



Wertschätzung

Worte, die wirken – Gesten, die bleiben

Folie 1 von 107

Herzlich willkommen!

CORE MESSAGE.

Trainingsmanual mit dem Titel:

Wertschätzung

Worte, die wirken – Gesten, die bleiben



A⁺ A⁻

1. Wertschätzung: Worte, die wirken – Gesten, die bleiben

2. Herzlich willkommen!

3. Ihre Trainerin: Wissenswerte über mich

4. Ein wertschätzender Blick: Übung

5. Meine Wertschätzungsgeschichte: Vorstellungsrunde

6. Die Inhalte des Seminars: Die Module im Einzelnen

7. Ihr persönlicher Nutzen: Schlüsselkompetenzen fördern, Erhöhung der Widerstandskraft, Weiterentwicklung der Wirkung

8. 2-tägiges Seminar: Seminarzeiten und Pausen

9. Mit diesen Methoden arbeiten wir: Übungseinheiten mit unmittelbarem Bezug zum jeweiligen Modul, Kurs-Trainingsinputs, Moderations- und Präsentationsmethoden, Mentales Training wie Visualisierungen, Kreative und explorative Methoden, Transferarbeiten

Die Inhalte des Seminars

Die Module im Einzelnen



TAG 1

Modul 1: Vorstellung, Prework, Nutzen, Seminarregeln

Modul 2: Wertschätzung – ein menschliches Grundbedürfnis

Modul 3: Die fünf Sprachen der Wertschätzung

Modul 4: Geringschätzung entlarven und begegnen

Modul 5 (Teil 1): Die Kraft der Selbstwirksamkeit



TAG 2

Modul 5 (Teil 2): Die Kraft der Selbstwirksamkeit

Modul 6: Der Wert der Empathie

Modul 7: Aktives Zuhören – Hören und Verstehen

Modul 8: Wertschätzungskultur – Fundament eines starken Unternehmens

Modul 9: Wertschätzung – Reflexion und Transfer

www.company.de

Ihr persönlicher Nutzen

Schlüsselkompetenzen fördern

Empathie und Selbstdkenntnis: Vertiefung des Verständnisses für eigene und fremde Gefühle, Bedürfnisse und Perspektiven.

Handlungskompetenz: Stärkung der Fähigkeit, aktiv wertschätzend zu kommunizieren und zu handeln, Mut zur Eigenverantwortung

Erhöhung der Widerstandskraft

Schutzmechanismen: Kennenlernen von Strategien zum Umgang mit Geringsschätzung

Kulturelle Gestaltung: Anwendung von Werkzeugen zur aktiven Gestaltung einer positiven, wertschätzenden Kultur im Umfeld

Weiterentwicklung der Wirkung

Multiplikator-Effekt: Erleben und Weiterentwicklung der positiven und ansteckenden Wirkung von Wertschätzung

www.company.de

CORE MESSAGE.

Zusammenfassung der Inhalte des Trainingskonzeptes

INHALT.

Worum geht es in den einzelnen Modulen?

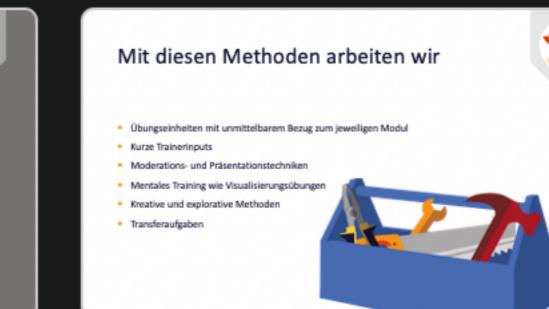
MATERIAL.

Handout: Zielsetzung des Trainings



Folie 7 von 107

A[^] A[~]



Ihr persönlicher Nutzen

Schlüsselkompetenzen fördern

Empathie und Selbstkenntnis:
Vertiefung des Verständnisses für eigene und fremde Gefühle, Bedürfnisse und Perspektiven.

Handlungskompetenz: Stärkung der Fähigkeit, aktiv wertschätzend zu kommunizieren und zu handeln, Mut zur Eigenverantwortung

Erhöhung der Widerstandskraft

Schutzmechanismen:
Kennenlernen von Strategien zum Umgang mit Geringschätzung

Kulturelle Gestaltung: Anwendung von Werkzeugen zur aktiven Gestaltung einer positiven, wertschätzenden Kultur im Umfeld

Weiterentwicklung der Wirkung

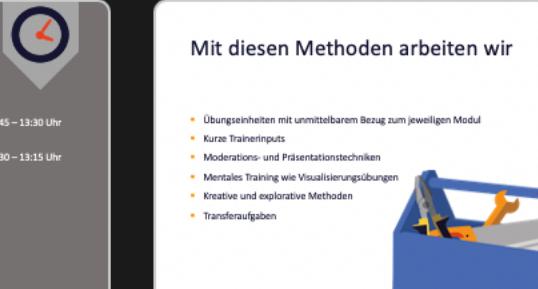
Multiplikator-Effekt: Erleben und Weiterentwicklung der positiven und ansteckenden Wirkung von Wertschätzung



www.company.de



Folie 8 von 107



2-tägiges Seminar

Seminarzeiten und Pausen

Tag 1: 08:30 Uhr – 17:30 Uhr

Mittagspause: 12:45 – 13:30 Uhr

Tag 2: 09:00 Uhr – 16:45 Uhr

Mittagspause: 12:30 – 13:15 Uhr

Hinweis: vormittags u. nachmittags Kaffeepausen



Core Message.
Persönlicher Nutzen

INHALT.

- Schlüsselkompetenzen fördern
- Widerstandskraft erhöhen
- Wirkungen weiterentwickeln

MATERIAL.

Handout: Zielsetzung des Trainings



Mit diesen Methoden arbeiten wir

- Übungseinheiten mit unmittelbarem Bezug zum jeweiligen Modul
- Kurze Trainerinputs
- Moderations- und Präsentationstechniken
- Mentales Training wie Visualisierungsübungen
- Kreative und explorative Methoden
- Transferaufgaben



www.company.de



Folie 10 von 107



Seminarregeln

Welchen Kompass brauchen wir, damit sich alle Teilnehmenden wertgeschätzt und sicher fühlen?



Schritt 1: Individuelle Reflexion

„Wann haben Sie sich in einer Gruppe besonders wertgeschätzt gefühlt?“

- Was hat dazu beigetragen, dass Sie sich sicher gefühlt haben?
- Welche Verhaltensweisen und Formulierungen haben Sie als besonders wertschätzend empfunden?
- Notieren Sie drei wichtige Erfahrungen stichpunktartig auf jeweils eine Moderationskarte.

www.company.de

CORE MESSAGE.

Zusammenfassung der wichtigsten Methoden des Trainingskonzeptes

INHALT.

Welche Methoden kommen zur Geltung?

MATERIAL.

Handout: Zielsetzung des Trainings

A^ A^



6



7



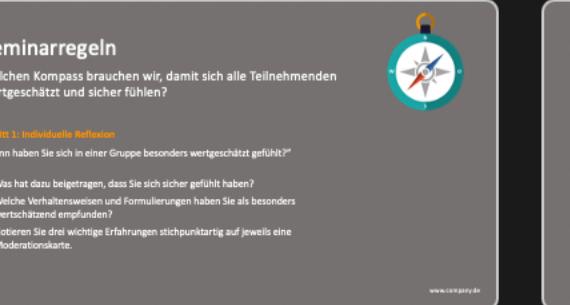
8



9



10



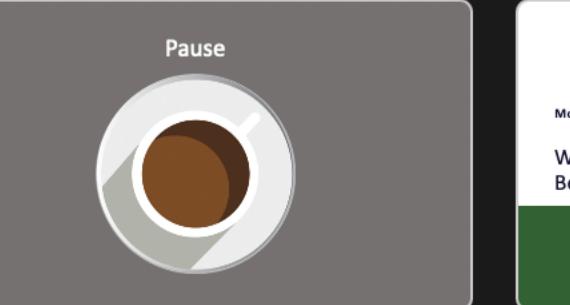
11



12



13



14



15

Wertschätzung

Ein menschliches Grundbedürfnis

Definition und Begriffserläuterung

Wertschätzung ist mehr als nur freundliche Worte. Es ist eine innere Haltung von Respekt, Anerkennung und Wohlwollen gegenüber anderen Menschen – eine grundlegende menschliche Haltung, die uns gegenseitig als wertvoll erleben lässt.



www.company.de

Wertschätzung

Ein menschliches Grundbedürfnis

Philosophische und psychologische Grundlagen

Basiert auf Menschenwürde, korrespondiert mit Kants kategorischem Imperativ und der Überzeugung, dass jeder Mensch intrinsischen Wert besitzt.

