



Waardering.
Zoveel meer waard
dan gedacht



Waardering. Zoveel meer waard dan gedacht

Krapte op de arbeidsmarkt, minder budget en hogere prijzen. Goed personeel vinden én behouden, is een flinke uitdaging. En dan moet er ook nog eens harder gewerkt worden. De spanning is voelbaar, zowel op de werkvloer als bij management. En dáárom... juist nu, juist vandaag, is het uiten van je waardering enorm belangrijk.

Waardering bereikt zoveel meer dan je denkt. Het biedt handvatten om problemen aan te pakken en verbeteringen daadwerkelijk door te voeren. Het maakt medewerkers toegankelijker en nodigt uit om de mouwen op te stropen en stappen te zetten. Sterker nog, wist je dat medewerkers waardering belangrijker vinden dan een hoog salaris? Zelfs de behoeftepiramide van Maslow laat dat zien: het verlangen naar erkenning ligt hoger dan de behoefte aan salaris als fysieke beloning.

Tijd voor de hoognodige waardering dus.

In deze whitepaper laten we de kracht van waardering zien. Dat betekent dat we ons eerst door wat zwaardere stof heen moeten worstelen. Maar geloof ons, dit wil je lezen. Het maakt je bewust van hoe belangrijk waardering is en wat het met mensen doet. Daarna geven we je handvatten om waardering uit te spreken dankzij handige tips en trucs.

Veel leesplezier!

Het team van Pluimen



Waarom is iemand waarderen zo belangrijk?

Betrokken medewerkers floreren



Recente onderzoeken van Gallup, een Amerikaans onderzoek- en adviesbureau, geven ons interessante inzichten over waardering en betrokkenheid van werknemers. Gallup doet onderzoek in 155 landen naar de arbeidsmarkt. Ze bekijken de arbeidsomstandigheden en de manier waarop werkgevers omgaan met personeel. Inzichten waarvoor we ons een beetje moeten schamen, maar tegelijk onze ogen openen.

Goede managers waarderen medewerkers

In het rapport *"The State of the Global Workplace 2022"* vertelt CEO Jon Clifton in zijn inleiding waar het aan schort op het werk. Er zijn te veel "kapotte" werkplekken. En kapotte werkplekken zorgen ervoor dat mensen hun werk niet (meer) leuk vinden, een burn-out krijgen of vertrekken. Volgens hem is de oplossing vrij simpel: betere leiders op het werk. Managers moeten beter luisteren, coachen en samenwerken. Goede managers helpen collega's om te leren en te groeien. En: (ja, nu komt het) ze erkennen en waarderen hun collega's voor het leveren van geweldig werk. Ze geven hen het gevoel dat er echt om hen wordt gegeven. En in omgevingen zoals deze, floreren medewerkers.

Betrokken medewerkers
Betrokkenheid bij je medewerkers creëren, is dus extreem belangrijk. Gallup zag

dat bedrijven het maximale uit hun medewerkers halen door het management te laten focussen op menselijke basisbehoeften voor psychologische betrokkenheid. Hoe? Onder andere door regelmatig erkenning te geven, waardering te uiten en mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling te bieden.

Maar er is meer.

"Bedrijven met betrokken medewerkers hebben 23% meer winst in vergelijking met bedrijven met ongelukkige medewerkers" zegt Clifton. "Bovendien hebben teams met florerende medewerkers een significant lager ziekteverzuim, verloop en ongevallen. En ook zien ze een hogere klantloyaliteit."

Manage je mensen op een andere manier
Ook in het meest recente rapport (2023) doet Jon Clifton

weer een duit in het zakje. Dit jaar weer dezelfde strekking, maar met een serieuzere toon. Hij vertelt over de ernstige gevolgen van de aanhoudende daling van de potentiële groei. Zo schrijft hij: *"De economische groei vertraagt. En als we het mondiale BBP (Bruto Binnenlands Product) niet verhogen, wordt elk ander probleem moeilijker op te lossen. Dus wat kunnen leiders vandaag doen om de wereld mogelijk te redden?"*

Komt "ie: ...

"Verander de manier waarop je mensen worden gemanaged"

Waar gaat het dan mis?

Mensen zoals jij en wij zijn geneigd zich te focussen op wat er niet goed gaat. Bijvoorbeeld: wie secuur een samenwerking van een traject evalueert, denkt al snel aan de negatieve punten. Een late reactietijd, een slecht voorbereide accountmanager of een uitgestelde deadline. Het is niet erg dat negatieve punten benoemd worden, want het zorgt ervoor dat jullie als team samen blijven verbeteren en groeien.

Máár: door je erop te focussen, haalt het de aandacht weg om te waarderen wat er wél goed ging of wat er is bereikt. Misschien was die deadline helemaal niet realistisch. En heeft het team zelfs, ondanks die ambitieuze tijdspanning, in de weekenden en avonden knetterhard geknald om het af te krijgen. Dan zou dát toch waardering verdienen?

