

WERTSCHÄTZUNG IN UNTERNEHMEN

EIN UNTERSCHÄTZTES INSTRUMENT

E-BOOK MIT EXKLUSIVEN INHALTEN
UND TIPPS ZUM SOFORT LOSLEGEN



INHALTSVERZEICHNIS

04

Erfolg hat drei
Buchstaben: Lob

Exklusiv aus
Ausgezeichnetes
Expertenwissen
Band 2

09

Wie wirkt
Wertschätzung?

Lob vs. Wertschätzung
Unternehmen vs.
Mitarbeiter

11

Die Realität

Wissenswertes
Studienergebnisse

12

5 Tipps für mehr
Wertschätzung

Zum sofort loslegen

13

Verstärkung
durch Prämien

Mit Incentives zum
Unternehmenserfolg

14

Richtig
prämiieren

3 wichtige Tipps

15

Zeit aktiv zu
werden

3 Fragen für Dich

17

Wie geht's weiter?

Wir sind deine
Wertschätzungs-
Experten

19

Anhang

Liste möglicher Ziele
und Anlässe zur
Incentivierung
Quellenangabe

VORWORT

Die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt sorgen für erhöhten Leistungsdruck und enorme mentale Belastungen. Gerade bei jüngeren Arbeitnehmern erfolgt eine Neubewertung des Charakters und des Stellenwertes der Arbeit, sowie eine Neudefinierung von beruflichen und privaten Werten. Das zeigt: Wertschätzung im beruflichen Umfeld ist ein höchst brisantes und wichtiges Thema!

WAS DIR DIESES BUCH BIETET

Es ist erwiesen, dass Wertschätzung einer der wichtigsten Verstärkungsfaktoren ist und für erhöhte Effizienz, mehr Mitarbeiterzufriedenheit und eine höhere Mitarbeiterbindung sorgt. Du lernst, wie sich Wertschätzung auf Deine Mitarbeitenden und Dein Unternehmen auswirkt, wie Du Wertschätzung einsetzen und auch noch verstärken kannst!

Nach diesem Buch kannst Du *sofort* loslegen!

ERFOLG HAT DREI BUCHSTABEN: LOB

Warum Anerkennung und Wertschätzung in Unternehmen –
und im richtigen Leben – wichtig ist

Donnerstag, 8:00 Uhr. Ich bin schon seit einer halben Stunde im Büro, habe die Kleine extra früher in die Kita gebracht. Der Chef hat mich gestern gebeten, heute das Pensum zu erhöhen. Am Freitag kommen die Kunden und die Präsentation muss komplett überarbeitet werden. Die Kollegin hat versäumt, sich um das Catering zu kümmern und der Raum muss noch vorbereitet werden. Also – Ärmel hochkrepeln und los geht's. Bis 9:00 Uhr läuft es gut, danach klingelt das Telefon ununterbrochen. Es scheint, als hätten sich alle verabredet, um genau heute ihre Fragen zu stellen und ihre Anliegen mitzuteilen. Was? Schon 12:30 Uhr und die Präsentation steht noch nicht mal zur Hälfte. Ich muss noch Bilder anfordern, die hoffentlich gleich ankommen. An eine Mittagspause ist heute nicht zu denken. Jetzt hat sich der Computer aufgehängt. Ich versuche einen Neustart. Der bringt nichts. Also brauche ich die Kollegen von der IT. Die haben gerade ein Meeting und kommen voraussichtlich erst nach 15:00 Uhr wieder raus. Das ist doch wie verhext. Also mit Feierabend um 17:00 Uhr wird das heute nix. Ich muss schnell meine Schwester anrufen, dass sie die Kleine aus der Kita abholt und mit zu sich nimmt.

Der Kollege von der IT meldet sich und kann den Fehler beheben. Es wird langsam etwas ruhiger im Büro und ich kann konzentriert arbeiten.

Es ist 19:30 Uhr, bis ich mit allem fertig bin und der Chef die Präsentation abgesegnet hat. Jetzt noch mein Kind abholen, schnell ein Abendessen machen, die Kleine ins Bett bringen und selbst ins Bett fallen.

