

## Waardering voor je werk

---

*Beste coach,*

*Gedurende 17 jaar werk ik voor hetzelfde transportbedrijf. Ik ben erg tevreden over de kansen die ik heb gekregen van mijn baas om langzaam aan te kunnen opklimmen van gegevensbeheerder tot directiesecretaresse.*

*Wat me de laatste jaren opvalt is dat er een grote vanzelfsprekendheid wordt verwacht van het personeel in verband met het uitvoeren en opnemen van taken. De machine loopt gesmeerd, maar er is nog maar weinig aandacht voor de mens in de collega. Geen bedankjes of erkenning voor wat je doet. We werken routinematig aan onze taken alsof we één grote robot vormen. Er is de laatste tijd dan ook wel wat verloop onder het personeel.*

*Ik heb dus het voornemen om hierin verandering te scheppen en vraag me af welke manieren er bestaan om meer waardering voor collega's en het werk dat ze leveren te tonen. Van op mijn directiesecretaressestoel meen ik hiervoor wel geplaast te zijn. Ik vind een goede sfeer erg belangrijk en wil graag de eerste stap zetten.*

*Inge*

Beste Inge,

Waardering en erkenning voor mensen hun prestaties zwingelt de motor tot motivatie behoorlijk aan! Het lijkt me dus een erg nobel idee om meer aandacht te hebben voor je collega's én je baas. Deze laatste wordt vaak over het hoofd gezien als het gaat over erkenning geven!

Waardering hoeft zich niet te uiten in grote bonussen of premies, het kan ook op kleinere schaal. Vooreerst zit het in je taalgebruik. Een korte dankjewel als antwoord op een mail, feedback geven op puike prestaties met "proficiat". Het gaat dus over reageren op anderen hun werk, wat een zekere alertheid vraagt.

Een kaartje voor een verjaardag, een cadeau voor een belangrijke privé-gebeurtenis geeft mensen ook het gevoel gewaardeerd en gezien te worden.

En tot slot, een drink, een eindejaarsfeestje, een moment waarop collega's op een ongedwongen manier even kunnen samen zijn scheidt makkelijk een samenhangend gevoel waardoor je weer even beseft dat een bedrijf geen machine hoeft te zijn.

Andere bindmiddelen, die je eerder met je baas dient te bespreken, zijn goede opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden, soepel e werkuren en een aantrekkelijke jobinhoud. Wil een bedrijf zijn werknemers behouden dan is het belangrijk dat een baas ook hierin investeert.

Chris Cuyt  
Loopbaanbegeleider DKB  
[www.kempischebrug.be](http://www.kempischebrug.be)