In der Humanistischen Psychologie entspricht dies Carl Rogers bedingungsloser positiver Wertschätzung, der Annahme einer Person aufgrund ihrer Existenz und Würde.



www.company.de

CORE MESSAGE.

Definition des Begriffs Wertschätzung

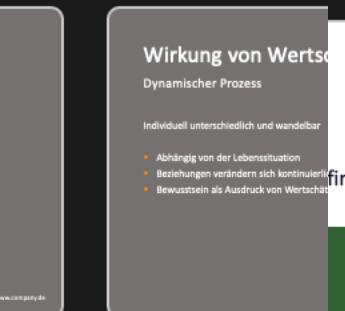
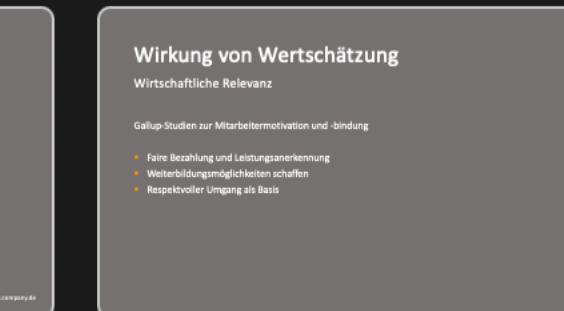
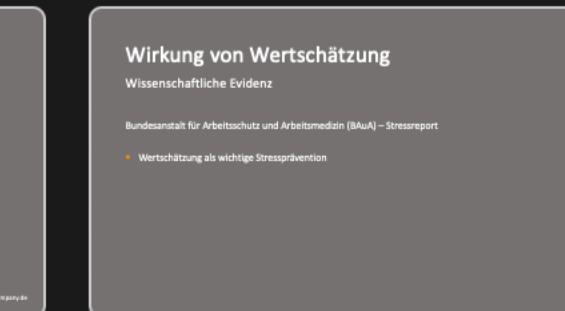
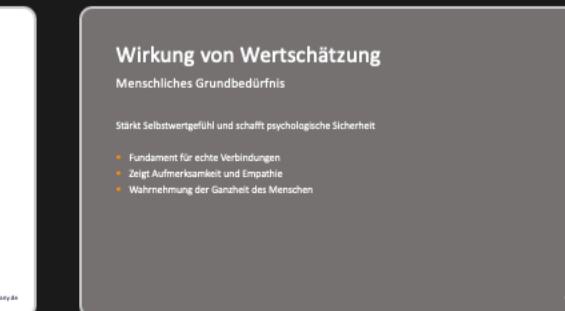
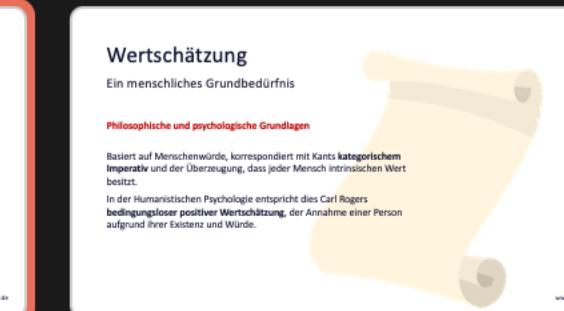
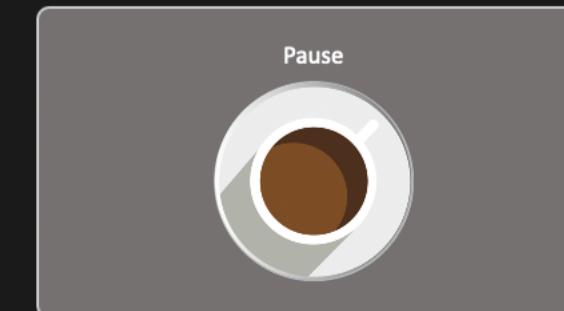
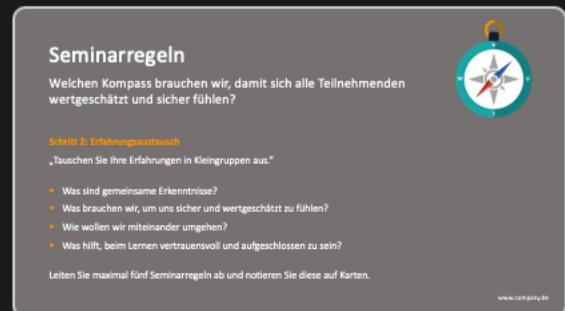
MATERIAL.

