

„Ist Wertschätzung ein Bindungsfaktor?“



Das Thema „Wertschätzung“ ist für kaum einen Trainer und Berater wegzudenken. Es wird ebenso in der Führung, wie in der Basis schmerzlich vermisst.

Immer wieder scheint es komplett neu zu sein. Immer wieder ist es ein Thema, wenn es um Zusammenarbeit, Teambildung und Coaching Prozesse geht.

Besonders wichtig ist das Thema im Zusammenhang mit Mitarbeiterbindung und wenn es gilt, Change Prozesse zu führen. Veränderungen personell oder in strategischer Ausrichtung des Unternehmens führen dazu, das alles auf den Prüfstand gestellt wird, auch ob ich genügend Wertschätzung für meine bisherige Arbeit erhalten haben.

Die Praxis zeigt, **Wertschätzung wird vom Ego bestimmt!**

Um es deutlicher zu machen, betrachten wir was im Allgemeinen unter Wertschätzung verstanden wird und was der Begriff verdeutlicht.

Das verstehen meine Seminarteilnehmer **unter Wertschätzung:**

Lob, Respekt, Anerkennung, Akzeptanz, Dankbarkeit, Gerechtigkeit, Verantwortung, Motivation, Inspiration, Tüchtigkeit, Fairness u.v.m.

Das verstehen meine Seminarteilnehmer unter **fehlender Wertschätzung:**

Fehlendes Lob, Ignoranz, nicht wahrgenommen werden, Unfreundlichkeit, Führungsdominanz, Demotivation, Leistung wird nicht gesehen, Respektlosigkeit, Ich Bezogenheit u.v.m.

Alle vorab genannten Werte und Verhaltensweisen stecken dahinter, haben jedoch eines gemeinsam, es sind unsere subjektiven Werte und damit verbundenen Erwartungshaltungen.

Den Begriff Wertschätzung, darf man wörtlich nehmen.

„Ich schätze Deine Werte!“



Das bedeutet:

1. Den anderen und dessen Werte und Wertvorstellungen erkennen!
2. Diese Werte annehmen, gleichgültig ob diese für mich positiv oder negativ sind.
3. Meine eigenen, subjektiven Werte klar zu (er)kennen und dafür auch einzutreten!

Wertschätzung ist ein wichtiger Teil der Selbstreflexion, der Personalführung und in der Kundenbindung.

Was hindert nun viele daran, die Arbeit oder das Verhalten anderer wertzuschätzen?

Eine Ursache ist eine vom „Ego“ bestimmte Gesellschaft. Es wird uns suggeriert, dass jeder Einzelne besonders wichtig ist. Daraus ergibt sich für viele Menschen die Erkenntnis, dass man selbst an erster Stelle steht.

Das berufliche und persönliche Umfeld, wird deshalb hauptsächlich subjektiv mit den eigenen Werten gesehen und „bewertet“. Es fällt schwer, Dinge die für uns selbst ein selbstverständlicher Wert sind, bei einem anderen Menschen als etwas Besonderes zu loben.

Wenn es für eine Führungskraft normal ist täglich bis zu 12 h zu arbeiten, wird er die Mehrarbeit eines Mitarbeiters/in, der diese mit viel Einsatz und Verzicht auf persönliche Dinge bewältigt, eher nicht wertschätzen. Für ihn ist es selbstverständlich, dass man seiner Firma mit Loyalität und Einsatz jederzeit zur Verfügung steht. Er wird aus diesem Grund auch kein besonders Lob aussprechen.

Dahinter versteckt sich kein böser Wille, sondern schlicht das eigene Ego mit seinen subjektiven Werten. In diesem Fall, sind es Werte wie Erfolg, Loyalität und Fleiß und „berufliche Zeit“.

Ein weiteres Beispiel sind Rückmeldungen. Die meisten erwarten von anderen, dass Termine eingehalten werden oder Absprachen sofort erledigt werden. Das gilt auch für Telefonate. Wie oft rufen Sie selbst jedoch sofort zurück, auch wenn die Bitte dazu geäußert wurde?

Wir beurteilen auch die Dringlichkeit und Wichtigkeit eines Sachverhaltes, nach unseren persönlichen Ansichten und unserem Werterahmen

Der Wert Zeit und die eigene Priorisierung für das Thema, bestimmen hier wann Sie sich bei dem Wartenden melden. Das kann dauern.... **Stellen Sie sich vor Amazon würde ebenso denken!**

Wenn Sie Wertschätzung erhalten möchten, geben Sie diese auch selbst!

Vorschuss Lorbeeren, indem man mit Empathie auf einen Wunsch eingeht, ermöglichen einen neuen Blick auf den Gesprächspartner und er wird mit Ihnen immer ein positives Gefühl verbinden.

Tipp:

Subjektive Werte – sind Werte, die jeder Mensch aus seinen Erfahrungen und seinem sozialen Umfeld bildet und die immer nur für ihn in dem jeweiligen Gefühl und der Situation gültig sind.

Beispiele hierfür sind Pünktlichkeit, Treue, Zuverlässigkeit. Dies sind Werte, die immer nur in Verbindung mit einem positiven oder negativen Gefühl entstehen und die der Person, deren Wert darauf beruht, Sicherheit geben.

Objektive Werte – sind Werte, die aus dem gesellschaftlich allgemeingültigen Bereich stammen. Es sind Werte, die nicht auf einzelne Personen bezogen werden. Beispiele hierfür sind Ethik, Moral, Religion. Diese Werte sind entweder richtig oder falsch unabhängig aus welcher Gesellschaftsform sie stammen.

Bindungsfaktor Wertschätzung

„Ein Mensch der sich geschätzt fühlt, wird immer mehr tun, als man von ihm erwartet.“

Was ist notwendig um Wertschätzung im Alltag zu leben?

1. Empathie und Achtsamkeit
2. Enger und persönlicher Kontakt zu den Mitarbeitern
3. Positive offene Kommunikation
4. Regeln für den Umgang miteinander
5. Unternehmensziele und Compliance Regeln

Wie geht es besser? Eine kleine Auswahl...

- **Schulen Sie Ihre Beobachtung.** Wertschätzung ist ein Geben und Nehmen, das auf **Aufmerksamkeit** und **Achtsamkeit** beruht.
- **Regeln zum Thema Handy Nutzung.** Es ist wird von den meisten als **NICHT wertschätzend** bezeichnet, wenn in Gesprächen ans Handy gegangen wird oder mit Seitenblick Nachrichten gelesen werden.
- Erwerben Sie die Fähigkeit, die **Werte** und damit **verbundenen Erwartungen** anderer, immer in **Bezug zu setzen zu den Fähigkeiten der Person, dem Anlass und Kontext.**
- Schaffen Sie **Orientierung durch klare objektive Werte für das Unternehmen, die allen bekannt sind.**
- Ein **spontanes Lob oder Dank von Herzen**, wird höher bewertet, als ständige pauschale Äußerungen.
- Mitarbeiter die sich **wahrgenommen, angenommen und respektiert** fühlen, setzen sich fürs Unternehmen ein und bleiben gern, **auch in schwierigen Zeiten!**

