestätigung:** „Sie sind die Guten“, „Sie machen vieles schon aus dem Bauch heraus richtig“
- **„Hier geht es um SIE!“** = das Erleben der FKK steht im Vordergrund, um sie abzuholen
- Es geht ums „Gern zur Arbeit kommen“ – um die **HALTUNG**

Welche IHRER Stärken erleichtern Ihnen die erfolgreiche Workshop-Durchführung?



## Liste der möglichen Zusatz-Elemente

Wie immer gibt es kein Richtig oder Falsch. Und alles hängt auch von Ihrer Führungskräfte-Gruppe und von Ihrem Zeitrahmen ab, natürlich. Wählen Sie aus, was zu Ihnen und zum Setting passt.

- Nennen Sie im Chat 3 Dinge, für die Sie heute schon dankbar sind!
- Wer von Ihnen hat sich heute schon etwas gegönnt, um sich noch ein bisschen wohler zu fühlen?
- Wann sind Sie „at your very best“? Wann gab es das schon mal?

### — Vertiefung der Erfolgssuche in den 6 Dimensionen

**Erfolgssuche in Sachen Lob / Anerkennung / Wertschätzung**

Wann haben Sie schon mal eine Motivationsspirale in Gang gesetzt?

Wie haben Sie es schon mal geschafft, Anerkennung für Anwesenheit zu geben?

**Erfolgssuche in Sachen Interesse / Aufmerksamkeit / Kontakt**

Woran erkennen Ihre Team-Mitglieder, dass sie Ihnen wichtig sind?

Wie haben Sie es schon mal geschafft, dass jedes Team-Mitglied sich gesehen fühlt?

**Erfolgssuche in Sachen Gespräche / Einbezug**

Wann haben Sie schon mal ein Team-Mitglied mitentscheiden lassen?

Wie haben Sie es schon mal geschafft, im Gespräch das Selbstwertgefühl eines MAs zu stärken?

**Erfolgssuche in Sachen Transparenz / Durchschaubarkeit**

Wann waren Sie schon mal überraschend offen? Oder haben eine schwere Entscheidung begründet?

Wie haben Sie es schon mal geschafft, für Klarheit zu sorgen oder Ungerechtigkeit zu verhindern?

**Erfolgssuche in Sachen Stimmung / Klima / Atmosphäre**

Woran merken Ihre Team-Mitglieder, dass Ihnen das Klima im Team am Herzen liegt?

Wie schaffen Sie es, nicht nur mit Ihren Lieblingen zu lachen?

**Erfolgssuche in Sachen Gleichgewicht aus Stressoren / Ressourcen**

Woran merken Ihre Team-Mitglieder, dass Sie ihre Erholung respektieren?

Wie haben Sie es schon mal geschafft, Ihr Team vor Überforderung zu schützen?



# Liste der möglichen Zusatz-Elemente

... Fortsetzung

- Zusatzfrage: Wie wichtig finden Sie die jeweilige Dimension für EA (Zahlen von 1 bis 10 notieren)
- Die Bewertung von Bindung und Beziehung für EA

**Wieder eine Frage zum Aufstehen:**

Können Sie sich vorstellen, dass für Echte Anwesenheit auch die Beziehung oder Bindung zwischen FK und MA wichtig ist?

**Mögen ist wichtig: Die Mögen-Matrix**

Echte Anwesenheit ist hoch, wenn Menschen im Betrieb ...

Ihre Führungskraft	Ihr Unternehmen	Ihr Team	Ihre Arbeit
mögen	mögen	mögen	mögen
sich gemocht fühlen	sich gemocht fühlen	sich gemocht fühlen	sinnvoll finden

**Frage an Sie:**

Glauben Sie, dass Mögen und Sich-gemocht-Fühlen wichtig sind für Echte Anwesenheit?

**Und noch eine Frage:**

Können Sie sich vorstellen, dass Sie mit dem, was Sie bei den 6 Dimensionen tun, das gegenseitige Mögen und die Bindung stärken?

