

Het waarderings- onderzoek van Stegman

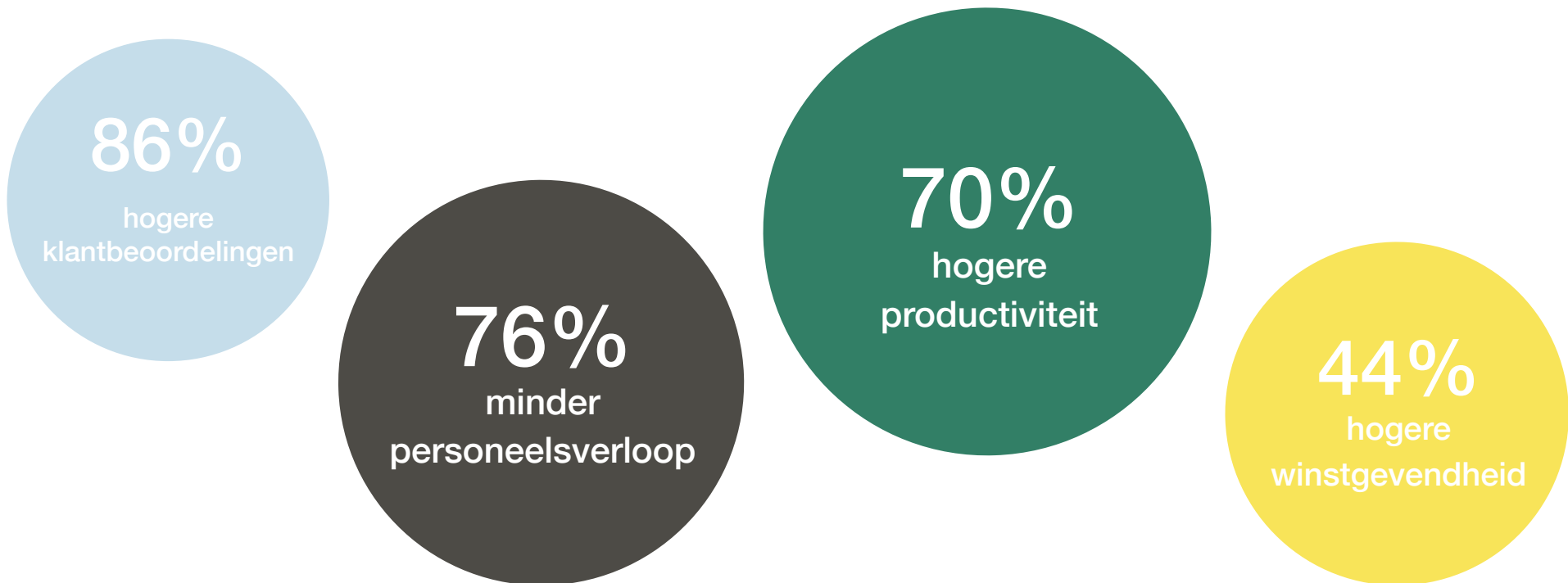
Een onderzoek naar het
effect van waarderen.



1.1 Retentie en werkgeluk

Ontevredenheid heeft veel negatieve gevolgen voor een bedrijf, terwijl tevredenheid leidt tot een hogere retentie. De gevolgen van ontevredenheid, die kunnen leiden tot het terugtrekken van een medewerker uit zijn functie of bedrijf, variëren van mild tot ernstig (Gregory, 2009).

Werkgeluk verhoogt daarentegen de productiviteit aanzienlijk. Het verbetert de motivatie van werknemers, waardoor ze meer bereid zijn om harder te werken aan de verbetering van het bedrijf en het behalen van organisatiedoelen. Branham (2005) benadrukt dat uit medewerkersonderzoeken blijkt dat bedrijven met een hogere medewerkerstevredenheid de volgende resultaten bereiken:



Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers om de tevredenheid van al hun werknemers te waarborgen. Managers kunnen verschillende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ze aan de behoeften van hun medewerkers voldoen (Branham, 2005).

1.2 Waarderen uit het model van Chapman en White

Onderzoek heeft aangetoond dat waardering en erkenning een positieve invloed hebben op werktevredenheid, motivatie en prestatie (Roberts, 2005).

