

Mehr Respekt bitte!

Mitarbeiter wünschen sich mehr Anerkennung am Arbeitsplatz

Disziplin
Führungsqualität
Teamgeist
Loyal
Stärke
Kommunikation
Erfolg
Weitsicht
Integrität
Kompetenz
Kampfkraft
Stolz
Mut
Treu
Kraft
Toleranz
Engagement
Respekt
Power

Anerkennung und Wertschätzung von anderen zählt zu unseren Grundbedürfnissen. Wir fühlen uns nicht nur im privaten Bereich zufriedener, sondern auch im Arbeitsleben, wenn wir von den Menschen in unserer Umgebung geschätzt und respektiert werden. Dass allerdings gerade der Respekt am Arbeitsplatz häufig zu kurz kommt, zeigt eine Studie der Forschergruppe „Respect-ResearchGroup“ der Universität Hamburg.

Thema Wertschätzung im eigenen Betrieb einen höheren Stellenwert zu verleihen, als es bislang der Fall ist. Respektvoller Umgang beginnt bereits bei dem Kommunikationsstil, der im Haus vorherrscht. Über die Art und Weise, wie Sachverhalte oder Vorgaben ausgedrückt und formuliert werden, kann viel Druck genommen werden. Beschäftigten ist außerdem die eigentlich selbstverständliche Höflichkeit im täglichen Umgang miteinander wichtig. Andere klein zu machen oder zu demotivieren, damit sie uns nicht über den Kopf wachsen, sollte tabu sein. Stattdessen müssten Vorgesetzte die Stärken und auch Schwächen der anderen Menschen genauso kennen und anerkennen wie deren individuellen Arbeitsstil.

Die Psychologen befragten hierzu 590 Angestellte verschiedener Unternehmen. Sie sollten beurteilen, wie wichtig ihnen Respekt im Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen im Vergleich zu anderen Werten wie Arbeitsplatzsicherheit, hohes Einkommen oder gute Karriere-möglichkeiten ist. Die Ergebnisse zeigten, dass den Mitarbeitern ein respektvoller Umgang außerordentlich wichtig war. Ganz weit oben in der Prioritätenliste stand dabei, vom Vorgesetzten respektvoll behandelt zu werden. Dieser Wunsch nach respektvoller Zusammenarbeit war den Mitarbeitern fast so wichtig wie interessante Aufgaben zu bearbeiten, das den höchsten Stellenwert in der Befragung einnahm. Dass die eigene Arbeit vom Vorgesetzten geschätzt wird, stand für die Befragten auch sehr hoch im Kurs (Platz 4 von 19), sowie der Wunsch, von den Kollegen respektiert zu werden (Platz 6 von 19). Andere Werte, die weniger mit Wertschätzung zu tun haben, wie ein hohes Einkommen oder ein angemessener Freizeitausgleich neben der Arbeit, landeten nur auf den hinteren Plätzen.

In einer zweiten Untersuchung fanden die Psychologen allerdings heraus, dass die Realität weit anders aussieht, als es sich die Beschäftigten wünschen. Hierbei

sollten die Mitarbeiter ihre reale Situation am Arbeitsplatz bewerten. Es zeigte sich, dass sich die Befragten nur wenig respektvoll von ihrem Chef behandelt fühlten und auch keine ausreichende Anerkennung für ihre Arbeit erfuhren. Respektvolle Führungskräfte scheinen also Mangelware zu sein.

„Häufig ist den Vorgesetzten gar nicht bewusst, wie groß ihr Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter ist“, meint Niels van Quaquebeke, Leiter der Studie. Sie bemerken nicht, dass sich die Beschäftigten vernachlässigt fühlen und mehr Anerkennung für ihre Arbeitsergebnisse bräuchten. Denn Anerkennung ist einer der wichtigsten Motivatoren für uns Menschen. Und auch für das Unternehmen zahlt sich ein respektvoller Umgang untereinander aus. Wie die Forschung zeigt, sind wir erheblich zufriedener mit unserer Arbeit und engagieren uns auch mehr für das Unternehmen, wenn wir uns von Kollegen und Vorgesetzten wertgeschätzt fühlen. Wenn ein respektvolles Miteinander gepflegt wird, steigt auch die subjektiv erlebte Bindung eines Mitarbeiters an das Unternehmen.

Führungskräfte, aber auch Kollegen untereinander haben also die Aufgabe, dem

Ein weiteres Kennzeichen eines respektvollen Umgangs ist es, andere in Entscheidungsprozesse mit einzubinden und um Rat zu fragen, ebenso wie man selbst mal einen hilfreichen Tipp gibt und fachliche Unterstützung anbietet. Ein zentraler Punkt ist auch die Bereitschaft von Führungskräften, mit den Mitarbeitern in Kontakt zu treten und regelmäßige Feedback-Gespräche zu führen. Wenn der Vorgesetzte nicht auf den Mitarbeiter zukommt, kann dieser auch eigeninitiativ das Gespräch suchen und den Wunsch nach Rückmeldung signalisieren. Gefragt werden könnte z. B.: „Ich weiß nicht, ob ich mit meiner Arbeitsleistung auf dem richtigen Kurs bin. Entspricht meine Arbeit Ihren Erwartungen?“ Häufig sind Vorgesetzte erstaunt, dass sie offenbar keine Rückmeldung geben. In der Regel reagieren sie positiv auf solche Gesprächsangebote und nehmen sie als Hinweis, dass sie den Themen Rückmeldung und Wertschätzung mehr Aufmerksamkeit widmen sollten.

Autorin: Dipl.-Psych. Claudia Clos,
Geschäftsbereich Prävention
der Kommunalen Unfallversicherung
Bayern