Wil een team goed functioneren, dan is waardering een belangrijk aspect. Het brengt enorm veel teweeg. Een goede portie waardering geeft medewerkers het gevoel van erkenning. Erkenning dat hun werk gezien wordt en zij ertoe doen.

Managers waarderen te weinig

Laat jij als manager genoeg waardering zien aan je team of medewerkers? Ongetwijfeld denk je van wel. Tijdens beoordelingsgesprekken prijs je je mensen, geef je salarisverhoging of deel je een bonus uit. En als je op de werkvloer loopt, geef je misschien zelfs af en toe een compliment.

Maar is dat genoeg? Waarschijnlijk niet. Want veel medewerkers ervaren dit totaal anders. Omdat jij (of een andere manager) waarschijnlijk niet het waarom, wat en hoe van waarderen echt snapt. Voel je niet aangevallen, want je bent hierin niet de enige. Het kan simpelweg komen door verschillende aspecten:

- Je hebt niet het volledige besef waarom je moet waarderen en complimenteren
- Je ziet niet goed genoeg wat elk teamlid bijdraagt
- Je weet niet precies hoe je moet waarderen/complimenteren

Gelukkig is daar ook wat aan te doen. Complimenteren kan je leren! Maar als je niet goed weet wát je moet complimenteren, dan verliest je boodschap waarde. Later meer over hoe je opmerkzaam kunt zijn en effectieve complimenten geeft. Wil je ze nu lezen? Blader door naar pagina 8.

Waardering en dopemine: een gouden combinatie

We hebben hem al eerder aangekaart: bedrijven met betrokken medewerkers hebben 23% meer winst in vergelijking met bedrijven met ongelukkige medewerkers. En hoewel je betrokken medewerkers natuurlijk niet eventjes 'maakt', speelt waardering daar wel een grote rol.

Gallup meette de betrokkenheid van medewerkers over de hele wereld. Dat doen ze onder andere met een vragenlijst met verschillende stellingen. Waaronder: "In de laatste zeven dagen heb ik erkenning of waardering gekregen voor goed werk." En: "Er is iemand op het werk die mijn ontwikkeling aanmoedigt".

Niet zoveel betrokken medewerkers in Nederland. In Nederland doen we het best aardig wat betreft arbeidsgeluk en betrokken medewerkers, zou je zeggen, toch? Helaas. Nederland staat niet eens in de top 10 van Europa! Sterker nog, we staan op plaats 26 van de 38 Europese landen. Het enige positieve hieraan: vorig jaar stonden we een plaatsje lager. Al met al doen we het dus helemaal niet zo goed. Reden te meer om eens ook echt eerlijk naar je eigen bedrijf te kijken.

Stap 1: waardering uitspreken
We moeten dus streven naar meer betrokken medewerkers. Want betrokken medewerkers hebben meer plezier in hun werk, maken minder fouten, zijn productiever en melden

zich minder vaak ziek. Ze lopen simpelweg wat harder voor het bedrijf waarvoor ze werken. En de eerste stap naar een betrokken medewerker is ze erkenning of waardering geven voor goed werk.

Waardering laat dopemine vloeien

Wie waardering ontvangt, maakt dopamine aan – een stofje in de hersenen dat een grote rol speelt bij het ervaren van plezier, blijdschap en welzijn. Dopamine heeft een belangrijke rol bij ons functioneren als mens. Zo heeft het een positieve bijdrage aan hoe we bewegen, ons motiveren, de stemming en hoe we ons kunnen focussen. Het interessante aan dopemine: de behoefte aan dopamine is biologisch bepaald. En dát is natuurlijk goed om te weten voor de managers onder ons.

Dopamine komt op verschillende manieren vrij. Door te lachen bijvoorbeeld, dankbaar zijn, seksuele aanrakingen, gezond eten en slaap. En ook: het ontvangen van waardering voor goed werk. Wie een oprecht complimentje ontvangt, maakt dopamine aan.

Als een spiraal

Die vrijgekomen dopamine doet vervolgens iets bijzonders. Het bekrachtigt de kennis dat meer van dit gedrag zal leiden tot meer waardering. En dát zorgt ervoor dat diegene zich nogmaals zo inzet of hetzelfde gedrag zal vertonen. Vervolgens krijgt diegene weer nieuwe waardering en dat geeft de volgende dopamineshot. En ga zo maar door...

Fantastisch nieuws, want dan ligt de truc dus in het geven van waardering, complimenten en erkenning! Maar nu het addertje onder het gras: de dopamineboost die mensen ervaren, is maar van korte duur. Dat betekent dat je op regelmatige basis je medewerkers moet waarderen door iemand te complimenteren, vertrouwen geven en/of openlijk praten over successen met elkaar. Met andere woorden: met die paar keer per jaar dat je een complimentje uitdeelt tijdens een functioneringsgesprek, kom je er niet. Er moet structureel wat veranderen.

