**Tipps für Führungskräfte: Wertschätzung von Beschäftigten trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei**

Ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich nicht wertgeschätzt / Wertschätzung beeinflusst Leistung, Motivation und Gesundheit / Beratungsangebot für Unternehmen: [www.tuv.com/abo-psychologie](http://www.tuv.com/abo-psychologie)

**Köln, 3. August 2023.** Ein Drittel der Beschäftigten ist der Meinung, dass die eigene Leistung von den Vorgesetzten nicht ausreichend gewürdigt wird. Die Folgen: Die Motivation der Betroffenen und ihre Zufriedenheit mit der Arbeit sinken wie eine aktuelle Studie zeigt.[[1]](#footnote-1) „Wertschätzung zu erfahren, ist ein wesentlicher Faktor für die Motivation, die Leistungsbereitschaft und auch die Bindung an das Unternehmen“, weiß Iris Dohmen, die als Psychologin bei TÜV Rheinland Unternehmen und Organisationen verschiedener Branchen zu [betriebspsychologischen Fragestellungen](http://www.tuv.com/abo-psychologie) berät. „Dabei sind Wertschätzung und eine wertschätzende Kommunikation Werte der Unternehmenskultur, die von der Unternehmensleitung vorgelebt werden müssen, damit sie von allen Beschäftigten übernommen werden. Mangelnde Wertschätzung sehen wir beim Erstellen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als Gefährdung und sie wird von Mitarbeitenden in den betriebspsychologischen Beratungen beklagt“, betont Dohmen. Dabei ist Wertschätzung eine grundsätzliche Haltung.

**Wertschätzung im Beruf hat viele Facetten**

Wertschätzung für die Beschäftigten zeigt sich in Unternehmen auf verschiedenen Wegen. Ein Aspekt sind dabei die Arbeitsbedingungen: Sind die passenden Arbeitsmittel vorhanden und ist die Arbeitsumgebung gesundheitsförderlich gestaltet? Wird Lärm reduziert und gibt es für konzentriertes Arbeiten zum Beispiel eigene Bereiche? Auch die Arbeitsaufgaben fließen in die Wertschätzung mit ein. Sie sollten für die Position des Mitarbeitenden angemessen sein und zu den Kompetenzen passen. Unnötige Aufgaben, beispielsweise das Erstellen von Präsentationen, die nicht genutzt werden, weil anderes als wichtiger bewertet wird, gilt es zu vermeiden. Kommt dies öfter vor, wirkt es abwertend für Betroffene und die von ihnen erfüllten Aufgaben. Nicht zuletzt drückt sich Wertschätzung für die Beschäftigten in den organisatorischen Bedingungen wie fairen Gehaltsstrukturen, Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Angeboten zur Partizipation und in der Vermeidung von Diskriminierung aus.

**Im Mittelpunkt: Kommunikation und Führungsverhalten**

„Führungskräften fällt es oft schwer, Wertschätzung zu zeigen. Eine Voraussetzung, um anderen Wertschätzung entgegen zu bringen, ist, sich selbst wert zu schätzen. Auch wenn die innere Haltung fehlt, kann durch entsprechende Coachingangebote an der Haltung und dem respektvollen Umgang im Team gearbeitet werden. Und es lohnt sich, denn die Beschäftigten geben die Wertschätzung an die Führungskräfte und die Kolleginnen und Kollegen zurück. Zudem steigen Motivation, Leistungsbereitschaft und die Verbundenheit mit dem Unternehmen. Auch Studien belegen, dass sich Teamworkshops, zum Beispiel zu Vereinbarung von Spielregeln zur wertschätzenden Zusammenarbeit, positiv auswirken. Wir arbeiten bei unseren Kunden zudem mit Coachings und Vorträgen“, erläutert Dohmen.

In der Kommunikation spielen Stil und Authentizität eine große Rolle. Schon scheinbare Kleinigkeiten haben große Wirkung: Mitarbeitende in Mails mit Namen anzuschreiben und eine Grußformel zu verwenden, zeigt, dass der Empfänger als Mensch wahrgenommen und geschätzt wird. Im persönlichen Gespräch ist die Kommunikation auf Augenhöhe wörtlich zu nehmen: Müssen Beschäftigte sitzenden Führungspersonen gegenüberstehen, wirkt das abwertend für die Stehenden. Ebenso wirkt es negativ auf das Gegenüber, wenn die Aussagen nicht mit der Körpersprache zusammenpassen. Ein Lächeln nimmt einer weitreichenden Kritik nicht immer die Schärfe, es kann auch abwertend oder überheblich wirken. „Eine wertschätzende Unternehmenskultur, die von allen – von der Unternehmensleitung bis zur Aushilfe – gelebt wird, ist ein Beitrag zum Unternehmenserfolg. Denn die Häufigkeit, in der Wertschätzung oder Abwertung erlebt werden, beeinflusst die Leistungen und die Gesundheit der Mitarbeitenden“, mahnt Dohmen.

Unternehmen und Beschäftigte können sich unter folgendem Link über das Angebot zur Arbeitssicherheit von TÜV Rheinland informieren: [www.tuv.com/abo-psychologie](http://www.tuv.com/abo-psychologie)

*Sicherheit und Qualität in fast allen Wirtschafts- und Lebensbereichen: Dafür steht TÜV Rheinland. Das Unternehmen ist seit mehr als 150 Jahren tätig und zählt zu den weltweit führenden Prüfdienstleistern. TÜV Rheinland hat mehr als 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 50 Ländern und erzielt einen Jahresumsatz von rund 2,1 Milliarden Euro. Die hoch qualifizierten Expertinnen und Experten von TÜV Rheinland prüfen rund um den Globus technische Anlagen und Produkte, begleiten Innovationen in Technik und Wirtschaft, trainieren Menschen in zahlreichen Berufen und zertifizieren Managementsysteme nach internationalen Standards. Damit sorgen die unabhängigen Fachleute für Vertrauen entlang globaler Warenströme und Wertschöpfungsketten. Seit 2006 ist TÜV Rheinland Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen für mehr Nachhaltigkeit und gegen Korruption. Website:* [www.tuv.com](http://www.tuv.com)

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

Ihr Ansprechpartner für redaktionelle Fragen:

Pressestelle TÜV Rheinland, Tel.: +49 2 21/8 06-21 48

Die aktuellen Presseinformationen sowie themenbezogene Fotos und Videos erhalten Sie auch per E-Mail über presse@de.tuv.com sowie im Internet: [www.tuv.com/presse](http://www.tuv.com/presse) und [www.twitter.com/tuvcom\_presse](http://www.twitter.com/tuvcom_presse)

1. https://www.ey.com/de\_de/news/2023/05/motivation-im-job-sinkt-auf-tiefstand [↑](#footnote-ref-1)