Freitag, 14:00 Uhr. Die Präsentation ist gelungen, das Catering war perfekt, die Kunden sind begeistert, wir haben den Auftrag in der Tasche. Kaum sind die Kunden gegangen kommt der Chef mit der Anforderung, sofort die Verträge vorzubereiten. Die müssten heute noch beim Kunden sein. Ohne Verschnaufpause arbeite ich die Unterlagen aus.

Die aufwendigen Verträge brauchen ihre Zeit, auch heute ist es spät, bis ich aus dem Büro komme. Nur gut, dass die Kleine heute bei meiner Mutter ist. Als ich gehe, ist kein Kollege mehr da und auch der Chef ist schon weg. Am Abend sitze ich zu Hause und fühle mich echt k. o.! Eigentlich müsste ich stolz und zufrieden sein über unseren Erfolg. Und doch fühle ich mich traurig. Mein Chef hätte doch wenigstens „Danke“ sagen können. Ich habe mein Bestes gegeben, damit alle zufrieden sind und wir den so bedeutenden Auftrag bekommen. Ich habe keine Lust mehr, das beim nächsten Mal wieder so zu machen, mich reinzuhängen und meine wertvolle Zeit zu opfern. Das war nicht das erste Mal, dass es so gelaufen ist. Wenn das so weitergeht – ich glaube, dann suche ich mir einen neuen Job. Ich kann nicht mehr und ich will das auch nicht mehr. Und die Kleine braucht mich doch auch. Ach, „der“ weiß ja gar nicht, was er an mir hat!

So oder so ähnlich spielen sich tagtäglich Szenen in Unternehmen ab. Und was hat das zur Folge? Die Mitarbeitenden sind frustriert. Ihre Begeisterung und ihr Engagement bei der Arbeit nehmen ab und die Stimmung kippt ins Gegenteil. Mitarbeitende zwingen sich zu ihrem Gang ins Büro, sie machen Dienst nach Vorschrift. Es kommen gesundheitliche Beschwerden hinzu wie Kreuzschmerzen, Verspannungen, Kopfschmerzen und depressive Verstimmungen.

Laut des Gesundheitsreports der DAK waren im Jahr 2019 Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit einem Anteil von 21,2 % an erster Stelle der Ursachen für Krankenstand, an zweiter Stelle standen die psychischen Erkrankungen mit 17,1 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein deutlicher Anstieg der Fehltage festzustellen.

Die Krankheitstage und Fehlzeiten steigen. Andere Kollegen müssen die Arbeit übernehmen. So kommt ein Teufelskreis in Gang, der im schlimmsten Fall in einem Burn-out mündet. Das sind Kosten, die auch im Unternehmen zu Buche schlagen. Dabei können Führungskräfte, Unternehmerinnen und Unternehmer beeinflussen, inwiefern Mitarbeitende sich positiv weiterentwickeln.

Sie können unterdrückt und demotiviert, ja sogar an guten Leistungen gehindert werden oder Unterstützung und Förderung bekommen. Fühlen sich Mitarbeitende wohl und anerkannt, geben sie ihr Bestes. Und das kommt letztendlich den Unternehmen, aber auch unserer Gesellschaft zugute.

Es ist wichtig, Unternehmenserfolg gemeinsam zu feiern und damit die Wertschätzung für den Einsatz der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auszudrücken.

Ein freundliches und ehrlich gemeintes DANKE ist ein Anfang.

Aber das ist ausbaufähig. Sogar der Gesetzgeber hat die Relevanz dieser Wertschätzung erkannt und unterstützt Arbeitgeber mit der Möglichkeit des steuerfreien Sachbezugs in Höhe von 50,00 Euro brutto pro Mitarbeitenden und Monat.

Wir übersetzen diesen steuerfreien Sachbezug in Gutscheine oder Punkte, so können Mitarbeitende für ihre Leistungen direkt belohnt werden. Die Gutscheine oder die gesammelten Punkte können jederzeit in unserem Online-Prämienshop gegen Sachprämien eingetauscht werden. So können sich die Mitarbeitenden ihre persönlichen Wunschprämien auswählen.

