

# Mattering in der Arbeitswelt – für andere wichtig sein!

## Als Betriebsrat psychischen Erkrankungen vorbeugen und die Unternehmenskultur verbessern

Wie bedeutend fühlen Sie sich im Gesamtkontext Ihres Unternehmens oder Ihrer Abteilung? Oder auch im Betriebsratsgremium? Das Bedürfnis, für andere wichtig zu sein – genannt „Mattering“, ist ein Grundbedürfnis des Menschen. Und es spielt eine immer größere Rolle in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Was können Sie als Betriebsrat tun, damit Sie und Ihre Kollegen Mattering erleben?



Redaktion

Stand: 20.7.2023

Lesezeit: 03:00 min



© AdobeStock | mimagephotos

Die meiste Zeit unseres Lebens verbringen wir in der Arbeit. Dabei spielt das Erleben der eigenen Bedeutung im Job eine große Rolle für unsere Zufriedenheit und Gesundheit. Dieses Bedürfnis wird mit dem Begriff „Mattering“ definiert. Und Gesundheit ist nun mal ein stark wachsendes Thema in den Unternehmen. Überraschenderweise ist laut der „#Whatsnext-Studie“ der Technikerkrankenkassen eine gesunde und achtsame Führung (Mindful Leadership) noch nicht bei allen Unternehmen angekommen. Aktuell setzen erst 38,3 % der Organisationen überhaupt Maßnahmen im Kontext einer gesunden Führung um. Schauen wir also genauer hin, denn Mattering ist ein Teil dieses neuen Konzepts.

## **Die drei Aspekte des Mattering-Erlebens**

**Der Soziologe Gregory Elliott von der Brown University identifiziert drei Aspekte des Mattering-Erlebens:**

1. Der erste Aspekt ist das „wahrgenommen werden“: Wird Ihnen von anderen Menschen Aufmerksamkeit geschenkt oder werden Sie eher übersehen?
2. Der zweite Aspekt ist das „wichtig sein“: Haben Sie Menschen in Ihrem Leben, die sich wirklich für Ihr Wohlbefinden interessieren?
3. Und der dritte Aspekt ist das „sich verlassen können“: Gibt es Menschen, die Sie um Hilfe, Unterstützung oder Ratschläge bitten würden, wenn Sie diese benötigen?

## **Was ist der Unterschied von Mattering zu Wertschätzung?**

Mattering bezieht sich auf das Gefühl, in der Welt Bedeutung zu haben und für andere Menschen von Bedeutung zu sein. Es geht darum, dass das eigene Handeln einen Einfluss auf andere hat und dass man zählt. Mattering beinhaltet eine tiefere Ebene der Anerkennung und Wichtigkeit.

Wertschätzung hingegen bezieht sich auf die Anerkennung und Würdigung der Leistungen, Fähigkeiten oder Eigenschaften einer Person. Es geht um die positive Bewertung und den Respekt für das, was jemand tut oder ist. Wertschätzung kann sich auf die Arbeitsleistung, das Engagement, die Ideen oder die Persönlichkeit einer Person beziehen.

Mattering kann deshalb als eine tiefere Form der Wertschätzung betrachtet werden. Und gleichzeitig kann Wertschätzung ein Weg sein, um das Mattering-Erlebnis zu fördern, indem Mitarbeitern gezeigt wird, dass ihre Arbeit geschätzt wird und sie einen Beitrag leisten.

## **Ist Mattering wichtig in der Arbeitswelt?**

In Bezug auf die Arbeitswelt spielt Mattering eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Arbeit geschätzt wird und dass sie einen bedeutenden Beitrag leisten, sind sie in der Regel motivierter, engagierter und zufriedener. Sie fühlen sich als Teil des Teams und der Organisation und ihre Arbeit wird als sinnvoll wahrgenommen. Eine positive Unternehmenskultur, die Wertschätzung und Anerkennung für die Leistungen der Mitarbeiter zum Ausdruck bringt, ist entscheidend. Das Einbeziehen der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse und die Möglichkeit, ihre Ideen und Meinungen einzubringen, kann ebenfalls das Gefühl von Mattering stärken.

Dabei spielen Führungskräfte eine wichtige Rolle, indem sie den Mitarbeitern regelmäßiges Feedback geben, sie unterstützen und ermutigen. Individuelle Erfolge sollten anerkannt und belohnt werden, um den Mitarbeitern das Gefühl zu geben, dass ihre Arbeit geschätzt wird.

Darüber hinaus kann auch das soziale Umfeld am Arbeitsplatz einen Einfluss auf das Mattering-Erleben haben. Eine positive und unterstützende Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten kann dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter wertgeschätzt und wichtig fühlen.

## Wie beeinflusst Mattering die Gesundheit der Mitarbeiter?

Mattering spielt eine bedeutende Rolle im Zusammenhang mit dem psychischen Gesundheitsschutz von Mitarbeitern. Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie in der Arbeitswelt von Bedeutung sind und dass ihre Arbeit geschätzt wird, wirkt sich dies positiv auf ihr psychisches Wohlbefinden aus.



