

... sie beschreiben **Erlebnisse, Handlungen** oder **Rituale**, über die Anerkennung vermittelt wird. Zum Beispiel: Ehrungen, Geschenke, Urkundenverleihungen, Feiern und Feste, besondere Erwähnungen, Danksagungen usw.

... sie geben **Aussagen** wieder, mit denen Anerkennung ausgedrückt wurde. Zum Beispiel: „Das hast du toll gemacht“, „Ich mag dich“, „Danke für deinen Rat“, „Klasse!“, „Cool!“, „Herzlichen Glückwunsch“, „Ich will dich heiraten“, „Sie sind der Richtige für den Job“, „Sie haben vollkommen recht“ usw.

... sie beschreiben bestimmte **Körperhaltungen, Gesten** oder **Mimiken**. Zum Beispiel: Umarmung, Lächeln, Händedruck, Kuss, Schulterklopfen, Blickkontakt usw.

... sie erinnern sich an **Gefühle**, die sie beim Empfang von Anerkennung empfunden haben. Zum Beispiel: Freude, Stolz, Scham, Begeisterung, Glücksgefühl, Selbstsicherheit, Erleichterung usw.

... sie beschreiben **Gegenteile** – also Begriffe, Situationen oder Gefühle, bei denen Anerkennung *nicht* (oder nicht in erwarteter Weise) vermittelt wurde.

Egal, in welche Kategorie die jeweiligen Antworten fallen – an den Aussagen werden vor allem **drei Dinge** deutlich:

1. Es gibt nicht *die* Anerkennung oder *die* Wertschätzung, die sozusagen universell anwendbar ist.
2. Wenn Menschen über Anerkennung nachdenken, denken sie *mehrheitlich praxisbezogen*, d.h. sie beschreiben Aussagen, Erfahrungen, Erlebnisse, Beispiele oder Gefühle, in denen Anerkennung vermittelt wird.
3. Es werden Aussagen getroffen, die Anerkennung *meinen* oder umschreiben, in denen die Begriffe „Anerkennung“ und „Wertschätzung“ selber aber kaum vorkommen (Wer sagt schon „Ich wertschätze dich“ oder „Ich erkenne dich an“?)

(...) Die Frage „Was sind Anerkennung und Wertschätzung *für dich?*“ zeigt: Anerkennung und Wertschätzung sind keine statischen, eindeutigen Begriffe. Sie lassen sich zwar theoretisch in ihrem Kern beschreiben, gleichzeitig aber sind sie dynamisch, wandelbar und äußerst unkonkret. Denn: Erst in der unmittelbaren Praxis, also dort, wo eine Person einer anderen Person Anerkennung vermittelt, wo die Personen also *interagieren*, wird die Anerkennung zu einem konkreten, erfahrbaren und beschreibbaren Ereignis. Man kann also sagen:

Erst in der individuellen Interaktion – im direkten **(Er)Leben** – wird Anerkennung überhaupt zur Anerkennung.“

(zitiert nach <http://www.anererkennung-sozial.de/2012/12/anererkennung-und-wertschätzung-was-ist-das-teil-2/> Zugriff am 23.01.2014)

Aufgrund einer nicht möglichen Verallgemeinerung, was als Anerkennung erfahren wird, fällt es schwer, konkrete Handlungsanleitungen zu formulieren, die für die Anerkennung (z.B. im Beruf) als Vorlage dienen können. Fehlende Vorlagen bedeuten aber nicht, dass es keine Möglichkeiten gibt, Anerkennung als Teil der Organisationskultur erlebbar zu machen.

Der Hinweis liegt hier im eben genannten Wort: **Möglichkeiten**. Das, was sich an die Hand geben lässt (z.B. das Wissen über verschiedene Anerkennungsformen, über kulturelle Praktiken), muss als **Handlungsanweisung** verstanden werden, **die möglichst**. Was genau möglich ist, was also die Anerkennung für den Einzelnen letztlich erfahrbar macht, ergibt sich aus der konkreten Interaktion. Aus dem, was gelebt wird und was der Einzelne in dieses Erleben hineininterpretiert.

