

Checkliste Wertschätzung im Holzbau

Nutzen Sie die nachfolgende Checkliste für die Optimierung der Wertschätzung in ihrem Betrieb.

Notieren Sie die Termine für die Umsetzung und prüfen Sie, wann es an der Zeit ist, die Massnahme/n erneut umzusetzen. Kontrollieren Sie auch:

- Welche Mitarbeitenden oder Gruppen von Mitarbeitenden wurden berücksichtigt, welche müssen noch berücksichtigt werden?
- Welchen Effekt / welche Wirkung hatte die Massnahme?

Massnahmen zur Erhöhung der Wertschätzung nach innen	Wann umgesetzt?	Zielgruppe/-person	Bemerkungen / Feststellungen
Führung / Kader			
Führung lebt Wertschätzung vor – sagt danke, lobt gute Leistungen und anerkennt den Einsatz der Mitarbeitenden			
Führungskraft nimmt sich Zeit für alle ihre Mitarbeitenden			
Wertschätzendes Verhalten als Jahresziel. Zur Überprüfung der Zielerreichung kann zum Beispiel das Feedback der Mitarbeitenden beizogen werden			
Wertschätzung seitens Geschäftsleitung thematisieren			
Kommunikation von wichtigen Informationen zeitnah und durchgängig an alle Mitarbeitenden			
Regelmässiger Austausch von Führungskräften und Mitarbeitenden ermöglichen (inkl. Feedback)			
Stärken der Mitarbeitenden erkennen und nutzen			
Vertrauen schenken – Verzicht darauf, jeden einzelnen Arbeitsschritt zu kontrollieren; Ideen ausprobieren lassen			
Erfolge gemeinsam feiern			
Erfolge von Mitarbeitenden aktiv und konstruktiv begegnen: «Das hast Du toll gemacht. Wie fühlst Du Dich gerade?»			
Interesse an Mitarbeitenden zeigen – auch bezüglich Privatleben			
Arbeitsinhalt			
Prüfung und Anpassung an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeitenden			
Mitarbeitende einbeziehen, wenn es um Veränderungen bei ihrer Arbeit geht			
Arbeitsklima			
Mitarbeitende fragen, was sie als wertschätzend empfinden, und das dann umsetzen			
Regelmässige Teamevents und Firmenanlässe			
Professioneller Prozess zur Einführung von neuen Mitarbeitenden (funktionierende Infrastruktur/Arbeitsmittel/Geräte, Einführungsprogramm, Götti-/Gotte-System, Willkommensgeschenk, usw.)			
Arbeitsmodelle / Life Domain Balance			
Moderne Arbeitsmodelle ermöglichen (Teilzeit, Homeoffice, usw.)			
Flexible Arbeitszeiten und -bedingungen			
Selbständige Arbeitsplanung oder Einbezug bei Arbeitsplanung			
Eigene Ideen einbringen und umsetzen ermöglichen			
Massnahmen zur Gesundheitsförderung			
Aus- und Weiterbildung			
Interne/externe Weiterbildung für Mitarbeitende ermöglichen			
Mitarbeitende auf passende Aus- und Weiterbildung aufmerksam machen			
Mitarbeitende von neu erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Betrieb berichten oder diese demonstrieren lassen			
Mitarbeitende zum Thema Wertschätzung informieren			

Massnahmen zur Erhöhung der Wertschätzung nach innen	Wann umgesetzt?	Zielgruppe/-person	Bemerkungen / Feststellungen
Feedback / Kommunikation			
Feedbackmöglichkeiten für Mitarbeitende an die Führung ermöglichen			
Mitarbeitende nach ihrer Meinung als Fachpersonen fragen			
Den Mitarbeitenden Wertschätzung durch zeitnahes, ehrliches und konkretes Lob bieten			
Die Umsetzung eigener Ideen der Mitarbeitenden im Unternehmen fördern			
Mitarbeitende an der Entwicklung des Betriebs beteiligen (z. B. durch Projektarbeit)			
Selbstorganisation von Teams fördern (Organisation, Eigenverantwortung) und mehr Verantwortung übertragen			
Gute Leistungen von Teams oder einzelnen Mitarbeitenden im Betrieb bekannt machen			
Geschäftsgang des Unternehmens transparent kommunizieren und dabei den Anteil der Mitarbeitenden würdigen			
«Warme Dusche» durchführen, z. B. anonym mittels Zettel Wertschätzung für einzelne Personen ausdrücken oder im Team, z. B. mündlich in Minutenblöcken pro Teammitglied. Wichtig: Darauf achten, dass keine versteckte Kritik enthalten ist			
Personalentwicklung / Karriere			
Personalentwicklungsgespräche für die Zukunft / Karriere der Fachkräfte			
Zukunftsgespräche auch mit Personen führen, die in weniger als zehn Jahren vor der Pensionierung stehen			
Lohn / Lohnnebenleistungen			
Löhne branchenüblich oder höher			
Faire/marktgerechte Lohnnebenleistungen			
Faire/marktgerechte Vergütung			
Lohntransparenz			
Erfolgsbeteiligung/Boni (individuell, Firmen- oder Teamebene)			
Lohnforderungen von Mitarbeitenden ernst nehmen			
Mobilitätszuschuss (z. B. Möglichkeit, das Auto privat zu nutzen; Übernahme von ÖV-Abos)			
Erhöhung der Ferientage			
Geschenke / Benefits			
Verdankung/Geschenk nach einer gewissen Anzahl Jahren			
Weihnachts- und Geburtstagsgeschenke, Grüsse			
Karte/Geschenke bei Genesung, Vater-/Mutterschaft, Heirat usw.			
Ruheraum/Fitnessecke/Sportveranstaltungen			
Zuschüsse/Vergünstigungen für (gesunde) Aktivitäten			
Früchte/Kaffee/Wasser gratis zur Verfügung stellen			
Kurse/Videos zu Stressminderung, Entspannung und Erholung			
Massnahmen zur Erhöhung der Wertschätzung nach aussen			
Rekrutierungsprozess möglichst kurz halten			
Freundliche Kommunikation mit Bewerbenden, die nicht berücksichtigt wurden (Absagen)			
Sich bereits vor dem ersten Arbeitstag um die neuen Mitarbeitenden kümmern (z. B. Willkommenskarte, Informationen zum ersten Arbeitstag und über Aktuelles in der Firma usw.)			
Faires Verhalten gegenüber Mitbewerbern			
Bei Mitbewerbern Anerkennung über deren gute Leistung ausdrücken: «Das ist ein tolles Produkt, das ihr da anbietet.»			
Sich bei Mitbewerbern über ihren fairen Umgang mit dem eigenen Betrieb bedanken			
Feedback, Dank, Lob und Anerkennung auch gegenüber Personen ausserhalb des eigenen Betriebs im Arbeitsalltag äussern – bei Kunden, Lieferanten, anderen Handwerker:innen auf der Baustelle, öffentlichen Angestellten usw.			