Focus je op het goede

Weet jij als manager precies wat welk teamlid bijdraagt en kan je hen daarom prijzen en waarderen? Super! Dan ben je een opmerkelijke manager. Met jou zijn er maar weinig die dat ook kunnen. Kan je nog wel wat handvatten gebruiken die je leren opmerkelijk te zijn? Hiermee zet je je opmerkelijkheid weer 'aan'.

Oefening 1

Begin bij jezelf. Schrijf elke dag, aan het einde van de dag op wat je waardeert aan vandaag. Wat ging er goed? Is er iets wat je hebt bereikt? Wanneer maakte je iemand aan het lachen?

Oefening 2

Kijk naar je teamleden. Wat waardeer je aan diegene? Dat mag een hele lijst zijn, of simpelweg één ding. Het moeilijke hiervan: ook al werk je al jaren samen met iemand, je moet nog steeds één punt van waardering weten te benoemen.

Oefening 3

Maak er een teammoment van. Doe eens samen een waarderingronde. Laat iedereen vertellen wat diegene aan een ander teamlid waardeert en waarom.

Oefening 4

Voeg de daad bij het woord als teamleider. Spreek tijdens een vergadering bij ieder teamlid uit wat je aan diegene waardeert.

Oefening 5

Waardeer het team in z'n geheel. Tijd om niet alleen de individuen te waarderen, want ook het team aan zich heeft een belangrijke rol. Bespreek samen wat er goed ging en wat je waardeert aan het proces. Wat ging er goed aan de samenwerking? Wat hebben jullie samen bereikt?

Oefening 6

Begin met het positieve. Ook al liep het hele proces, traject of samenwerking volledig in de soep, stimuleer elkaar dan alsnog om te beginnen bij iets positiefs. Wat ging er wél goed? Sta daar even bij stil. Daarna is het pas tijd voor wat er beter moet.

Tips voor een effectief compliment

Complimenteren kun je leren. En daar is het nu tijd voor. Een compliment is pas echt goed als het verschillende aspecten heeft. Het komt erop neer dat je zegt wát er goed is, wat jij eraan waardeert en het bewust uitspreekt. We helpen je op weg.



Vertel wat er zo goed is
Vertel wat diegene zo goed heeft gedaan. Vermeld hierbij de eigenschap die jij zo waardeert. En nog beter: waarom waardeert jij dat zo? Wat voor gevolg heeft het gedrag van diegene en waarom ben jij er zo mee geholpen.

Maak het persoonlijk

Een compliment komt oprechter over als je vanuit jezelf spreekt. Zeg dus niet: *"Je hebt de target gehaald"*, maar wel: *"Ik waardeer het dat je buiten kantooruren die grote order hebt binnengehaald."* Hiermee laat je zien dat je oplettend bent en dat die actie niet onopgemerkt gaat.



Spreek het bewust uit

Spreek een compliment bewust en opvallend uit. Dit versterkt het gevoel bij de ontvanger dat je serieus bent en dat dit niet zomaar een opmerking tussen de bedrijven door is. Ga er even voor zitten, kijk diegene aan, stel vragen over het proces en luister naar de ander.

Hou het positief

We zijn snel geneigd uit te gaan van het negatieve. Probeer dat niet te doen, al helemaal niet bij een compliment. Zeg dus niet: *"Ik ben blij dat je het rapport niet te laat hebt ingeleverd."* Maar wel: *"Ik ben blij dat je het rapport voor de deadline hebt afgerond."*

Complimenteer op onregelmatige momenten

Hoewel we snappen dat je in je hoofd een checklist afgaat, kan je dat niet met complimenten doen. Geef vaak een compliment, vooral op onregelmatige momenten. Zo blijf je verrassen.

Hou het gevarieerd

Mensen voelen zich het meest erkend als ze regelmatig iets positiefs van je te horen krijgen op verschillende manieren. Ga er dus de ene keer goed voor zitten en zeg een andere keer gewoon iets vriendelijks.



Waardering en vrije tijd

Bij Pluimen vinden we waardering erg belangrijk. Daarom hebben we de Pluim in het leven geroepen. Een cadeau om iemand te bedanken voor de inzet. Een cadeau waarmee je zegt: nu is het tijd voor ontspanning. Want door heel bewust dat stapje terug te nemen en te genieten van vrije tijd, ontstaat er nieuwe energie. Energie waarmee we alle nieuwe uitdagingen weer aan kunnen.

Meer informatie

Wil jij ook je waardering uitspreken en een verrassend bedankje geven? We helpen je graag om een uniek cadeau te geven waarmee iemand optimaal kan genieten van vrije tijd. Samen maken we geven onvergetelijk!

Bezoek ons

Verlengde Kerkweg 9
2981 GE Ridderkerk
www.pluimen.nl

Bel of mail ons

Op werkdagen
van 08.00 tot 18.00 uur
010 - 213 66 66
informatie@pluimen.nl

