**Po co pracownikowi poczucie własnej wartości?**

**Jeśli chcesz mieć naprawdę dobrego pracownika, zadbaj o jego poczucie własnej wartości. Dzięki większej samoświadomości i pewności siebie, stanie się lepszym partnerem do wspólnej i twórczej pracy. A właśnie na takich pracownikach firma może najwięcej zyskać.**

Wokół koncepcji poczucia własnej wartości nagromadziło się wiele mitów i nieporozumień. Pewność siebie bywa wymieniana w jednym rzędzie z wybujałym ego, a asertywność mylona z postawą roszczeniową, a nawet agresywną. Tymczasem poczucie własnej wartości to realistyczna, choć zarazem doceniająca opinia o sobie. „Realistyczna” to taka, kiedy nie oszukujemy siebie, jesteśmy uczciwi i szczerzy przed samym sobą, mamy świadomość swoich słabych i mocnych stron. „Doceniająca” oznacza natomiast, że nasza ogólna opinia o sobie jest dobra. Zdrowe poczucie własnej wartości to przekonanie, że jest się wartym tyle samo, co każdy inny człowiek.

- Mając adekwatne poczucie własnej wartości, z jednej strony czujemy spokojne zadowolenie z tego kim jesteśmy, mamy też poczucie godności płynące z przekonania, że posiadamy wewnętrzną wartość. Z drugiej strony, pozostajemy pokorni, gdyż zdajemy sobie sprawę, że każdy z nas musi wiele się nauczyć – mówi Marta Bober-Lal, trenerka w firmie szkoleniowej Effect Group.

Niektórzy wierzą, że z pewnością siebie trzeba się urodzić, i że jest to szczególna umiejętność, dostępna jedynie nielicznym. Na szczęście nie jest to prawdą. Poczucie własnej wartości można w sobie wykształcić oraz wzmocnić.

**Pewny siebie pracownik – lepsza firma**

Gdyby zapytać o to pracodawców, wielu z nich odpowiedziałoby, że zależy im na pracownikach pewnych siebie, asertywnych. Niestety, w rzeczywistości wielu z nich bardziej odpowiadają pracownicy ulegli, cisi i posłusznie wykonujący wszystkie polecenia. W efekcie blokują oni samodzielność i rozwój zatrudnionych osób.

Tymczasem, jeśli spełnione zostaną odpowiednie warunki, dobrze zorganizowana praca będzie podnosiła samoocenę pracownika, a wyższa samoocena sprzyjać będzie podnoszeniu kwalifikacji i kompetencji. A w takiej sytuacji następuje sprzężenie zwrotne – satysfakcja z pracy wpływa na zadowolenie z siebie i odwrotnie.

Marta Bober-Lal wymienia następujące korzyści z adekwatnego poczucia własnej wartości u pracowników:

l osoby mające poczucie własnej wartości zdecydowanie **lepiej radzą sobie w nowych sytuacjach**, mniej się też obawiają oceny innych ludzi;

l pracownik skupia się raczej na zadaniu niż na sobie i swoich nieprzyjemnych uczuciach, co z kolei **sprzyja skuteczności działania**;

l człowiek z poczuciem własnej wartości szanuje siebie, zatem **szanuje również innych ludzi**;

l lider zespołu z poczuciem własnej wartości stara się **włączać ludzi zarówno w proces rozwiązywania problemów, jak i podejmowania decyzji** – korzysta z ich wiedzy, co prowadzi do osiągnięcia efektu synergii (uzyskuje się efekty wyższe niż wyniosłaby suma wkładu poszczególnych osób);

l **pracownicy są mocniej zaangażowani** w pracę, bardziej samodzielni, a gdy czują się doceniani i bezpieczni, są w stanie naprawiać własne błędy oraz zdobywać nowe umiejętności;

l mając takich pracowników, organizacje są **lepiej przygotowane do działania w trudnych warunkach**.

Te same cechy powinien wyrabiać w sobie także sam lider czy menedżer. Badania dotyczące porażek w biznesie wskazują, że ich przyczyną bardzo często jest lęk szefa przed podejmowaniem decyzji. W wielu przypadkach menedżerowie także powinni popracować nad poczuciem własnej wartości.

