

Wertschätzung – das große Missverständnis

Die Bedeutung von Wertschätzung für Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Engagement der Mitarbeiter ist mittlerweile durch viele Studien belegt und durch zahlreiche Veröffentlichungen auch einem breiten Publikum bekannt geworden.

Mit mehr Lob, mehr Anerkennung im Führungsalltag steigt das Engagement der Mitarbeiter, so die Schlussfolgerung.

Existenzielle Bedeutung von Wertschätzung

Definition:

Wertschätzung ist eine positive innere Haltung zu einem Menschen, unabhängig von dessen Verhalten.

Bedingungslose positive Wertschätzung gilt in der humanistischen Psychologie als existenzielles Bedürfnis. Erst wenn dieses Bedürfnis befriedigt ist, verfügen wir in vollem Umfang über unsere sozialen, konstruktiven, kreativen und rationalen Fähigkeiten.

Das große Missverständnis

Lob und Anerkennung bezieht sich im unternehmerischen Alltag auf erbrachte Leistungen und erzielte Ergebnisse. Damit sind Leistungen und erzielte Ergebnisse jedoch **Bedingungen**, unter denen Lob und Anerkennung gegeben wird.

Wenn Wertschätzung eine **bedingungslose** positive Haltung zu Menschen ist, kann Wertschätzung folglich nicht mit Lob und Anerkennung gleichgesetzt werden.

Da bedingungslose Wertschätzung ein existenzielles Bedürfnis ist, sind wir leicht durch Entzug von Wertschätzung zu beeinflussen. Das erleben und erlernen wir bereits in der Kindheit.

Wir verfügen also bereits über in unserem Unterbewusstsein abgespeichertes Verhaltensmuster, mit dem wir andere unter Druck setzen, um auf deren Verhalten Einfluss auszuüben.

Mit diesen Verhaltensmustern signalisieren also, zumindest temporär, dass wir diesen Mitarbeiter nicht wertschätzen, damit er sein Verhalten ändert / seine Leistung verbessert.

Die OK-Grundhaltung

Wertschätzung entspricht der „Ich bin OK – Du bist OK“ – Haltung der Transaktionsanalyse.

Bei „OK“ handelt es sich um eine gesunde, optimistische und selbstbewusste Haltung zu mir selbst und zu anderen. Als realistische Selbst-Einschätzung bedeutet „Ich bin OK“, dass ich als normaler Mensch in Ordnung bin, trotz meiner Unzulänglichkeiten.

Ich werde mich weder für diese Unzulänglichkeiten selbst verurteilen, noch werde ich ihre Existenz ignorieren/leugnen. Andere Menschen haben ebenfalls Unzulänglichkeiten, das bedeutet gleichwohl nicht, dass sie Menschen zweiter Klasse sind und man ihnen nicht trauen darf.

Momente der Wahrheit

In Situationen in die Führungskraft den Mitarbeiter schätzt, wenn er sich aus Sicht der Führungskraft Sicht angemessen verhält, wenn er die Leistungen erbringt, die von ihm erwartet wird, ist es leicht, wertschätzend zu sein.

Diese Wertschätzung auch in geeigneter Weise mit der „Sprache der Wertschätzung“ (das ist mehr als nur Lob und Anerkennung) zu signalisieren, ist ein automatisches, ebenfalls in der Kindheit erlerntes Muster. Dazu brauchen wir weder ein Führungs- noch ein Kommunikations-Seminar!

Der „Moment der Wahrheit“ ist dort, wo Sie Ihre Gegenüber nicht mögen, wenn es nicht so läuft, wie Sie es gerne hätten, wenn das Ziel nicht erreicht ist, wenn dem Mitarbeiter ein „Fehler“ unterlaufen ist.

Wertschätzung brauchen Sie als Führungskraft auch, besonders dann, wenn Sie gerade nicht gut drauf sind, Ihnen etwas misslungen ist, wenn Sie Ihre Ergebnisse nicht erreicht oder die geforderte Leistung aus welchem Grund auch immer nicht erbracht haben.