



Ohne sie ist alles nichts

Wertschätzung für Mitarbeitende in der JSA

Angelika Gabriel

Dipl. Theol., Dipl. Sozialpäd., System. Beraterin, Geistl. Begleiterin

Aktueller Bezug:

Bericht in der „Tagesschau“ am 8.10.24

Krankenhaus Cottbus

- Ausgangspunkt: hoher Krankenstand und starke Fluktuation
- Leitung ordnet Projekt in 8 Abteilungen an
- Schulung von Führungskräften
- Gemeinsames Coaching: Mitarbeitende werden einbezogen zur Entwicklung besserer Arbeitsbedingungen

Hintergrund:

repräsentative Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) für den Fehlzeiten-Report 2024

- Beschäftigte, die eine **höhere emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber** hatten, waren laut der Befragung auch zufriedener mit ihrer Arbeit, hatten weniger berufliche Fehlzeiten und zeigen eine signifikant geringere Wechselabsicht.
- Die **emotionale Bindung** von Beschäftigten an ihr Unternehmen kann vor allem durch das **Verhalten der Führungskraft** und die **individuelle Passung** der eigenen Arbeitssituation zu den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten positiv beeinflusst werden.

Wort-Klauberei

- **Wert:** einer Sache innewohnende Qualität, aufgrund deren sie in einem gewissen Maße begehrenswert ist.
- **schätzen:**
etwas beurteilen, bewerten, näherungsweise bestimmen
und etwas für wichtig erachten, hochachten
- **Werte** schätzen:
Einrichtungskultur gestalten
- Wert und **Schatz:**
Welchen Schatz heben und hüten wir in den Einrichtungen und Angeboten? -> Ziel, purpose

Wozu denn Wertschätzung?

- **Psychologische Perspektive:** Wertschätzung steigert das Wohlbefinden und die Motivation von Mitarbeitenden
- **Soziale Beziehungen:** Wertschätzung führt zu einer stärkeren Bindung und einem besseren Verständnis zwischen Menschen.
- **Organisationspsychologie:** Wertschätzung als zentraler Bestandteil einer positiven Unternehmenskultur betrachtet, da auch die Teamdynamik und die gesamte Organisation positiv beeinflusst wird.

★ Korrelation zwischen Wertschätzung und Selbstwert

Herausforderung

„Nicht was wir erleben,
sondern wie wir empfinden,
was wir erleben,
macht unser Schicksal aus.“

Marie von Ebner-Eschenbach

Wie kann's gelingen?

1. Eine Frage der Haltung: Achtung und Respekt der Person
2. Die Form ist zweitrangig, aber bedenkenenswert:
 - Begrüßung
 - Bedürfnisse erkennen
 - Aufmerksamkeit
 - respektvoller Umgang
 - zugewandte Körperhaltung, freundliche Mimik
 - Dankbarkeit
 - um Meinung und Rat fragen

Führung setzt den Rahmen

- Vorbild sein
- On- und Offboarding
- Mitsprache und Beteiligung
- Informationen zeitnah und so umfassend wie möglich
- Diversity Programme
- Erreichbare Ziele
- Verantwortung abgeben (Vertrauen!)
- Faire Entlohnung
- Leistungsbeurteilungs- und Belohnungssysteme
- Fehlerfreundlichkeit
- Betriebsjubiläen
- Renteneintritt
- Wertschätzungs-Aktionen (work hard, play hard)

Kann man Wertschätzung trainieren?

JA!

- Bewusstsein schaffen
- Eine aktive und wertschätzende Feedback-Kultur etablieren
- Trainings entwickeln für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Beteiligungsformate einführen:
Wissen, was Mitarbeitende wirklich wollen

Wertschätzung – um Gottes Willen?!

- Wertschätzung setzt Menschen frei, bestätigt Potential und lässt es aufblühen

„Wo der Geist des Herrn ist, da ist Freiheit!“ (2. Korinther 3,17)

- Kein Programm, sondern Haltung und Lebensstil
 - **Mut**, neue Wege zu gehen und anderen Entfaltung erlauben
 - **Freude** daran, auch andere erfolgreich zu sehen, wachsen zu sehen
 - **Leidenschaft** nicht aufzugeben, sondern dran zu bleiben
 - **Visionen** für etwas Größeres als das, was schon ist