Input und Handout: Wertschätzung – ein menschliches Grundbedürfnis



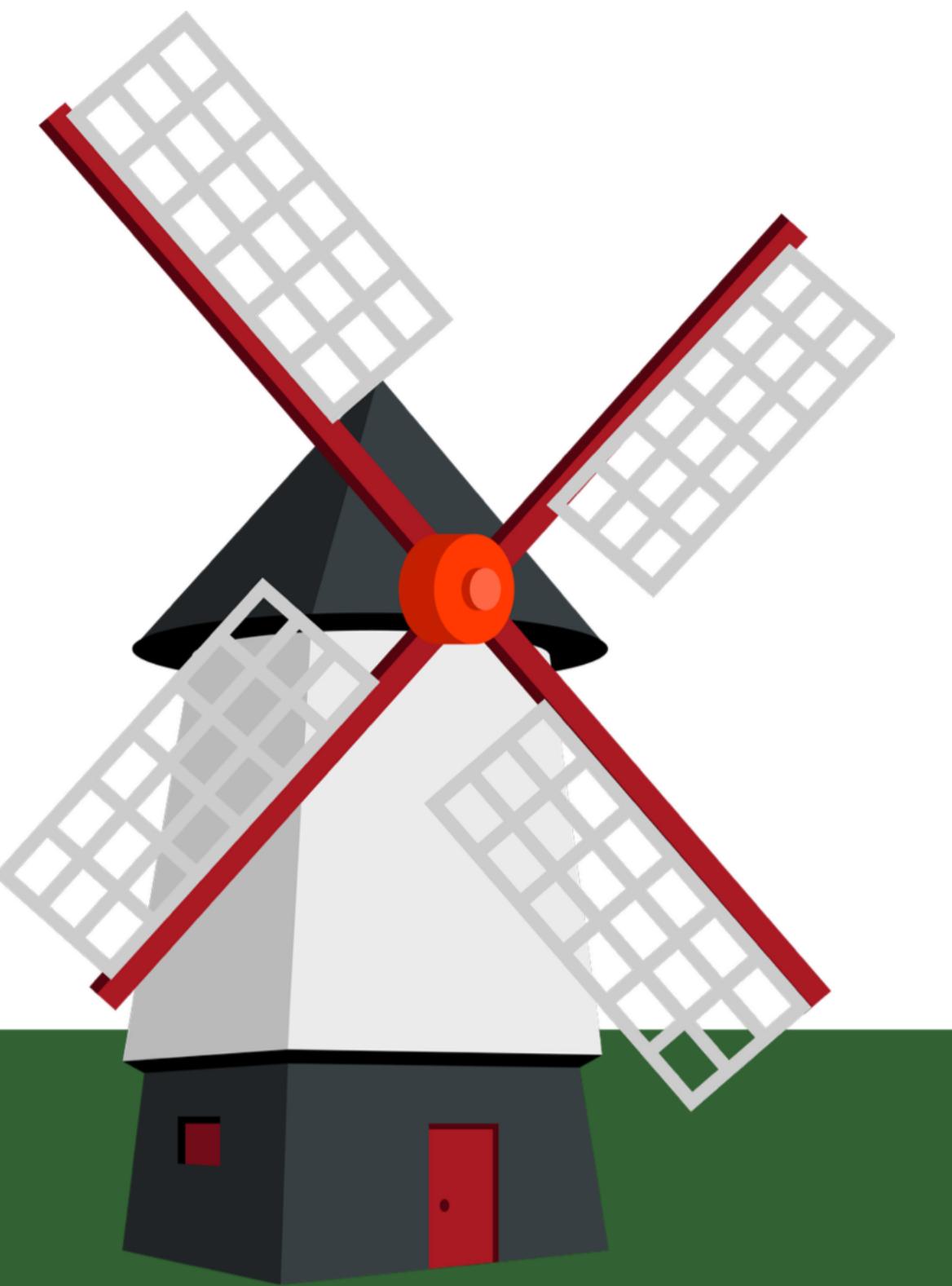
Folie 16 von 107

A⁺ A⁻



Modul 3

Die fünf Sprachen der Wertschätzung



www.company.de

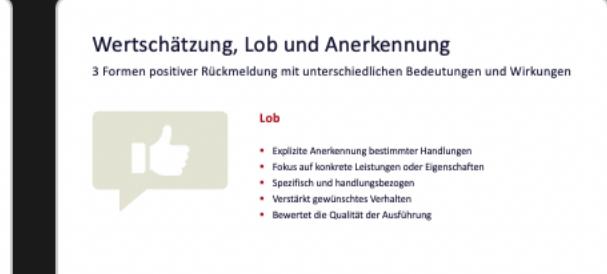
◀ Folie 32 von 107 ▶



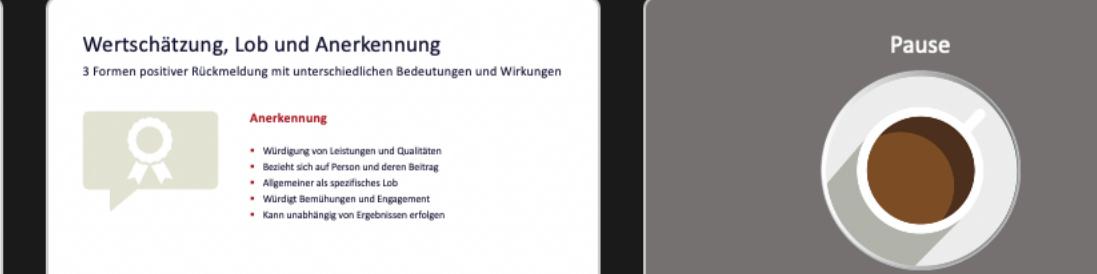
28



29



30



31



32



33



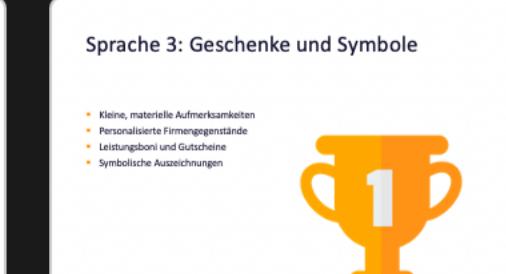
34



35



36



37

Die fünf Sprachen der Wertschätzung

Menschen nehmen Anerkennung auf unterschiedliche Weise wahr. Verstehen Sie die individuellen Präferenzen Ihrer Mitarbeiter für nachhaltige Motivation.



www.company.de

Modul 3

Thema: Die fünf Sprachen der Wertschätzung

A^ A~

Die fünf Sprachen der Wertschätzung

Menschen nehmen Anerkennung auf unterschiedliche Weise wahr. Verstehen Sie die individuellen Präferenzen Ihrer Mitarbeitenden für nachhaltige Motivation.

Sprache 1
Lob und Anerkennung

Sprache 2
Qualitätszeit

Sprache 3
Geschenke und Symbole

Sprache 4
Unterstützende Handlungen

Sprache 5
Angemessene Berührungen

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

- Spezifisches, direktes Feedback
- Öffentliche Würdigung vor dem Team
- Schriftliche Bestätigungen
- Rückmeldungen zu den Stärken



www.company.de

CORE MESSAGE.

Fünf Sprachen der Wertschätzung

INHALT.

Die „Fünf Sprachen der Wertschätzung“ gehen zurück auf die Arbeiten von Gary Chapman, der ursprünglich die „Fünf Sprachen der Liebe“ entwickelte. Sein Ansatz wurde später auf den Arbeitsplatz sowie weitere Lebensbereiche übertragen. Die Grundidee ist, dass Menschen Wertschätzung und Anerkennung auf unterschiedliche Weise bevorzugt wahrnehmen und ausdrücken.

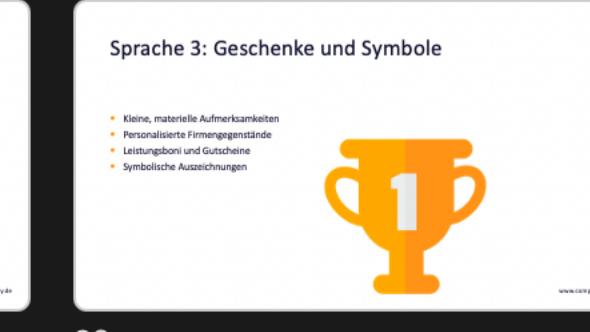
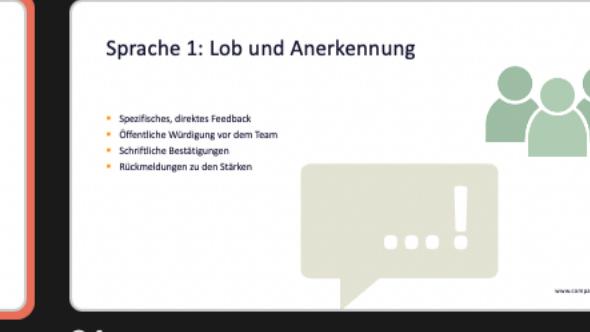
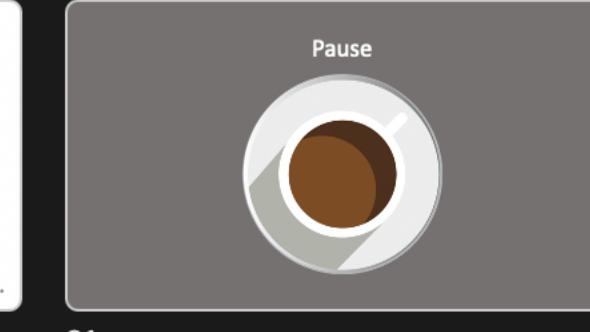
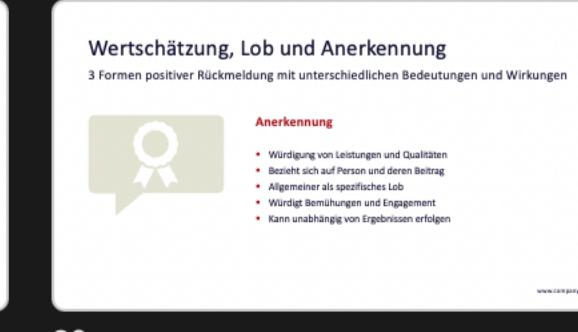
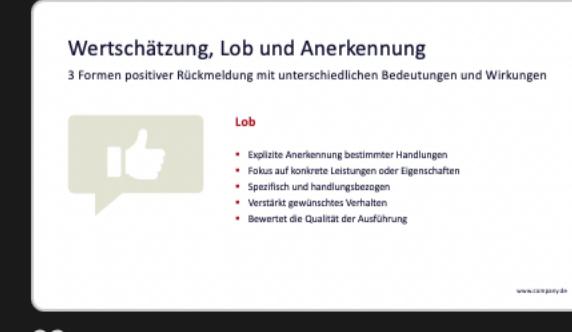
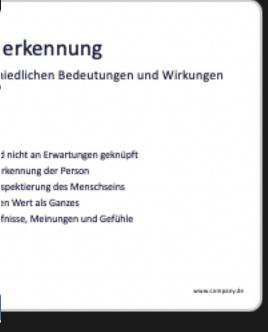
MATERIAL.

