

Wirksame Wertschätzung verändert Führung, verbessert Ergebnisse

Neue Befragungen kommen zum Ergebnis: „Der häufigste Grund für eine Kündigung seitens der Arbeitnehmer ist eine zu geringe Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten.“

Wer nun glaubt, dass „Wert“-Schätzung durch empathische Kommunikation erreicht werden kann, unterschätzt den Einfluss der „Werte“ auf Verhalten. Das wurde belegt mit einem der anerkannt besten Instrumente, dem Rokeach Value Survey (RVS), in vielen Unternehmen und Organisationen, mit über 1000 Anwendungen, seit über 30 Jahren.

Zu den sechs wichtigsten Werten, die sich in Deutschland seit 30 Jahren nicht verändert haben, gehört der Wert „Selbstachtung – Respekt vor sich selbst“.

Es zeigten sich weitere, stabile Ergebnisse: Zwischen den Selbsteinschätzungen von Führungskräften und Mitarbeitenden gibt es bezüglich des Wertes „Selbstachtung“ keine signifikanten Unterschiede. Der Wert wird beiderseits als äußerst wichtig angesehen. Es wurden aber auch Vermutungen erfasst, welche Bedeutung dieser Wert für die jeweils andere Funktion haben könnte: Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende vermuten, dass dieser Wert für die jeweils andere Funktion signifikant wenig wichtig ist. Das ist eine folgenschwere Fehleinschätzung: Die eigene Selbstachtung und Wertschätzung zu erhalten ist für Menschen äußerst wichtig.

Auf der Basis dieser Analyseergebnisse sollten Führungskräfte Maßnahmen vorschlagen, mit denen Respekt und Selbstwertgefühl verbessert werden. Platz 1 mit 37% der Vorschläge erreichte „Einbeziehung in Entscheidungsprozesse“, Platz 2 mit 27% „Kommunikation, Feedback, Unterstützung“.

Loben reicht zur Wertschätzung nicht aus. Mitarbeitende fragen sich: Bin ich Instrument zur Zielerreichung und soll zu mehr Leistung motiviert werden oder werde ich ernst genommen?

Wertschätzung verbessert sich, wenn Führungsgrundlagen verändert werden. Klassische Instrumente berücksichtigen Werte nicht, insbesondere von Mitarbeitenden. Die Rahmenbedingungen für Führung sollten so gestaltet sein, dass

- Führungskräfte und Mitarbeitende in Zielfindung einbezogen werden, z.B. über Zielklausuren
- Personalentwicklung Entwicklungsperspektiven wirklich realisiert, für Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeitende, z.B. über Entwicklungswege
- Führungskräfte zusammen mit Mitarbeitenden Arbeitsinhalte gestalten, Methoden der Digitalisierung / KI nutzen und Konsequenzen klären, z.B. mit der Jobmatrix

So werden Werte und Ziele des Unternehmens, der Führungskräfte und Mitarbeitenden synchronisiert, nachweisbar besser umgesetzt, eben wertvoll. Das kostet Zeit, baut aber Widerstände ab und Teamspirit entwickelt sich. Wertschätzung wird gelebt.

Analyseergebnisse und Erfahrungen mit geeigneten Maßnahmen, Prozessen und Instrumenten sind in einem neuen Buch zusammengefasst: „Werte in Deutschland. Wie Führung und Veränderungen erfolgreicher werden“.

Siehe dazu: <https://www.dr-schroeder-personalsysteme.de>