Apfel-Form




- Die eigene Bettkanten-Entscheidung als Ausgangspunkt: „Warum sind Sie heute früh ...?“
- ABC-Liste als Zusammenfassungsspiel
- Ausweitung zum Power-Workshop

- Einstieg („Schön, dass Sie da sind!“ - „wer von Ihnen ...?“) = **1. Kompetenzbescheinigung**
- Housekeeping (vertraulich, Gesprächsregeln, Selbstverantwortung etc.)
- Ablauf-Chart mit Pfeil vorstellen
- Warum Problemursachen es nicht bringen >>> sondern stattdessen Zielorientierung (Einstimmungsvideo zur **Fokuslenkung**)
- Zielbild – gehen Sie da mit? = **Commitment / Bekenntnis** zu „alle da, fit, motiviert“
  - Skala-Einschätzung von 0 bis 10 aus dem FZ-Check (Positiv-Analyse) – warum nicht weniger? und wo wollen Sie hin? zu welcher Zahl? (Skalierung auf Whiteboard)
  - Wann sind SIE da, fit, motiviert? – **Selbstreflexion** mit Austausch im Online-Plenum
- 6x Ergebnisse der Skalierung aus dem FZ-Check (Positiv-Analyse) = Commitment: das sind **Bedingungen für echte Anwesenheit**
- Baum vorstellen, dabei: Was tun / können Sie schon? (Ergebnisse aus dem FZ-Check) = **Einfluss erkennen, sich als kompetent erleben** – was waren besondere Erfolgserlebnisse?
- **Vision** für sich und Ihr Team: Was gehört dazu? Was heißt das für Ihr Team = Ihr Gewinn = Äpfel (basteln, jeder für sich, Präsentation im Online-Plenum)
- Was wollen Sie erreichen? wie? **Ideen zur Förderung echter Anwesenheit in Ihrem Bereich**
  - jedes Paar sucht sich 1 Baum-Dimension und überlegt Schritte, die sie einfach finden (Breakout-Session)
  - >> zusammen tragen: Wie geht das Schritt für Schritt?
  - **Mini-Aufgaben + Plan** - Was könnte es Ihnen erleichtern, die Schritte umzusetzen? Wer kann Sie unterstützen?
- Wie **zuversichtlich** sind Sie, dass Sie es (Mini-Aufgaben oder insgesamt) von x auf x+1 schaffen? Warum nicht weniger?
- **Schutzimpfung:** Welche Stärken + Ressourcen bei Rückschlägen und Hindernissen haben Sie? **Fortschrittsmonitoring:** Wie wollen Sie Ihre Erfolge festhalten? Wann? Wer soll Sie erinnern?
- Versprechen + Retrospektive (was waren **Meilensteine?**) – **jetzt sind Sie fit für die FZ-Power!!!**
- Abschluss: meine 3 eMails zur Stärkung und Erinnerung (zum Beispiel: Regeln für echte Anwesenheit? Wir-Gefühl stärken?)



## Stillarbeit 2

Sie kennen jetzt die einzelnen (möglichen) Bausteine des Workshops. Nun geht es um die genauere Planung, was Zeitrahmen, Vorbereitung etc. angeht. Weitere Fragen rund ums Organisatorische werden ja auch im Extra-Block mit Ihren Fragen beantwortet. Aber schon zum jetzigen Zeitpunkt können Sie bestimmt ein Bild von Ihrer gewünschten Workshop-Variante malen.

 **Still-Arbeit:**

**Überlegen Sie, welche Workshop-Variante Sie als erstes ausprobieren möchten. Was brauchen Sie noch dafür?**

do care!<sup>®</sup>

© Dr. Anne Katrin Matyssek [www.do-care.de](http://www.do-care.de)

Welcher Zeitrahmen schwebt Ihnen vor? Wollen Sie einen Buddy ins Boot holen? In welcher Reihenfolge wollen Sie die Materialien zur Nachhaltigkeitssicherung incl. motivierender eMail(s) einsetzen?



## Wie wollen Sie wen einladen und den Workshop „verkaufen“?

Schauen Sie bezüglich der Einladung auch noch einmal auf die Tipp-Liste mit den „Dos und Dont's“!

„Mal was ganz anderes“

„Weil man ja das Thema FZ und den hohen Krankenstand so satt hat“

„Man weiß ja, es muss etwas geschehen“

„Man will sich aber auch nicht obendrein die Laune verhageln lassen“

„Und Zeit hat man eh nicht“

„Also muss es kurz und knapp sein“

„Aber so, dass man schnell etwas mitnimmt“

„Alle da, fit, motiviert, soweit möglich – das wäre schon gut!“

Wie wollen Sie es konkret angehen?