Input und Handout: Die fünf Sprachen der Wertschätzung



Folie 33 von 107

A[^] A[~]



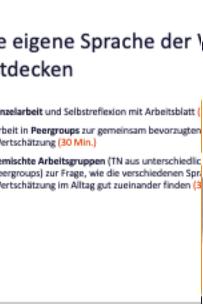
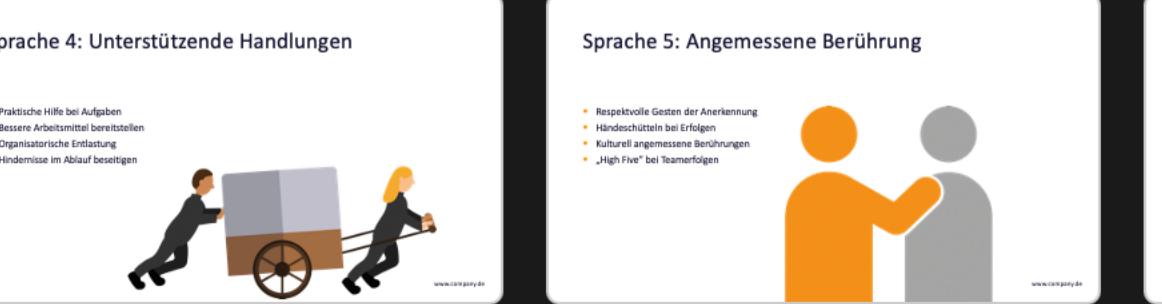
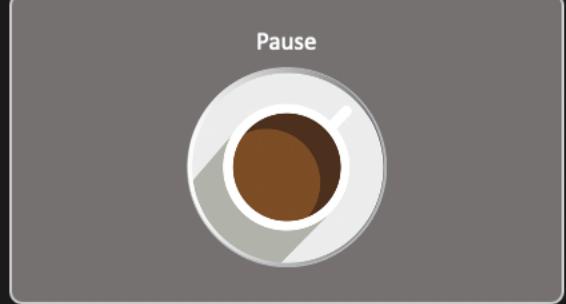
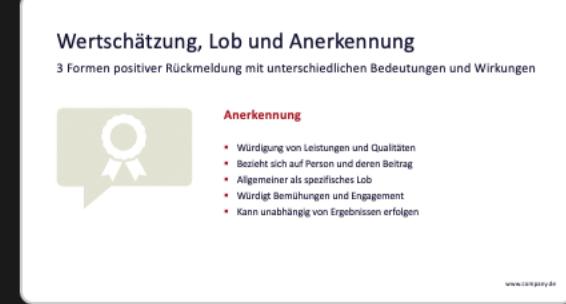
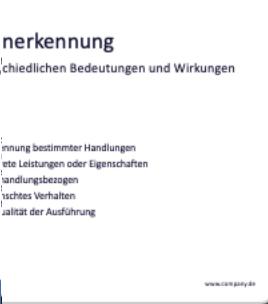
Sprache 1: Lob und Anerkennung

- Spezifisches, direktes Feedback
- Öffentliche Würdigung vor dem Team
- Schriftliche Bestätigungen
- Rückmeldungen zu den Stärken



www.company.de

Folie 34 von 107



Sprache 2: Qualitätszeit

- Ungeteilte Aufmerksamkeit
- Gemeinsame Projektarbeit
- Individuelle Entwicklungsgespräche
- Aktives Zuhören bei Anliegen



www.company.de

CORE MESSAGE.

Fünf Sprachen der Wertschätzung

INHALT.

Sprache 1: Lob und Anerkennung

MATERIAL.

Input und Handout: Die fünf Sprachen der Wertschätzung

Sprache 2: Qualitätszeit

- Ungeteilte Aufmerksamkeit
- Gemeinsame Projektarbeit
- Individuelle Entwicklungsgespräche
- Aktives Zuhören bei Anliegen



Folie 35 von 107



Sprache 3: Geschenke und Symbole

- Kleine, materielle Aufmerksamkeiten
- Personalisierte Firmengegenstände
- Leistungsboni und Gutscheine
- Symbolische Auszeichnungen



CORE MESSAGE.
Fünf Sprachen der Wertschätzung

INHALT.
Sprache 2: Qualitätszeit

MATERIAL.
Input und Handout: Die fünf Sprachen der Wertschätzung

A[^] A[~]

Sprache 3: Geschenke und Symbole

- Kleine, materielle Aufmerksamkeiten
- Personalisierte Firmengegenstände
- Leistungsboni und Gutscheine
- Symbolische Auszeichnungen



www.company.de

Folie 36 von 107



Sprache 4: Unterstützende Handlungen

- Praktische Hilfe bei Aufgaben
- Bessere Arbeitsmittel bereitstellen
- Organisatorische Entlastung
- Hindernisse im Ablauf beseitigen



www.company.de

CORE MESSAGE.

Fünf Sprachen der Wertschätzung

INHALT.

Sprache 3: Geschenke und Symbole

MATERIAL.

Input und Handout: Die fünf Sprachen der Wertschätzung

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

- Praktische Hilfe bei Aufgaben
- Bessere Arbeitsmittel bereitstellen
- Organisatorische Entlastung
- Hindernisse im Ablauf beseitigen



Folie 37 von 107

Sprache 5: Angemessene Berührung

- Respektvolle Gesten der Anerkennung
- Händeschütteln bei Erfolgen
- Kulturell angemessene Berührungen
- „High Five“ bei Teamerfolgen



CORE MESSAGE.
Fünf Sprachen der Wertschätzung

INHALT.
Sprache 4: Unterstützende Handlungen

MATERIAL.
Input und Handout: Die fünf Sprachen der Wertschätzung



Die fünf Sprachen der Wertschätzung
Menschen nehmen Anerkennung auf unterschiedliche Weise wahr. Verstehen Sie die individuellen Präferenzen ihrer Mitarbeiter für nachhaltige Motivation.

Sprache 1 Lob und Anerkennung
Sprache 2 Qualitätszeit
Sprache 3 Geschenke und Symbole
Sprache 4 Unterstützende Handlungen
Sprache 5 Angemessene Berührung

33

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

34

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

35

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

36

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

37

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

38

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

39

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

40

Sprache 1: Lob und Anerkennung
Sprache 2: Qualitätszeit
Sprache 3: Geschenke und Symbole
Sprache 4: Unterstützende Handlungen
Sprache 5: Angemessene Berührung

41

Erfahrene Geringschätzter
Einladung zur Reflexion
Erinnern sich an konkrete Situation, in der sie Erfahrene Geringschätzter waren.
Was war geschehen?
Wer war beteiligt?
Was hat passiert?
Wie habe ich reagiert?
Wie hat es nachgelagert mit mir gemacht?
Habe ich eine Idee zur Ursache, die in dieser Situation war?

42

Sprache 5: Angemessene Berührung

- Respektvolle Gesten der Anerkennung
- Händeschütteln bei Erfolgen
- Kulturell angemessene Berührungen
- „High Five“ bei Teamerfolgen



www.company.de

Folie 38 von 107

tschätzung
Sie wahr. Verstärkt
haltige Motivation.

