

Wertschätzung am Arbeitsplatz

Haben Sie Herrn Meier zum Geburtstag gratuliert? Wissen Sie ob Frau Müllers Ehemann noch immer im Spital liegt und was die Lernende Lisa gerne in ihrer Freizeit unternimmt? Haben Sie den Einsatz des Teams bei der Präsentation öffentlich gewürdigt und auf die guten Ideen und das Engagement der Projektleitung hingewiesen?

Was ist Wertschätzung?

Wertschätzung am Arbeitsplatz ist ein zentrales Führungsinstrument. Wir alle wissen um die Wichtigkeit von Wertschätzung am Arbeitsplatz. Was aber ist Wertschätzung eigentlich? Und wie kann diese ausgedrückt werden? Denn, obwohl wir alle um die Wichtigkeit von Wertschätzung wissen, und uns der wertschätzende Umgang oft als selbstverständlich oder gar banal erscheint, tun wir uns häufig schwer damit. Wertschätzung kann als Evaluation durch andere definiert werden. Wertschätzung am Arbeitsplatz kann auf vielfältige Weise ausgedrückt werden: So kann beispielsweise eine ehrliche und konstruktive Kritik Ausdruck von Wertschätzung sein oder das ernst nehmen von Problemen und Anliegen der anderen. Wertschätzung kann sich unter anderem auch darin zeigen, dass Personen Aufmerksamkeit geschenkt wird und sie sich dadurch als einzigartige und wertvolle Personen akzeptiert und gewürdigt fühlen. Dies kann sich in Gesprächen auch ganz konkret darin äussern, dass einer Mitarbeitenden aktiv zugehört und auf ihre Einwände und Anliegen eingegangen wird, auch wenn inhaltlich keine Übereinstimmung besteht. Wertschätzung am Arbeitsplatz findet auch durch kleine Gesten und Verhaltensweisen ihren Ausdruck. So kann beispielsweise die Nachfrage bei Frau Müller nach dem gesundheitlichen Zustand des Ehemannes Anteilnahme, und das Erkundigen nach den Freizeitaktivitäten der Lernenden Lisa Interesse ausdrücken. Ebenfalls hat sich gezeigt, dass sich Mitarbeitende anerkannt und wertgeschätzt fühlen, wenn an ihren Geburtstag gedacht wird und sie eventuell sogar eine handgeschriebene Karte oder ein Präsent erhalten. Erstaunlich dabei ist, dass mit diesen einfachen Handlungen mehr Wertschätzung erfahren wird, als durch Lohnerhöhung oder finanzielle Prämien.

Wertschätzung als zentraler Faktor

Vorhandene oder fehlende Wertschätzung hat weitreichende Folgen für Unternehmen und Mitarbeitende. So konnte bereits in den neunziger Jahren gezeigt werden, dass wertschätzendes Verhalten sehr hilfreich in herausfordernden

Situationen sein kann: Zwei Tochtergesellschaften eines US-amerikanischen Unternehmens verloren einen wichtigen Auftrag, was grosse wirtschaftliche Schwierigkeiten mit sich brachte. Als Reaktion auf den Auftragsverlust kürzten beide Unternehmen die Löhne der Angestellten um 15 Prozent. Die Unternehmen kommunizierten diese Massnahmen sehr unterschiedlich: In einem Betrieb wurde die Entscheidung auf einer kurzen Versammlung mitgeteilt. Im anderen Unternehmen wurde ausführlich über die Dringlichkeit der Massnahme informiert und aufgezeigt, welche Konsequenzen ansonsten eintreten könnten. Auch die Folgen für die zwei Tochtergesellschaften waren sehr unterschiedlich. Im ersten Betrieb kündigte fast ein Viertel der Angestellten, während die Fluktuation bei der anderen Firma lediglich 2% betrug. Ebenfalls hat in der ersten Firma die Anzahl der Kleindiebstähle im Vergleich mit dem anderen Betrieb massiv zugenommen. Die Folgen von mangelnder Wertschätzung sind ohne weiteres auch auf die heutige Zeit übertragbar und haben grosse wirtschaftliche Konsequenzen. Auf der individuellen Ebene sind die Auswirkungen ebenfalls gross: So konnte in verschiedenen Studien gezeigt werden, dass Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, zufriedener und gesünder sind. Arbeitnehmer bringen qualitativ bessere Leistung, sind produktiver und verhalten sich bei der Arbeit sicherer, wenn sie als Personen anerkannt werden und gewürdigt wird, was sie tun.



Tipps und Tricks für mehr Wertschätzung im Arbeitsalltag

- Ressourcenorientierung: Legen Sie den Fokus auf Gutes: Wertschätzung heisst nicht, Negatives oder Verbesserungswürdiges zu verneinen, sondern zu entscheiden, worauf Sie den Fokus legen wollen und wie Sie am besten nachhaltige Lösungen initiieren können. Meistens gelingt dies mit einer ressourcenorientierten Haltung besser.
- Interesse zeigen: Merken Sie sich die Anliegen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden. Vielleicht hilft Ihnen eine Excel-Liste oder ein Reminder im Outlook, um die Übersicht zu behalten oder sich an besprochene Sachverhalte zu erinnern.
- Delegieren: Übertragen Sie ihren Mitarbeitenden interessante Aufgaben mit einem gewissen Handlungsspielraum. Sie drücken damit Vertrauen aus und werden in den allermeisten Fällen dafür belohnt werden.
- Akzeptanz: Unterschiedliche Eigenschaften der Personen in einem Team sind nicht einfach gut oder schlecht. Vielmehr geht es wiederum darum, die verschiedenen Eigenschaften gewinnbringend zu kombinieren beziehungsweise auf deren Stärken in der jeweiligen Situation zu fokussieren.
- Einsatz würdigen: Es ist einfach, ein gelungenes Projekt zu würdigen oder ein Lob für einen erfolgreichen Abschluss auszusprechen. Genauso wichtig ist es jedoch, den gezeigten Einsatz und das Engagement zu würdigen, auch wenn der anschliessende Erfolg möglicherweise ausblieb.

Nina Oehler

Organisationsberaterin