## Wie zitieren Sie richtig?

Die offenen PowerPoint-Dateien können Sie ja inhaltlich und optisch anpassen. Bitte achten Sie dabei auf die folgenden Punkte:

### Wie Sie richtig zitieren

Ihr Logo



Falls Sie meine Texte (Inhalt / Schrift) anpassen oder ergänzen oder das Layout verändern, sollten Sie bitte den Copyright-Hinweis abändern in:

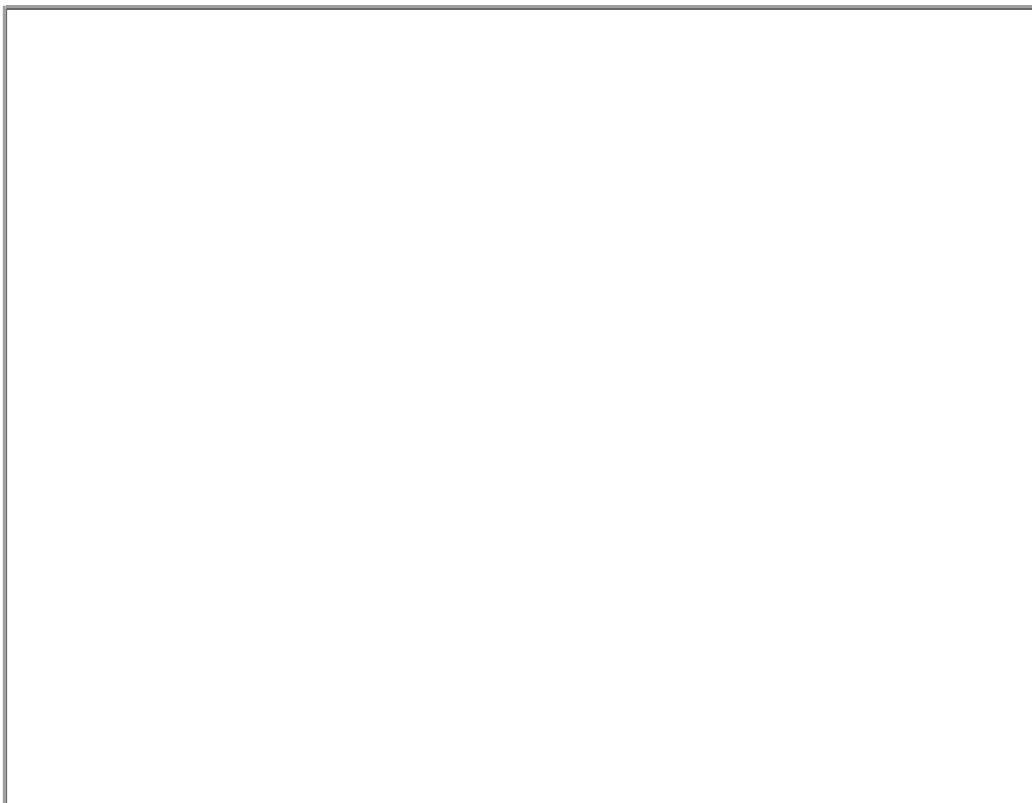
„in Anlehnung an Dr. Anne Katrin Matyssek“  
oder „in Anlehnung an [www.do-care.de](http://www.do-care.de)“

Wenn Sie Folien einfügen, die von Ihnen oder z.B. von Markus Ebner stammen, schreiben Sie bitte Ihren Namen oder den von Herrn Ebner aufs Chart – entfernen Sie dann bitte

1. meine Sonne
2. mein „do care!“ links
3. meinen Namen und [www.d-c.de](http://www.d-c.de) unten

© Dr. Anne Katrin Matyssek [www.do-care.de](http://www.do-care.de)

Gibt es dazu Fragen? Dann mailen Sie mir einfach! Ich freu mich!





## Wie können die Führungskräfte einen Workshop gestalten?

Dadurch machen Sie die Führungskräfte zu „echten“ Multiplikator:innen für EA:

Wie die Führungskräfte einen Workshop mit ihrem Team gestalten lassen

- Sie lassen ein Baum-Plakat aufhängen
- CareCards können Sie im 100er-Pack bestellen, da ist 1 Plakat dabei
- wenn Sie bzw. die FK Postits hinhängen lassen
  
- „wann sind wir voll da, f, m?“
- „wie können wir noch mehr von diesen Voraussetzungen schaffen?“

Können Sie sich das vorstellen? Wie gehen Sie das an?



## Ihre Ergänzungen zum Extra-Block „Ihre Fragen“

Notieren Sie hier, was Ihnen aus diesem Block wichtig ist:



## Ihr persönliches Transfer-Blatt

Welche nächsten Schritte stehen jetzt an?  
Wen wollen Sie zur Unterstützung ins Boot holen?  
Wie überzeugen Sie Ihr Gegenüber?