Der SJR Sindelfingen e.V. und seine Mitarbeitenden haben deshalb Möglichkeiten gesammelt, die Vorgesetzte und Mitarbeitende einsetzen können, um sich gegenseitig Anerkennung zu geben und auch zu erfahren, und sie verpflichten sich, die Handlungsmöglichkeiten im direkten Umgang miteinander zu beachten und einzusetzen, um eine Anerkennungskultur im SJR weiter zu entwickeln und fest zu etablieren:

Wir befördern **gegenseitiges Vertrauen** im SJR, indem...

- die Vorgesetzten ihren Mitarbeitenden zunächst vertrauen, dass sie alles im Rahmen ihres Möglichen tun, um ihre Arbeit vertragsgemäß und im Sinne der vereinbarten Ziele zu erfüllen.
- die Mitarbeitenden darauf vertrauen können, dass die Geschäftsführung im Sinne des Stadtjugendrings handelt und Entscheidungen trifft.
- wir einen offenen und ehrlichen Umgang miteinander pflegen.
- wir Konflikte bzw. Fehler offen ansprechen, auch gegenüber Leitung. Wir bemühen uns gemeinsam um ressourcenorientierte und konstruktive Lösungen.

Wir zeigen **Interesse an der Person und der Arbeit** der anderen, indem ...

- wir selbst uns als neue Mitarbeitende kurz in einer Rundmail allen anderen Mitarbeitenden des SJR kurz vorstellen.
- wir uns Zeit für kurze Gespräche zwischen Tür und Angel nehmen.
- wir nachfragen zur Arbeit oder persönlichen Situation stellen – wenn Beziehungsebene stimmt und es angebracht ist.
- Vorgesetzte und auch KollegInnen regelmäßig in die Einrichtungen kommen und sich ein Bild von der Arbeit vor Ort machen.
- die Vorgesetzten und KollegInnen zeitnah und regelmäßig nachfragen und eine Rückmeldung zur geleisteten Arbeit geben.

Wir erfahren **Rückhalt und Sicherheit in unserer Arbeit**, indem

- wir kurzfristig feedback von unseren Vorgesetzten einfordern können.
- Vorgesetzte sich für uns und unsere Arbeit einsetzen und gegenüber der Öffentlichkeit und der Stadt verlässlich vertreten.
- KollegInnen uns unbürokratisch und zeitnah Unterstützung in belastenden Situationen geben.

- Vorgesetzte mit uns gemeinsam in Situationen, die die Arbeitsfähigkeit einschränken, geeignete Unterstützungsmaßnahmen entwerfen.

Wir pflegen einen **respektvollen Umgangston** miteinander, indem

- wir im persönlichen Kontakt freundlich und authentisch miteinander umgehen.
- wir im telefonischen und virtuellen Kontakt uns vergegenwärtigen, dass am anderen Ende eine reale Person steht, die dies hört/liest.
- wir uns gut überlegen, was wir sagen/schreiben und wie wir es sagen/schreiben. Wir sind für unsere Beiträge verantwortlich.
- wir nicht mit Unterstellungen oder Mutmaßungen in Kontakt gehen, sondern Beobachtungen und eigene Empfindungen hierzu und anschließend Wünsche an unser Gegenüber richten.

Wir erhalten **Lob und Dank für unsere Arbeit** und **Anerkennung unserer Person**, indem...

- wir uns gegenseitig informell eine positive Rückmeldung geben und loben, wenn uns etwas positiv aufgefallen ist.
- wir feste Rituale der Anerkennung wie den jährlichen Betriebsausflug, die Weihnachtsfeier, die Geburtstagskarte, die Wahrnehmung von Dienstjubiläen beibehalten und ggfs. weitere einführen.
- Dank für besondere „Leistungen“ z.B. in der großen DB oder im Team ausgesprochen wird.
- Auszeichnungen oder identitätsstiftende „Geschenke“ im Rahmen eines Projekts (T-shirts, etc.) zum Abschluss überreicht werden.
- wir Erfolge feiern.

28. Januar 2014

Die PG betriebl. Gesundheitsförderung

Barbara, Günter, Peter, Stefan und Adelheid