



MINDFUL BWL®
FREIE BETRIEBSWIRTE
SYSTEMISCH. INNOVATIV. SUBSTANTIELL.

FRANK ECKHOFF · M.A. ENTREPRENEURSHIP ·
DIPL.-BETRIEBSWIRT (FH) · SYSTEMISCHER BUSINESS COACH (ECA)
BORSIGSTRASSE 10 A · 10115 BERLIN · + 49 (0) 30 31 17 56 40
mindfulbwl.de

Was macht Wertschätzung im beruflichen Alltag so wichtig?

Das vorzustellende Konzept der vier Sprachen der Wertschätzung im beruflichen Alltag zeigt eine Möglichkeit auf, professionelle Beziehungen durch echte Wertschätzung gedeihlicher zu gestalten und das Unternehmen zu stärken. Haben Sie sich schon einmal eine der folgenden Fragen gestellt?

„Fühle ich mich noch wohl mit dem, was ich hier täglich leiste?“

„Wird meine Leistung angemessen gewürdigt?“

„Bin ich hier mit meiner Persönlichkeit am richtigen Platz?“

„Habe ich ausreichend Raum, mit meiner ganzen Persönlichkeit eigenverantwortlich zu handeln?“

Dann verstehen Sie sicher, was Wertschätzung am Arbeitsplatz bewirken kann. Tatsächlich haben wertschätzende Beziehungen wesentlichen Anteil am Unternehmenserfolg. Die Idee zum Konzept stammt von Gary Chapman und Paul White, die schon im Jahr 2013 ein Buch zum Thema veröffentlichten. Die beiden Autoren haben diesbezüglich eine These aufgestellt:

„Der wichtigste Einflussfaktor auf die Zufriedenheit im Beruf ist nicht die Bezahlung, sondern die Anerkennung und Wertschätzung, die der Betreffende am Arbeitsplatz erfährt.“

([Gary Chapman](#) und [Paul White](#))

Angesichts des akuten Fachkräftemangels sowie des dynamischen technologischen und wettbewerblichen Wandels sehen sich gerade Mittelstandsunternehmen unter starkem Druck. Daher ist es notwendig, sich professionell mit Wertschätzung im beruflichen Alltag auseinanderzusetzen. In diesem Zusammenhang sind aus den Unternehmenskennzahlen messbare Indikatoren ableitbar: z.B. Fluktuationsrate und damit verbundene Kosten, Fehlzeiten der Mitarbeiter, Umsatz-/ Arbeitsleistung pro Mitarbeiter oder die Projektdurchlaufzeiten. Diese Indikatoren können helfen, frühzeitig zu erkennen, ob Handlungsbedarf besteht. Zudem kann eine Mitarbeiterbefragung Gewissheit darüber liefern, inwieweit Wertschätzung beim Mitarbeiter ankommt.

Führung mit Wertschätzung im beruflichen Alltag

Das Konzept der vier Sprachen der Wertschätzung wendet sich direkt an Führungskräfte und ist dem Prinzip der Achtsamkeit (engl. mindfulness) zugänglich. Gleichzeitig hat es Einfluss auf die Unternehmenskultur, d.h. es wirkt informell durch soziale Normen auf das Verhalten jedes Einzelnen im System. Jedenfalls ist es das Ziel, die Erfolge und Ergebnisse jedes Einzelnen auf eine individuelle Art und Weise wertzuschätzen. Parallel dazu stärkt die wohlgeformte Wertschätzung die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung innerhalb der Gruppe. Gibt es etwas Schöneres, als früh aufzuwachen und sich auf seine Arbeit und seine Kollegen zu freuen?



pixabay.com

Durch einen Fokus auf bestimmte Persönlichkeitstypen steht die Individualität im Mittelpunkt. So individuell die Stärken und Herausforderungen, so differenziert fällt die Wertschätzung für den Einzelnen aus. Es ist eine Chance, den Mitarbeitern ganz nach ihren Bedürfnissen Anerkennung zu signalisieren. Dabei ist das Wichtigste, mit lebendiger Aufrichtigkeit und Authentizität zu handeln. Sobald dies nicht beachtet wird, passiert genau das Gegenteil: der gutgemeinte Versuch, bewirkt ein ungutes Gefühl – die geleistete Arbeit ist nicht gewürdigt.

Führung mit Achtsamkeit im beruflichen Alltag

Speziell für Führungskräfte bietet eine achtsame Haltung das Potential, um das Leben vollständiger zu erfahren, wertzuschätzen und zu leben. Zunächst ist es hilfreich sich selbst zu erlauben, sich von dem, was emotional aufsteigt, wirklich berühren zu lassen. Es ist ein Akt der Gastfreundschaft, den aufsteigenden Emotionen – sei es Freude oder auch Leiden – mit Achtsamkeit zu begegnen. Daraufhin bedarf es eines Trainings des Geistes und des Herzens. In der Folge sind Führungskräfte – mit sich selbst versöhnt – in der Lage, wertschätzende Beziehungen zu pflegen. Denn die Versöhnung, die ihrer Natur nach respektvoll ist, macht Menschen demütig. Wenn sich Führungskräfte den Mitarbeitern auf diese Weise mit Achtsamkeit zuwenden, dann wird alles ganz nah und offensichtlich, vibrierend real.