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

Die eigene Sprache der Wertschätzung entdecken

Übung

Einzelarbeit und Selbstreflexion mit Arbeitsblatt (15 Min.)

Arbeit in Peergroups zur gemeinsam bevorzugten Sprache der Wertschätzung (30 Min.)

gemischte Arbeitsgruppen (TN aus unterschiedlichen Peergroups) zur Frage, wie die verschiedenen Sprachen der Wertschätzung im Alltag gut zueinander finden (30 Min.)

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

Mittagspause

Modul 4

Erfahrene Geringschätzung entlarven und begegnen

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

Erfahrene Geringschätzung entlarven und begegnen

Offene Geringschätzung

Erinnern Sie sich an eine konkrete Situation, in der Sie Geringschätzung erfahren haben.

- Direkte Beleidigungen und Belästigungen
- Ausdrückliche Abwertungen von Ihnen
- Demotivierende Spuren und Zurückweisen
- Offensichtliche Demeindung vor Dritten

Beispiel: „Du hast keine Ahnung“ oder „Sie etwas wurde ein Unfug.“

www.company.de

Sprache 1: Lob und Anerkennung

Sprache 2: Qualitätszeit

Sprache 3: Geschenke und Symbole

Sprache 4: Unterstützende Handlungen

Sprache 5: Angemessene Berührung

Offene Geringschätzung

Erinnerung zur Reflexion

- Offene Geringschätzung
- Ausdrückliche Abwertungen von Ihnen
- Demotivierende Spuren und Zurückweisen
- Offensichtliche Demeindung vor Dritten

Beispiel: „Du hast keine Ahnung“ oder „Sie etwas wurde ein Unfug.“

www.company.de

Übung

Die eigene Sprache der Wertschätzung entdecken

- **Einzelarbeit** und Selbstreflexion mit Arbeitsblatt (15 Min.)
- Arbeit in **Peergroups** zur gemeinsam bevorzugten Sprache der Wertschätzung (30 Min.)
- **gemischte Arbeitsgruppen** (TN aus unterschiedlichen Peergroups) zur Frage, wie die verschiedenen Sprachen der Wertschätzung im Alltag gut zueinander finden (30 Min.)



www.company.de

Folie 39 von 107



Mittagspause



CORE MESSAGE.

Die eigene Sprache der Wertschätzung entdecken

INHALT.

Mehrstufige Übung aus Einzel-, Peer- und Gruppenarbeit mit anschließender Präsentation im Plenum.

Abschließender Hinweis an die Teilnehmenden auf die im Handout hinterlegte Transferübung für den beruflichen Alltag.

MATERIAL.

Übung und Handout: Die eigene Sprache der Wertschätzung entdecken

Übung und Handout: Sprachen der Wertschätzung – Transferübung

fünf DIN-A4-Bögen in unterschiedlichen Farben (oder alternative Gegenstände in fünf Farben)

Wertschätzung

Worte, die wirken – Gesten, die bleiben

2-tägiges Seminar



trainer-
leitfaden





INHALT

Blatt **2**

WERTSCHÄTZUNG IST GEFRAGT	4
Wer führt Trainings zum Thema Wertschätzung durch?	5
Wo finden Trainings zum Thema Wertschätzung statt?	6
Für wen ist das Konzept Wertschätzung geeignet?	6
Die Herausforderung – wie Sie sich gegenüber anderen Anbietern durchsetzen	7
Der Ansatz – was dieses Konzept von anderen Trainings unterscheidet	7
Der Nutzen – Argumentationshilfen, um Ihr Konzept Wertschätzung zu verkaufen	8
DIE DIDAKTIK DES KONZEPTS	10
Die Module	10
Methodenmix – mit welchen Methoden Sie in diesem Konzept arbeiten	10
Prework	10
Einstieg in das Training	11
Regeln der Zusammenarbeit	12
Vorstellungsrunde und Einstiegsfrage	12
Self-Assessment/Reflexionsarbeit	12
Gemeinsame Themenbearbeitung	13
Im Dialog mit den Teilnehmenden	13
Storytelling	14
Praktische Übungen	14
Transferaufgaben	15
Bildkarten	15
Fantasiereisen	15
Einzelarbeit	16
PowerPoint-Präsentation	16
Verweise auf validiertes Wissen	16
DAS TRAINING IM ÜBERBLICK	19





DAS MATERIAL IM ÜBERBLICK	20
Trainingsablauf und Trainingsdesign	20
Bezeichnung der Dateien	20
Die PowerPoint-Präsentation	20
Teilnehmer-Handout	21
Inputs	22
Übungen	23
Arbeitshilfen	23
Flipcharts	24
Moderationswände	25
Textdateien und Blanko-Vorlagen als Online-Ressource	25
DURCHFÜHRUNG DES TRAININGS	26
Die Teilnehmenden und Zielgruppen	26
Gruppengröße	26
Zeitmanagement und inhaltliche Prioritäten	26
Risiken und Nebenwirkungen beim Einsatz bestimmter Methoden	26
Vertraulichkeit, Freiwilligkeit, Umgang mit dem Auftraggeber	26
Rolle der Trainerin bzw. des Trainers	26
Umgang mit Fragen und Widerständen	27
Schwierige Teilnehmer? – Geschickt einbinden, gewusst wie!	30
LITERATUR & QUELLEN	32
DIE AUTOREN	34
AUSSERDEM	35
Nutzungsrechte, Urheberrechtshinweise und Haftungsausschluss	35
Seminar live	35
Online-Ressourcen zu diesem Trainingskonzept	36
Weitere Services	36
Danksagung	36
Impressum	36





WERTSCHÄTZUNG IST GEFRAGT

Blatt

4

Wertschätzung beschreibt das bewusste Wahrnehmen und Respektieren eines Menschen als Person – unabhängig von Leistung, Funktion oder sozialem Status. Sie richtet sich auf die Person als Ganzes und findet Ausdruck in Sprache, Verhalten und Haltung. Während Wertschätzung in zwischenmenschlichen Beziehungen seit jeher eine zentrale Rolle spielt, rückt sie in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Aufmerksamkeit. Die Gründe hierfür sind vielfältig: steigende Anforderungen im Berufs- und Privatleben, zunehmende soziale Anonymität, digitale Kommunikationsformen sowie ein wachsendes Bedürfnis nach Sinn, Zugehörigkeit und menschlicher Verbundenheit.

Bleibt Wertschätzung über einen längeren Zeitraum aus, können soziale Spannungen, innere Distanzierung, Demotivation, psychische Belastungen und Konflikte entstehen. Studien zeigen, dass eine mangelnde wertschätzende Haltung zu den häufigsten Ursachen von Unzufriedenheit zählt – in Familien, in sozialen Einrichtungen, in Bildungsstätten sowie in Unternehmen, Organisationen und Ehrenämtern. Wertschätzung dagegen stärkt Selbstwirksamkeit, Empathiefähigkeit, Motivation, Vertrauen und Kooperationsbereitschaft. Sie schafft ein Klima, in dem Menschen sich gesehen fühlen, Verantwortung übernehmen und sich konstruktiv einbringen. Sie ist damit nicht nur ein „Wohlfühlfaktor“, sondern eine grundlegende Voraussetzung für psychische Gesundheit, soziale Stabilität und gelingendes Miteinander.

Der Begriff Wertschätzung ist weit gefasst und schließt sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Dimensionen ein. Er zeigt sich in alltäglichen Gesten, respektvoller Kommunikation, fairen Entscheidungen, nachvollziehbaren Regeln, einer Kultur des Feedbacks und der gegenseitigen Unterstützung ebenso wie in strukturelle Sicherheit bietenden Rahmenbedingungen. Wertschätzung meint nicht Lob um des Lobes willen, sondern beruht auf Authentizität, Achtsamkeit und innerer Haltung.