Was zunächst kompliziert klingt, kann durch voll automatisierte Shop-Systeme einfach für jedes Unternehmen genutzt werden: Einfach und übersichtlich können ausgewählte Produkte steuerfrei erworben werden – ein großer Mehrwert, vor allem im Vergleich zu einer klassischen Gehaltserhöhung.

In über 26 Jahren Erfahrung haben wir oft freudige Mitarbeitende mit leuchtenden Augen gesehen und Aussagen gehört wie: „Ich freue mich, dass unser Arbeitgeber uns das ermöglicht. Das ist einfach klasse.“

Es geht hier nicht um „den perfekten Chef“ oder „die perfekten Mitarbeitenden“, es geht um ein gutes, gesundes Miteinander mit Raum für Vertrauen, Entwicklung und Menschlichkeit.

Denn das ist es doch, was es ausmacht – nicht die Perfektion. Es geht darum, eine wohltemperierte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jeder und jede an-erkannt wird, sich weiterentwickeln kann und für Leistungen wertgeschätzt wird. Etwas zu verschenken macht auch etwas mit dem Schenkenden! Auch die Vorgesetzten freuen sich, echte Leistungen belohnen zu dürfen!

Du hast gerade unseren Beitrag zu dem Bestseller-Buch "Augezeichnetes Expertenwissen Band 2" gelesen.

Ein Sammelband mit 60 Inspirationen, Insights und Impulsen für unternehmerischen und persönlichen Erfolg!

Wissen vermitteln, Lösungen aufzeigen und schnell umsetzbare Praxistipps weitergeben – das ist die Mission von mir und 59 weiteren Autor:innen in diesem Band.

WIE WIRKT WERTSCHÄTZUNG?

Lob, Anerkennung und Wertschätzung sind wichtige, und immer noch viel zu unterschätzte Instrumente, um Mitarbeitende langfristig zu motivieren. Was es zu beachten gibt und wie sich Lob und Wertschätzung auf Mitarbeitende auswirken, siehst Du in den folgenden Grafiken.

LOB

- Meist spontan
- Auf eine berufliche Leistung bezogen

VS.

WERTSCHÄTZUNG

- Dauerhaft spürbare Haltung
- Der Mitarbeitende wird als Ganzes und als Mensch anerkannt

WIE LOB DIREKT WIRKT



WIE WERTSCHÄTZUNG LANGFRISTIG WIRKT

...IM UNTERNEHMEN

- ✓ Erhöht die Produktivität
- ✓ Verringert die Fehlzeiten (physischer & psychischer Natur)
- ✓ Verbessert das Arbeitsklima
- ✓ Stärkt das Employer Branding
- ✓ Wirkt Fluktuation entgegen
- ✓ Wirkt Frachkräftemangel entgegen
- ✓ Zieht Top-Fachkräfte an

...BEIM MITARBEITENDEN

- ✓ Stärkt das Selbstbewusstsein
- ✓ Steigert die Motivation
- ✓ Steigert die Leistungsfähigkeit
- ✓ Stärkt die Bindung zur Firma
- ✓ Erhöht das Wohlbefinden



DIE REALITÄT

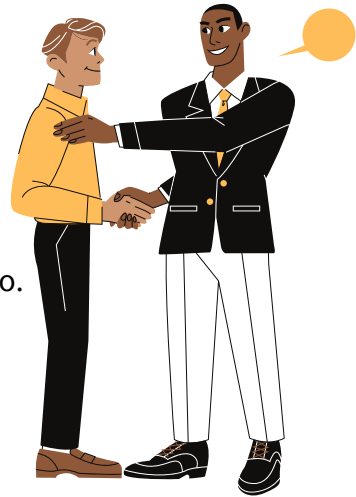
Laut unzähliger Studien, Umfragen und Gesundheitsreporten der Krankenkassen sieht die aktuelle Situation leider ganz anders aus.