Was, wenn die Führungskraft ihre achtsame Haltung mit dem Konzept verbindet, wie man wertschätzende Beziehungen gestaltet? Die Führungskraft verfügt über die folgenden vier Möglichkeiten ihre Wertschätzung im beruflichen Alltag auszudrücken:

1. Lob und Anerkennung
2. Sich-Zeit-nehmen
3. Hilfsbereitschaft
4. Geschenke

Die vier Sprachen der Wertschätzung im beruflichen Alltag

Erstens, die Sprache der Wertschätzung mittels „Lob und Anerkennung“. Wobei sich ein Lob auf eine bestimmte Leistung des Mitarbeiters bezieht, wenn dieser etwas Besonderes geleistet hat. Wichtig hierbei ist, dass das Lob konkret und persönlich ist. Es muss ganz genau formuliert werden, was konkret der einzelne Mitarbeiter gut gemacht hat. Überdies überlegt sich die Führungskraft, ob sie das Lob eher vor Kollegen oder in einem Vier-Augengespräch ausspricht.

Zweitens, die Sprache der Wertschätzung durch „Sich-Zeit-nehmen“. Ihr Kerngedanke ist, dass man sich die Zeit nimmt, dem Mitarbeiter zuzuhören und herauszufinden, was diesen gerade beschäftigt. Daraus entwickelt der Zuhörer mehr Verständnis für die Situation des Mitarbeiters und kann so Wertschätzung spezifischer ausdrücken. Auch über gemeinsame Lösungsansätze nachzudenken, gehört zur wertschätzenden Beziehung dazu.

Drittens, die Sprache der Wertschätzung als „Hilfsbereitschaft“ fördert Kollegialität am Arbeitsplatz. Diese wertschätzende Sprache prägt die Unternehmenskultur und das Verhalten jedes Einzelnen im System. Die Menschen im System entwickeln ein Gefühl dafür, wann ein Kollege Hilfe braucht. Außerdem ist die Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung hinreichend ausgeprägt.

Viertens, die Sprache der Wertschätzung mittels „Geschenke“. Vorsicht! Es ist nicht so einfach, wie es sich im ersten Moment anhört. Weil Geschenke nicht gleich Geschenke sind. Denn es kann sogar einen negativen Effekt auf die Zufriedenheit des Mitarbeiters haben, wenn die Führungskraft ein unangemessenes oder unpersönliches Geschenk ausgewählt. Daher ist eine Voraussetzung, dass man den Beschenkten kennt und einschätzen kann.



Welche Sprache der Wertschätzung braucht mein Mitarbeiter im beruflichen Alltag?

Mit dem Konzept der vier Sprachen der Wertschätzung erhält die Führungskraft ein Instrument zur langfristig Anwendung an die Hand. Einige Mitarbeiter bevorzugen die Sprache „Lob und Anerkennung“ oder „Sich-Zeit-nehmen“. Andere Mitarbeiter empfinden Wertschätzung beim Empfangen von „Hilfsbereitschaft“ oder „Geschenken“. Demzufolge hat jeder Mitarbeiter seine bevorzugte Sprache der Wertschätzung, diese entspricht seiner „Muttersprache“. Sie stellt diese Person am meisten zufrieden. Außerdem beherrscht er diese Sprache im Umgang mit anderen am besten.

Dazu im Folgenden zwei konkrete Beispiele:

A:

Die Führungskraft bevorzugt die Sprache „Lob und Anerkennung“. Dagegen präferiert der Mitarbeiter die Sprache „Hilfsbereitschaft“. Aus ihrem natürlichen Impuls heraus tut die Führungskraft das, was sie selbst am liebsten mag. Daher lobt sie den Mitarbeiter für die hervorragende Arbeit. Der Mitarbeiter kann dies zwar als „nette Geste“ einordnen, doch als wertschätzend hätte er eine erstgemeinte Frage nach Hilfe bei der Termineinhaltung empfunden.

B:

Als nächstes die umgekehrte Situation: die Führungskraft bevorzugt die Sprache „Hilfsbereitschaft“. Dagegen spricht der Mitarbeiter auf „Lob und Anerkennung“ an. Im ersten Versuch bietet die Führungskraft wohlmeinend Hilfe bei der Termineinhaltung an. Beim Mitarbeiter entsteht dadurch das Gefühl, dass er es nichts allein schafft – eine Geringschätzung. Die gute Absicht geht fehl. Sehr wahrscheinlich wird der Termin nicht eingehalten.

Zu Beginn ist es für die Führungskraft notwendig, spezifische Informationen einzuordnen, um die passende Sprache der Wertschätzung für die einzelnen Mitarbeiter zu finden. Im Anschluss hat sie langfristig geringeren Aufwand bei der Führung und optimiert gleichzeitig den Unternehmenserfolg.

[Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.](#)