Das Trainingskonzept „Wertschätzung“ setzt genau an diesem Punkt an. Das Training sensibilisiert für die Einführung einer Unternehmenskultur der Wertschätzung. Es lädt dazu ein, die eigene Haltung zu reflektieren, Routinen zu hinterfragen und Wege zu entwickeln, wie Wertschätzung im Alltag bewusst gelebt werden kann – in Sprache, Verhalten und Methodik. Es fragt nach inneren Überzeugungen, die wertschätzendes Verhalten fördern oder hemmen, nach Umgangsformen mit Widerständen und Emotionen sowie nach Möglichkeiten, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Menschen sich ohne Angst vor Bewertung oder Bloßstellung beteiligen.

Die Nachfrage nach wertschätzender Kommunikation und einer respektvollen Beziehungsgestaltung wächst spürbar. Wer heute nach „Wertschätzung im Training“ oder „Wertschätzung in der Zusammenarbeit“ sucht, findet eine Vielzahl an Veröffentlichungen, Konzepten und Fortbildungsangeboten. Dies bestätigt: Wertschätzung ist kein kurzfristiger Trend, sondern Ausdruck eines grundlegenden menschlichen Bedürfnisses nach Akzeptanz und Zugehörigkeit. Wertschätzung zu verstehen, zu üben und im eigenen Alltag bewusst zu leben, ist daher ein wesentlicher Bestandteil zeitgemäßer Schulungen, Beratungen und Trainings in Organisationen und Unternehmen ebenso wie im privaten Umfeld.





Für Trainerinnen und Trainer bedeutet dies, dass sie nicht nur Wissen zu Themenschwerpunkten und Methoden vermitteln, sondern selbst als Vorbilder einer wertschätzenden Haltung wirken. In dieser Rolle zeigt sich Wertschätzung im aufmerksamen Zuhören, in einer klaren, respektvollen Sprache, in fairen Regeln und transparenten Abläufen, in der Bereitschaft, auch kritische Rückmeldungen auf konstruktive Weise zu äußern. Sie zeigt sich ebenso im bewussten Umgang mit Zeit, Aufmerksamkeit und Vielfalt innerhalb einer Gruppe. Wertschätzung meint nicht, alles gutzuheißen oder Konflikte zu vermeiden, sondern Menschen in ihrer Würde ernst zu nehmen – gerade dann, wenn Meinungen auseinandergehen, Erwartungen nicht erfüllt oder Emotionen spürbar werden. Trainerinnen und Trainer gestalten den Rahmen, der solchen Prozessen Halt und Struktur gibt.

Ein gelungenes Seminar lebt von Authentizität, echter Präsenz und der Fähigkeit, eine sichere, respektvolle Lernatmosphäre zu schaffen.

Dieser Trainerleitfaden soll Sie dabei unterstützen, Wertschätzungsseminare professionell zu planen, durchzuführen und nachzubereiten. Er bietet umfangreiches Hintergrundwissen, methodische Impulse und praxisnahe Hinweise, wie Sie als Trainerin oder Trainer die Teilnehmenden dabei begleiten können, das Verständnis zum Thema Wertschätzung zu erweitern und ihre Fähigkeiten zu stärken, ein wertschätzendes Miteinander zu leben und als Multiplikatoren zu wirken.

Wer führt Trainings zum Thema Wertschätzung durch?

In Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen werden interne Trainerinnen und Trainer benötigt oder alternativ erprobte Konzepte genutzt, die inhouse umgesetzt und durchgeführt werden können. Für den Erfolg von Trainings zum Thema Wertschätzung ist entscheidend, welche Qualifikationen Trainer und Trainerinnen aufweisen. Eine solide fachliche Grundlage bieten Personengruppen, die Basis-Ausbildungen in den Bereichen Psychologie, Pädagogik, Kommunikationswissenschaften, Personal- oder Pflegemanagement aufweisen können und sich in Soft Skills, Kommunikation oder Führungskräfteentwicklung fortgebildet haben.

Im Wesentlichen lassen sich vier Gruppen von Trainerinnen und Trainer für dieses Thema unterscheiden:

- Interne Trainerinnen und Trainer, die aus dem Bereich Personalentwicklung des Unternehmens kommen,
- Trainerinnen und Trainer, die aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung kommen,
- externe Trainerinnen und Trainer, die entweder als Supervisoren, Coachs, Psychologen, Erwachsenenbildner oder Gesundheitspädagogen arbeiten,
- Unternehmensberaterinnen und -berater mit pädagogischem, sozialwissenschaftlichem oder psychologischem Hintergrund.





Wo finden Trainings zum Thema Wertschätzung statt?

Viele Trainings finden intern in Unternehmen statt. Einer der Hauptgründe ist der Kostenaspekt. Tagungshotels zu buchen, ist teuer. Werden bestehende Meeting-Räume vor Ort genutzt, entstehen keine zusätzlichen Kosten. Das zweitägige Konzept ist so daher aufgebaut, dass Übernachtungen nicht erforderlich sind. Ein Nachteil von internen Trainings ist allerdings, dass Teilnehmende gerne in Kaffeepausen oder in der Mittagspause mal kurz ihre „Mails checken“, um die Welt zu retten, und mental dann mehr bei ihren Alltagsproblemen sind, als sich voll und ganz auf das Training zu konzentrieren.

Große Unternehmen verfügen oft über eigene Trainings-Facilities, was es einfacher macht. Eine andere Variante stellen offene Seminarangebote dar. Hier haben die Teilnehmenden den Vorteil, mit sehr unterschiedlichen Menschen aus sehr verschiedenen Branchen zusammenzukommen. Sie können so über den Tellerrand der eigenen Welt hinausschauen und erkennen, dass andere die gleichen Probleme haben. Ein weiterer Benefit für Teilnehmende offener Trainingsangebote liegt darin, ohne Scheu sehr persönliche Fragestellungen einbringen zu können, weil sie nicht befürchten müssen, dass später intern darüber „getratscht“ wird. Die Kolleginnen und Kollegen und vielleicht sogar die Führungskraft sind nicht anwesend. Viele Teilnehmende können in dieser Umgebung Nöte und Befürchtungen leichter teilen.

Für wen ist das Konzept „Wertschätzung“ geeignet?

Ein Training zum Thema Wertschätzung ist für sehr viele Personengruppen geeignet, da ein wertschätzendes Miteinander ein universelles menschliches Bedürfnis ist. In beruflichen und privaten Kontexten ist Wertschätzung von grundsätzlicher Bedeutung und einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für gelingende Beziehungen.

Die wichtigsten Zielgruppen sind:

- **Führungskräfte:** Sie profitieren besonders, da wertschätzende Führung in zahlreichen Studien von Mitarbeitenden vermisst wird und zudem nachweislich die Mitarbeitermotivation, -bindung und Teamleistung erheblich steigert.
- **Teams und Abteilungen:** Gemeinsame Trainings stärken die Zusammenarbeit, verbessern Schnittstellenproblematiken, reduzieren Konfliktpotenziale und fördern insgesamt das Betriebsklima.
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt:** Für Vertrieb und Service ist Wertschätzung gegenüber Kundinnen und Kunden durch erhöhte Kundenzufriedenheit und -bindung von wettbewerbsfördernder Bedeutung.
- **HR- und Personalverantwortliche:** Sie verfügen über die Kompetenz, als Multiplikatoren eine Wertschätzungskultur in der Organisation zu verankern.
- **Angehörige pädagogischer und therapeutischer Berufe:** Ihnen dient Wertschätzung als Basis ihrer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Einzelpersonen und Familien.
- **Pflegekräfte und medizinisches Fachpersonal:** Wertschätzung gegenüber Patienten und Klientinnen sowie dem eigenen Team ist essenziell, besonders in belastenden Situationen.
- **Projektteams und abteilungsübergreifende Gruppen:** Hier hilft Wertschätzung, unterschiedliche Perspektiven produktiv zu integrieren.