- **Innere Kündigung durch Unzufriedenheit im Beruf** führen zu sinkender Einsatzbereitschaft. Die dadurch sinkende Produktivität und steigende Fluktuationsrate **kosten Unternehmen zwischen 92,9 und 115,1 Milliarden Euro pro Jahr!**
- **Mangelnde Wertschätzung** führt insgesamt zu einer großen Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden. Eine **sinkende Einsatzbereitschaft liegt bei 97%** der Betroffenen und somit auf **Platz 1 bei den Folgen.**
- **Nur 22%** der Arbeitnehmer **fühlen sich dem Arbeitgeber stark verbunden.** Der Wert ist somit zum zweiten Mal in Folge gesunken. **In der Altersgruppe der Unter-35-Jährigen liegt der Wert sogar nur bei 16%.**
- **Fast jeder zweite** hat Interesse an einem Arbeitgeberwechsel oder sucht sogar aktiv.

5 TIPPS FÜR MEHR WERTSCHÄTZUNG GEGENÜBER DEINEN MITARBEITENDEN

ZUM SOFORT LOSLEGEN

1. Schenke Deinen Mitarbeitenden ein ehrliches, offenes Lächeln.
2. Gratuliere persönlich zu Geburtstagen, Jubiläen o.ä.
3. Sag öfter Danke, auch einfach mal so.
4. Zeig ehrliches Interesse an der Person vor Dir, seinen Problemen, seiner Arbeit und seiner Leistung.
5. Nutze den steuerbefreiten Sachbezug und verschenke kleine Aufmerksamkeiten oder belohne die Leistung Deiner Mitarbeitenden mit Prämien.



VERSTÄRKUNG DURCH PRÄMIEN



Der Einsatz von Bonus- und Prämienprogrammen fördert nachweislich die Mitarbeitermotivation und das Engagement.

Clevere Anreizsysteme, bei denen Leistungen mit attraktiven Sachprämien wertgeschätzt werden, erhöhen nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit und die Mitarbeiterloyalität, sondern stärken auch das Employer Branding und bieten viele weitere Vorteile für Deine Mitarbeitenden, für Dich, für Dein Unternehmen.

Unternehmen mit einem, durch den Einsatz von Incentives, überdurchschnittlichen Mitarbeiterengagement verzeichnen zum Beispiel:

- **27% höhere Gewinne**
- **50 % höhere Umsätze**
- **50% höhere Kundenbindung**
- **38% bessere Produktivität**

Und dazu noch gesunde und glückliche Mitarbeitende?
Eine echte **Win-Win-Situation**, wenn Du mich fragst.

RICHTIG PRÄMIEREN

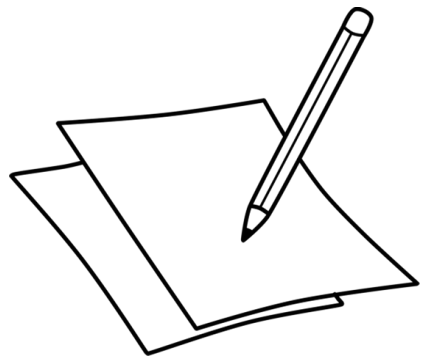
Damit die Wertschätzung durch Prämien auch wirklich funktioniert, gilt es häufige Fehler zu vermeiden:

- **Zielsetzung:** Ohne geeignete Ziele ist es schwierig den Überblick zu behalten und Leistungen zu erkennen und zu messen. Eine Übersicht möglicher Zielsetzungen für die Ausschüttung von Prämien findest du im Anhang ab S. 19.
- **Prämienauswahl:** Qualitativ minderwertige Artikel, die schnell kaputt gehen oder nicht funktionieren, frustrieren ungemein und landen letzten Endes im Mülleimer. Hier sollten keine Kompromisse gemacht werden und nur qualitativ hochwertige Artikel ausgewählt werden, die dem Beschenkten lange Freude bescheren.
- **Der richtige Partner:** Ein zuverlässiger Geschäftspartner ist mindestens genau so wichtig wie die ersten beiden Punkte. Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und klare, kurze Kommunikationswege sollten da selbstverständlich sein.



3 FRAGEN FÜR DICH

- Welches Verhalten soll bei Dir im Unternehmen stattfinden, und welches nicht? Erstelle eine Liste und sortiere die Punkte nach Wichtigkeit für Dich und Dein Unternehmen.
- Welchen Herausforderungen steht Dein Unternehmen aktuell gegenüber?
- Was siehst du in der aktuellen Situation und in Bezug auf ein Prämiensystem als größte Chance für Dich und Dein Unternehmen? Und was als Risiko?