- **Woorden van bevestiging**
Mondelinge of schriftelijke complimenten dragen bij aan het gevoel van waarde en eigenwaarde van medewerkers. Positieve feedback heeft een sterk effect op werktevredenheid (Robbins & Judge, 2013).
- **Tijd en aandacht**
Persoonlijke interacties, zoals een-op-eengesprekken, versterken relaties en bouwen vertrouwen op. Het tonen van oprechte interesse in de werknemer als persoon is hierbij essentieel (Bakker & Demerouti, 2007).
- **Diensten verlenen**
Praktische hulp bij taken laat zien dat het welzijn van de medewerker belangrijk is. Dit kan stress verminderen en zorgt voor een positieve werkervaring (Gagne & Deci, 2005).
- **Tastbare geschenken**
Kleine, persoonlijke geschenken tonen waardering als ze betekenisvol zijn en aansluiten bij de voorkeur van de ontvanger. Ze moeten oprecht zijn en geen vervanging voor andere vormen van erkenning (Kohn, 1993).
- **Fysiek contact**
Een handdruk of schouderklopje kan in de juiste context oprechte waardering tonen, hoewel deze vorm cultuur- en contextafhankelijk is (Chapman & White, 2011).

Het toepassen van de waarderingstalen kan helpen om de intrinsieke motivatie van medewerkers te verhogen, wat op zijn beurt bijdraagt aan een betere werkprestaties en lagere personeelsverloop (Gagne & Deci, 2005). Bovendien laat onderzoek zien dat een gebrek aan waardering kan leiden tot burn-out en verminderde productiviteit (Maslach & Leiter, 2016). Kortom, het effectief inzetten van de vijf waarderingstalen kan niet alleen leiden tot een positievere werkomgeving, maar ook tot betere bedrijfsresultaten. Managers die zich bewust zijn van de voorkeuren van hun werknemers en deze waarderingstalen toepassen, hebben een grotere kans om een cultuur van vertrouwen en betrokkenheid te creëren (Chapman & White, 2011).

1.3 Resultaat van waardering

Werknemers willen dat hun prestaties door hun werkgevers erkend worden (Branham, 2005). Geschenken kunnen een belangrijke rol spelen in het werkveld, omdat ze bijdragen aan een positieve werkomgeving en de waardering voor medewerkers vergroten (Robbins & Judge, 2013). Het is een tastbare vorm van waardering (Branham, 2005).

Het geven van geschenken toont aan dat werkgevers hun personeel erkennen en waarderen, wat kan leiden tot een hogere tevredenheid en motivatie. Dit gevoel van erkenning helpt om betrokkenheid te versterken en vermindert de kans op personeelsverloop. Onderzoek wijst uit dat werknemers die zich gewaardeerd voelen, meer geneigd zijn om zich voor langere tijd aan de organisatie te binden (Robbins & Judge, 2013).

Bovendien kunnen geschenken bijdragen aan een positieve bedrijfscultuur en het onderlinge vertrouwen bevorderen (Kohn, 1993).



1.4 Conclusie

Het effectief inzetten van waarderingsgeschenken in de werkomgeving is een krachtige manier om werktevredenheid en motivatie te verhogen. Hoewel mondelinge complimenten, persoonlijke tijd en aandacht, en praktische hulp belangrijke vormen van waardering zijn, bieden tastbare geschenken een unieke en directe manier om de erkenning van werknemers te communiceren. Ze fungeren als een concrete uiting van waardering en kunnen, mits zorgvuldig gekozen, bijdragen aan een gevoel van persoonlijke erkenning en betrokkenheid.

Geschenken hebben een positieve impact op de werkcultuur door een gevoel van loyaliteit en waardering te creëren. Dit versterkt niet alleen de intrinsieke motivatie van medewerkers, maar vermindert ook de kans op personeelsverloop (Robbins & Judge, 2013; Kohn, 1993). Bedrijven die investeren in dergelijke vormen van waardering zien vaak een verhoogde productiviteit, hogere klantbeoordelingen en een betere algehele winstgevendheid (Branham, 2005). Kortom, het strategisch inzetten van waarderingsgeschenken kan niet alleen het werkgeluk verbeteren, maar ook een tastbare bijdrage leveren aan het succes van de organisatie als geheel.

Werkgeluk[★]



★ **waarderen werkt**

1.5 Referenties

Branham, L. (2005). The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late. AMACOM.

Chapman, G., & White, P. (2011). The 5 languages of appreciation in the workplace.

Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior.

Gregory, K. (2009). The Importance of Employee Satisfaction.

Kohn, A. (1993). Punished by Rewards Twentyfifth Anniversary Edition The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A'S, Praise, and Other Bribes. Harperone.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th ed.). Pearson.

Roberts, D. (2005). Employee Recognition: A New Perspective. Employee Relations Today.