DIE DIDAKTIK DES KONZEPTS

Blatt **10**

Die Module

Das Training erstreckt sich über zwei Seminartage und beinhaltet neun Module:

- Modul 1: Ankommen – Vorstellungsrunde – Kompass
- Modul 2: Wertschätzung – ein menschliches Grundbedürfnis
- Modul 3: Die fünf Sprachen der Wertschätzung
- Modul 4: Geringschätzung entlarven und begegnen
- Modul 5: Die Kraft der Selbstwirksamkeit
- Modul 6: Der Wert der Empathie
- Modul 7: Aktives Zuhören – Hören und Verstehen
- Modul 8: Wertschätzungskultur – Fundament eines starken Unternehmens
- Modul 9: Wertschätzung – Reflexion und Transfer

Methodenmix – mit welchen Methoden Sie in diesem Konzept arbeiten

Dieses Trainingskonzept ist didaktisch interaktiv aufgebaut. Sie werden mit verschiedenen Methoden arbeiten und so für Abwechslung sorgen und die verschiedenen Lerntypen ansprechen. Es gibt eine ausgewogene Mischung zwischen Theorie und Praxis, die sich in kurzen Abständen abwechselt. Aufgrund der Methodenvielfalt ist es wichtig, dass Sie als Trainerin oder Trainer inhaltlich gut vorbereitet sind und gleichzeitig die unterschiedlichen Methoden beherrschen. In diesem Kapitel erhalten Sie einen Überblick über die Methodik mit Tipps und Hilfestellungen für Ihren Seminaralltag. Im Folgenden werden Ihnen die Methoden des Trainings erläutert:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ Prework■ Einstieg in das Training■ Regeln der Zusammenarbeit■ Vorstellungsrunde/Erwartungsabfrage■ Self-Assessment/Reflexionsarbeit■ Gemeinsame Themenbearbeitung■ Im Dialog mit den Teilnehmenden■ Trainer-Inputs | <ul style="list-style-type: none">■ Praktische (interaktive) Übungen■ Kreative Methoden/Ausdrucksmalen■ Arbeit mit Bildkarten■ Storytelling■ Meditationen/Fantasiereisen■ PowerPoint-Präsentationen■ Transferaufgaben■ Verweis auf validiertes Wissen |
|---|--|

Prework

Ein Prework hat sich bewährt. Warum? Schon vor dem Training setzen sich die Teilnehmenden mit ihren Erwartungen an das Training auseinander und steigen mental in das Thema Wertschätzung ein. Als Trainerin oder Trainer erhalten Sie dadurch wichtige Informationen und können diese in das Training einfließen lassen.





DAS TRAINING IM ÜBERBLICK

Blatt 19

	Prework	<ul style="list-style-type: none">• Zusendung der Prework-Mail
TAG 1	Modul 1	<ul style="list-style-type: none">• Ankommen• Vorstellung• Prework-Frage – Erwartungen• Nutzen und Seminarzeiten• Kompass
	Modul 2	<ul style="list-style-type: none">• Wertschätzung – ein menschliches Grundbedürfnis
	Modul 3	<ul style="list-style-type: none">• Die fünf Sprachen der Wertschätzung
	Modul 4	<ul style="list-style-type: none">• Geringschätzung entlarven und begegnen
	Modul 5	<ul style="list-style-type: none">• Die Kraft der Selbstwirksamkeit, Teil I• Ausklang des ersten Tages: „Mein erster Eindruck vom Seminar ist ...“
TAG 2	Modul 5	<ul style="list-style-type: none">• Befindlichkeitsrunde• Die Kraft der Selbstwirksamkeit, Teil II
	Modul 6	<ul style="list-style-type: none">• Der Wert der Empathie
	Modul 7	<ul style="list-style-type: none">• Aktives Zuhören – Hören und Verstehen
	Modul 8	<ul style="list-style-type: none">• Wertschätzungskultur – Fundament eines starken Unternehmens
	Modul 9	<ul style="list-style-type: none">• Wertschätzung – Reflexion und Transfer• Feedback zum Seminarabschluss



Die eigene Sprache der Wertschätzung entdecken

Blatt **1**

Aufgabe 1: Einzelarbeit – Selbstreflexion und Einschätzung (ca. 15. Min.)

Lassen Sie das letzte halbe Jahr Revue passieren und reflektieren Sie folgende Fragen

- Wann haben Sie sich in diesem Zeitraum aufrichtig wertgeschätzt gefühlt?
- Erinnern Sie sich an eine konkrete Situation?
- Welche Personen waren beteiligt?
- Was war an der Situation außergewöhnlich?

Vervollständigen Sie die nachfolgenden Sätze

- Ich fühle mich am meisten wertgeschätzt, wenn ...

- Mir bedeutet es viel, wenn andere ...

- Ich bin unzufrieden, wenn ...

Ordnen Sie die folgenden Situationen nach Ihrer persönlichen Präferenz

- 1 = wichtigste Präferenz
- 5 = am wenigsten wichtige Präferenz

Präferenz	Situation
	Meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter lobt mich vor der gesamten Abteilung.
	Eine Kollegin/ein Kollege arbeitet mir unaufgefordert bei einer komplexen Terminarbeit zu.
	Nach Beendigung einer aufwändigen Aufgabe werde ich von der Abteilungsleitung mit einem persönlichen Geschenk belohnt.
	Mein Chef/meine Chefin nimmt sich ausreichend Zeit, um aufmerksam meinen Verbesserungsvorschlag anzuhören.
	Meine beste Kollegin/mein bester Kollege gratuliert mir mit einer herlichen Umarmung zu meinem gelungenen Vortrag, der mir im Vorfeld große Kopfschmerzen bereitet hat.



Aufgabe 2: Arbeit in der Peergroup – Zuordnung der Sprache, Diskussion über Besonderheiten (ca. 30 Min.)

- Die Seminarleitung verteilt fünf verschiedenfarbige Karten im DIN-A4-Format großflächig auf dem Boden (jede Farbe/Karte symbolisiert eine andere Sprache der Wertschätzung).

Optional: farbige Seile kreisförmig auslegen oder fünf vorbereitete Flipcharts mit den Wertschätzungssprachen an die Wand hängen.

- Farbzuzuordnung und Beschriftung sollte vorab erfolgen, z.B.:

- Anerkennende Worte
- Ungeteilte Aufmerksamkeit
- Unterstützung und Hilfsbereitschaft
- Geschenke und Symbole
- Körperliche Berührung

- Die Teilnehmer:innen ordnen sich der Farbkarte zu, die ihre bevorzugte Sprache der Wertschätzung verkörpert.
- Die Peergroups gehen in einen 15-minütigen Austausch zu folgenden Schwerpunkten:
 - Gemeinsamkeiten innerhalb der Gruppe ...
 - Aha-Erlebnisse ...
 - Typische Missverständnisse ...
 - So fühlen wir uns wertgeschätzt: ...
 - Das erleben wir als Geringschätzung: ...
 - Berücksichtigen wollen wir zukünftig ...
- Die Ergebnisse des Austauschs werden stichwortartig auf einem Flipchart für die nachfolgende Präsentation im Plenum dargestellt.
- Jede Peergroup präsentiert ihre Ergebnisse.
- Kurzes Feedback aus dem Plenum.

Aufgabe 3: Gemischte Arbeitsgruppen (ca. 30 Min.)

- Die Teilnehmer:innen finden sich in heterogenen Arbeitsgruppen (verschiedene Sprachen) zusammen, sodass ein interessanter und weiterführender Austausch über die Präferenzen stattfinden kann:
 - Wie können alle Sprachen im Team berücksichtigt werden?
 - Welche Herausforderungen sehen wir im Arbeitsalltag?
 - Was können wir voneinander lernen?
- Zwischenzeitlich bereitet die Seminarleitung eine Moderationswand mit diesen Fragestellungen vor.
- Die Arbeitsgruppen beschriften Moderationskarten stichwortartig mit ihren erarbeiteten Ideen.
- Nacheinander stellen sie ihre Ergebnisse vor. Dazu wählen sie einen Moderator/eine Moderatorin, der/die die einzelnen Fragen beantwortet und die dazugehörigen Karten entsprechend an der Moderationswand befestigt.
- Kurzer Abschluss im Plenum.