BEISPIEL



DAS WILL ICH NICHT MEHR!

- Hohe Fluktuation
- Hohe Fehlzeiten
- Mobbing
- Verschwendung von Ressourcen
- Diskriminierung
- Schlechte Produktivität
- Negativer R.O.I.
- Überlastete Führungskräfte
- Hohe Reklamationsrate



DAS WILL ICH!

- Mitarbeiterbindung an das Unternehmen
- Gesunde Mitarbeiter
- Gutes Betriebsklima
- Arbeitsleistung
- Top-Fachkräfte gewinnen
- Teamspirit
- Selbstständiges Arbeiten
- Geringe Reklamationsrate
- Niedrige Unfallquote
- Zusammenarbeit, Kooperation im Team & Teilen von Know How

WIE GEHT ES WEITER



Du merkst schon, "Wertschätzung im Unternehmen" ist ein riesen Thema. Lass uns doch einfach in Deiner Standortanalyse gemeinsam herausfinden, wo Du mit Deinem Unternehmen gerade stehst und finde heraus, wie Dich die Wertschätzung Deiner Mitarbeiter weiterbringt.

Zögere nicht, Dich bei Fragen direkt bei uns zu melden.

WIR SIND DEINE WERTSCHÄTZUNGS-EXPERTEN

Wir freuen uns, Deinen weiteren Weg mit Dir gemeinsam zu gehen und eine lebens- und liebenswerte Arbeitswelt zu gestalten. Für Deine Mitarbeitenden, für Dich, für Alle.

BESUCH UNS AUF
SCHREIB UNS UNTER
ODER RUF UNS AN

[HTTPS://PENTAKREATION.DE](https://pentakreation.de)
[INFO@PENTAKREATION.DE](mailto:info@pentakreation.de)
0049 6147 500500



**"WERTSCHÄTZUNG
IST DIE SCHÖNSTE FORM
DER ANERKENNUNG."**

- Ernst Ferstl -

ANHANG

Liste möglicher Ziele und Anlässe für eine Incentivierung

Incentivierung bei bestimmten Verhalten:

- Physisch gesundes Arbeiten (Arbeitsschutz)
- Kollegiales Verhalten
- Beendigung eines Gesundheitskurses
- Prozessoptimiertes Arbeiten
- Kundenorientiertes Arbeiten
- Kunden(rück)gewinnungsverhalten

Incentivierung von außergewöhnlichen Arbeiten:

- Prozessbeschreibungen eingereicht
- Prozessbeschreibung überarbeitet
- Ideenmanagement bzw. umgesetzte Ideen
- Geführte interne Schulungen; Teilen von Know-How

Incentivierung im Bereich Personalentwicklung:

- Förderung von Azubis
- Durchschnittsnote Zwischenprüfung
- Durchschnittsnote Abschlussprüfung
- Ausbildungsquote
- Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Incentivierung bei Persönlichen Ereignissen:

- Geburtstag, Eheschließung, Weihnachten, usw.
- Unternehmenszugehörigkeit

Incentivierung bei Erreichung bestimmter Kennzahlen:

- Geringe Unfallquote
- Keine Produktionsausfälle in X Tagen
- Wiederkaufsrate
- Positive Bewertungen
- Reklamationsquote

Quellenangaben:

- Ausgezeichnetes Expertenwissen Band 2
- Gallup Engagement Index Deutschland 2021
- EY Jobstudie 2021: Karriere und Wechselbereitschaft
- EY Jobstudie 2021: Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance
- Incentive Federation Inc. "How do companies that have incentives in place compare to those who do not?"
- WPGS Fachtext "Mitarbeiter wirksam motivieren"

DANKE

LASS UNS IN VERBINDUNG BLEIBEN

[HTTPS://PENTAKREATION.DE](https://pentakreation.de)
MAIL: [INFO@PENTAKREATION.DE](mailto:info@pentakreation.de)
TEL.: +49 6147 500500



[@pentakreation](#)



[Penta e.K.](#)



[Penta e.K.](#)