Wyobraźmy sobie jednak firmę, w której ludzie faktycznie działają na wysokim poziomie świadomości - akceptują siebie i innych, są odpowiedzialni, asertywni, realizują jasno wyznaczone cele i robią to w zgodzie z poczuciem osobistej uczciwości. Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że byłaby to firma o niezwykłych wynikach i efektach pracy. Ale to nie utopia! Aby taką firmę stworzyć, wystarczy zadbać o kilka aspektów.

l **Poczucie bezpieczeństwa** – pracownicy muszą być pewni, że nikt ich nie wyśmieje, nie zlekceważy i nie upokorzy za ich otwartość i szczerość.

l **Akceptacja** – pracownicy powinni móc liczyć na wysłuchanie ich pomysłów; należy ich zachęcać do wyrażania autentycznych myśli i opinii.

l **Stawianie wyzwań** – pracownikom warto powierzać zadania, które dadzą im okazję do poszerzania umiejętności.

l **Konstruktywna informacja** **zwrotna** – zamiast krytykować, lepiej uczciwie wskazać, co zostało wykonane dobrze, a co wymaga poprawy.

l **Wyraźnie określone zasady i wskazówki** – polecenia powinny być wydawane w taki sposób, aby pracownik nie tracił czasu i energii na domyślanie się lub zgadywanie, czego oczekują od niego przełożeni.

l **Zachęcanie do samodzielności** – dzięki nim pracownik sam będzie potrafił rozwiązywać problemy i podejmować wyzwania związane z pracą.

**Co zrobić, by mieć takich pracowników?**

W jaki sposób pracodawca może wspierać pracowników i wzmacniać ich poczucie wartości? Trenerka Effect Group przywołuje pięć zasad, o których powinien pamiętać każdy menedżer.

**Zasada nr 1: Umacniam i podnoszę poczucie wartości ludzi, z którymi pracuję.** Jak menedżer może to zrobić na co dzień? Poprzez chwalenie swoich pracowników, okazywanie im szacunku, konstruktywną krytykę, wspieranie w trudnych zadaniach, czy też przydzielanie nowych zadań.

**Zasada nr 2**: **Słucham uważnie i reaguję z empatią**. Menedżer powinien cierpliwie wysłuchać problemu, z jakim przychodzi do niego pracownik, w razie potrzeby może spróbować mu doradzić lub udzielić innej pomocy, okazać współczucie i zrozumienie a także cieszyć się sukcesami pracownika.

**Zasada nr 3: Potrafię poprosić o pomoc i zachęcam do udziału**. Najlepszym przykładem będzie rozmowa z pracownikiem lub burza mózgów; w trakcie wspólnej dyskusji szef może np. delegować zadania, podziękować zespołowi za podjęcie wspólnych działań lub obiecać nagrodzenie najlepszego pomysłu.

**Zasada nr 4: Dzielę się informacjami, mówię o faktach i odczuciach**. Ważnym elementem będzie tutaj zlecanie pracownikowi zadań przewyższających jego aktualny zakres obowiązków, poświęcanie czasu na spotkania z pracownikami, wysłuchiwanie propozycji rozwiązania rozmaitych problemów, czy też otwarte podejmowanie tematów trudnych i zarazem ważnych dla firmy.

**Zasada nr 5: Daję wsparcie bez odbierania odpowiedzialności**. Najważniejsze w tej zasadzie jest to, aby menedżer nie wykonywał zadań za pracownika, a jednocześnie dzielił się wiedzą. Chodzi o to, aby wskazywał kierunek, ale nie dokładną drogę.

Bardzo dobrą praktyką może się okazać rozpoczynanie ścieżki szkoleniowej dla każdego pracownika właśnie od warsztatu budowania poczucia własnej wartości. Takie szkolenie pomoże otworzyć pracowników na zmiany, a firmie umożliwi lepsze, bardziej aktywne korzystanie z ich potencjału.

- Dla uczestników warsztatu najważniejsze jest poczucie, że zmiana jest możliwa, a to przekonanie będzie silniejsze, jeśli w jakimś obszarze już nastąpiła. Praca nad podniesieniem poczucia własnej wartości jest długa, kręta, ale też daje ogromną satysfakcję – mówi Marta Bober-Lal. - Od lat przekonuję pracodawców, że jest to podstawowy warsztat rozwojowy dla pracowników. Powoduje wzrost efektywności, poczucia zadowolenia i pozwala budować lepsze relacje w zespole – przekonuje trenerka.

Jeśli nad poczuciem własnej wartości chciałby popracować sam pracownik, zacząć może choćby od próby zwiększenia poziomu samoakceptacji. Samoakceptacja to postawa zaufania, wiary i szacunku wobec samego siebie. A aby siebie pokochać, przede wszystkim należy zaakceptować swoje ograniczenia, poznać własne potrzeby, aspiracje i marzenia. Trzeba także pozwolić sobie na popełnianie błędów.

Jak powiedział psycholog Fritz Perls, „bądź tym, kim jesteś i mów to, co czujesz, ponieważ ci, którzy mają z tym problem nie są ważni, a ci, którzy są ważni, nie mają z tym problemu”. Trudno o bardziej trafne wyrażenie istoty poczucia własnej wartości.

Źródło: [Effect Group](http://effectgroup.pl)

Fot. Pexels