Technische Hinweise

- **Equipment/Materialien:**
 - Flipchart, pro Peergroup ein Flipchart-Papier
 - Moderationswand, -papier, -pins, -marker
 - Moderationskarten in verschiedenen Farben
 - Arbeitsblatt Selbstreflexion und Einschätzung
 - DIN-A4-Blätter in 5 verschiedenen Farben
- **Zeit/Gruppengröße:** 75 Min. bei einer Gruppengröße von maximal 20 Teilnehmenden



Arbeitsblatt: Die eigene Sprache der Wertschätzung entdecken

Blatt **4**

Aufgabe 1: Einzelarbeit – Selbstreflexion und Einschätzung (ca. 15. Min.)

Lassen Sie das letzte halbe Jahr Revue passieren und reflektieren Sie folgende Fragen

- Wann haben Sie sich in diesem Zeitraum aufrichtig wertgeschätzt gefühlt?
- Erinnern Sie sich an eine konkrete Situation?
- Welche Personen waren beteiligt?
- Was war an der Situation außergewöhnlich?

Vervollständigen Sie die nachfolgenden Sätze

- Ich fühle mich am meisten wertgeschätzt, wenn ...

-
- Mir bedeutet es viel, wenn andere ...

-
- Ich bin unzufrieden, wenn ...

Ordnen Sie die folgenden Situationen nach Ihrer persönlichen Präferenz

- 1 = wichtigste Präferenz
- 5 = am wenigsten wichtige Präferenz

Präferenz	Situation
	Meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter lobt mich vor der gesamten Abteilung.
	Eine Kollegin/ein Kollege arbeitet mir unaufgefordert bei einer komplexen Terminarbeit zu.
	Nach Beendigung einer aufwändigen Aufgabe werde ich von der Abteilungsleitung mit einem persönlichen Geschenk belohnt.
	Mein Chef/meine Chefin nimmt sich ausreichend Zeit, um aufmerksam meinen Verbesserungsvorschlag anzuhören.
	Meine beste Kollegin/mein bester Kollege gratuliert mir mit einer herlichen Umarmung zu meinem gelungenen Vortrag, der mir im Vorfeld große Kopfschmerzen bereitet hat.



Sprachen der Wertschätzung – Transferübung

Blatt **1**

Ziel

Die folgende praxisnahe und reflektierende Transferaufgabe ist darauf abgestimmt, das erworbene Wissen unmittelbar im Alltag anzuwenden und nachhaltig zu verankern – ein entscheidender Schritt hin zu einer dauerhaft gelebten Kultur der Wertschätzung im beruflichen Umfeld.

Anleitung

Die Seminarleitung erläutert die Transferaufgabe:

- Sprechen Sie mit mindestens zwei Kolleginnen/Kollegen oder Mitarbeitenden direkt über das Thema Wertschätzung.
- Vereinbaren Sie dazu einen störungsfreien Zeitraum und sorgen Sie für eine entspannte Atmosphäre.
- Laden Sie die Teilnehmenden ein, mit Ihnen über das Thema Wertschätzung ins Gespräch zu kommen.
- Erläutern Sie das Konzept „Fünf Sprachen der Wertschätzung“.
- Stellen Sie den Kolleginnen/Kollegen oder Mitarbeitenden anschließend Fragen wie:
 - Was bedeutet Wertschätzung für dich im beruflichen Zusammenhang?
 - Woran merkst du, dass du von anderen wertgeschätzt wirst?
 - Welche Art der Wertschätzung bedeutet dir am meisten?
 - Auf welche Weise könnte ich meine Wertschätzung für dich am besten ausdrücken?
 - Was können wir im Team gemeinsam unternehmen, um mehr Wertschätzung untereinander zu leben?
- Verabreden Sie ein regelmäßiges Follow-up für Fragestellungen und den Austausch von Erfahrungen.
- Ermutigen Sie die Kolleginnen/Kollegen oder Mitarbeitenden, ihren Erfolg und ihre positiven Erfahrungen mit anderen zu teilen.
- *Optionale Vertiefung:* Das umfangreiche Handout zu dem Seminar „Wertschätzung“ bietet Ihnen zusätzliche Ressourcen, um das Thema zu vertiefen.





DIE AUTOREN

Blatt 34

Dr. Evelin Fräntzel, Absolventin der Studiengänge Diplom Supervision und Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung, Qualifizierungsansätze, ist Stresstrainerin, Auditorin für Qualität und hat viele Jahre leitend im klinischen Qualitätsmanagement sowie als Supervisorin und Coach, Stresstrainerin und Seminarleiterin in Profit- und Non-Profit-Unternehmen erfolgreich gearbeitet.

Publizistisch ist sie tätig für mehrere Online-Unternehmen im Medienbereich mit den Themenschwerpunkten Karriere, Meditation, Entspannungsmethoden, Fantasiereisen. In 2019 veröffentlichte sie gemeinsam mit ihrem Mann Dieter Johannsen eine Bildkarten-Box im Hogrefe Verlag „80 Bildkarten für Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie – Lern- und Veränderungsprozesse initiieren“. Im Verlag managerSeminare ist im April 2023 ein Trainingskonzept erschienen mit dem Thema „Burnout-Prävention – Trainingsmanual zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung“, ebenso das KartenSet „Burnout-Prävention – 50 Bildkarten für die kreative Arbeit im Coaching, Training, in der Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision“.



Dieter Johannsen lebt mit seiner Frau und Mitautorin, Dr. Evelin Fräntzel, in Nordfriesland. Die Bildkartenprojekte sind unter anderem aus der langjährigen freiberuflichen Arbeit und den theoretischen Auseinandersetzungen der Wirkungen überlegter Bildgestaltung entstanden. Nach dem Abschluss verschiedener Ausbildungen studierte er an der Freien Universität Berlin Sozialwissenschaften, Philosophie, Psychologie und Politik mit dem Schwerpunkt „Ästhetische Theorie“. Insbesondere beschäftigte er sich mit den „sozialen Gebrauchsweisen der Fotografie“.



Zusammen mit seiner Frau gründete er ein kleines Unternehmen im Medienbereich und publizierte für verschiedene Organisationen (Kliniken, Stadtverwaltungen und Verlage) unter anderem Text- und Bildmaterial für Chroniken, Imagebroschüren, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Zurzeit arbeitet er an einem Webseitenprojekt, das sich mit den Porträts und ikonischen Arbeiten großer Fotografinnen und Fotografen des 20. Jahrhunderts beschäftigt. Ein weiteres Projekt ist die Entwicklung eines Glossars zum Thema „Nordsee von A – Z“ in Wort und Bild. Im März 2019 erschien im Hogrefe Verlag das Bildkartenprojekt: „80 Bildkarten für Coaching, Supervision, Training und Psychotherapie – Lern- und Veränderungsprozesse initiieren“. Im Verlag managerSeminare ist im April 2023 ein Trainingskonzept erschienen mit dem Thema „Burnout-Prävention – Trainingsmanual zur Vorbeugung einer chronischen Erkrankung“, ebenso das ergänzende KartenSet „Burnout-Prävention – 50 Bildkarten für die kreative Arbeit im Coaching, Training, in der Aus- und Weiterbildung, Therapie und Supervision“.

Kontakt zu Evelin Fräntzel:
<https://www.evelinfrantzel.de/>
Tel.: 04674 – 96289-57

Kontakt zu Dieter Johannsen:
<https://www.dieterjohannsen.de/>
Tel.: 04674 – 96289-52

trainingskonzepte
Evelin Fräntzel, Dieter Johannsen: Wertschätzung
© managerSeminare



LEITFADEN

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training** aktuell erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher.**

[Zum Online-Shop](#)

Training aktuell einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **100 EUR günstiger**
- **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv:** monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

[Mitgliedschaft testen](#)