### **Fünf wichtige Gründe, warum Mattering für den psychischen Gesundheitsschutz wichtig ist:**

#### **Sinn und Zweck**

Mattering ermöglicht es Mitarbeitern, einen Sinn und Zweck in ihrer Arbeit zu sehen. Das Gefühl, dass ihre Arbeit wichtig ist und einen Beitrag leistet, erhöht die Motivation und das Engagement. Dadurch sind sie weniger anfällig für Burnout und psychische Erschöpfung.

#### **Anerkennung und Wertschätzung**

Das Erleben von Mattering beinhaltet auch die Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Leistungen. Wenn Mitarbeiter regelmäßig Anerkennung für ihre Arbeit erhalten, steigt ihr Selbstwertgefühl und ihre psychische Gesundheit wird gestärkt.

#### **Soziale Unterstützung**

Mattering beinhaltet auch das Gefühl, dass man für andere Menschen von Bedeutung ist. Eine positive Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten kann zu einem starken sozialen Netzwerk am Arbeitsplatz führen. Soziale Unterstützung ist ein wichtiger Schutzfaktor für die psychische Gesundheit und kann Stress reduzieren.

#### **Identität und Selbstwertgefühl**

Das Gefühl, dass man in der Arbeitswelt von Bedeutung ist, trägt zur positiven Entwicklung der Identität und des Selbstwertgefühls bei. Mitarbeiter, die sich wertgeschätzt und wichtig fühlen, haben ein höheres Selbstvertrauen und eine bessere psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber stressigen Situationen.

#### **Arbeitszufriedenheit**

Mattering ist eng mit der Arbeitszufriedenheit verbunden. Mitarbeiter, die das Gefühl haben, dass ihre Arbeit wichtig ist und dass sie einen Einfluss haben, sind in der Regel zufriedener mit ihrer Arbeit. Eine hohe Arbeitszufriedenheit wiederum hat positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.

## Welche Krankheiten können durch ein mangelndes Mattering-Erlebnis entstehen?

Ein Anti-Mattering-Erleben kann verschiedene negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben und das Risiko für verschiedene Krankheiten erhöhen.

**Hier einige Beispiele, die mit einem fehlenden Mattering-Erleben in Verbindung stehen können:**

- **Depression:** Das Gefühl, dass man in der Welt keine Bedeutung hat und für andere nicht von Bedeutung ist, kann zu Gefühlen der Hoffnungslosigkeit, Niedergeschlagenheit und zur Entwicklung einer Depression führen.
- **Angststörungen:** Mangelndes Mattering kann Angststörungen begünstigen. Das Gefühl der Unsicherheit, der Wertlosigkeit und der sozialen Isolation kann zu erhöhtem Stress und Ängsten führen.
- **Burnout:** Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht geschätzt wird und dass sie keinen bedeutenden Beitrag leisten, steigt das Risiko für Burnout. Burnout ist ein Zustand der emotionalen Erschöpfung, der durch chronischen Stress am Arbeitsplatz entsteht.
- **Geringes Selbstwertgefühl:** Ein fehlendes Mattering-Erlebnis kann das Selbstwertgefühl negativ beeinflussen. Mitarbeiter können an ihrem eigenen Wert zweifeln und ein geringes Selbstwertgefühl entwickeln, was zu weiteren psychischen Gesundheitsproblemen führen kann.
- **Psychosomatische Beschwerden:** Ein fehlendes Mattering-Erlebnis kann auch zu körperlichen Beschwerden führen, die durch psychischen Stress verursacht werden. Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme, Schlafstörungen und andere psychosomatische Beschwerden können auftreten.

**Achtung:** Ein mangelndes Mattering-Gefühl führt nicht zwangsläufig zu diesen Krankheiten, aber es kann das Risiko für ihr Auftreten erhöhen. Die psychische Gesundheit ist ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Faktoren, und das Mattering-Erlebnis ist nur einer von vielen Aspekten, die darauf Einfluss nehmen.

Nicht zu unterschätzen ist, dass eine Führungskraft ihre Position missbrauchen könnte, um Mitarbeiter bewusst in ein Anti-Mattering-Erleben zu versetzen. Zum Beispiel mit zeitraubenden und unwichtigen Aufgaben, die im Gesamtkontext keine Beachtung finden oder im Hintergrund des Betriebsgeschehens versteckt stattfinden. Vielleicht eine Art, unliebsame Mitarbeiter loszuwerden? Hier sind Sie als Betriebsrat gefragt, um bei Kollegen mit psychischen Problemen die Arbeitssituation genauer zu hinterfragen.

## Erleben Männer und Frauen Mattering unterschiedlich?

Es gibt Untersuchungen, die darauf hindeuten, dass Männer und Frauen das Mattering-Erleben möglicherweise unterschiedlich wahrnehmen. Geschlechtsspezifische Unterschiede können sich aus verschiedenen sozialen und kulturellen Faktoren ergeben.

Einige Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Frauen tendenziell stärker von zwischenmenschlichen Beziehungen und sozialer Unterstützung abhängig sind, um ein Gefühl von Mattering zu erleben. Sie legen oft Wert auf die Qualität ihrer Beziehungen und das Gefühl, in sozialen Interaktionen wichtig zu sein. Männer hingegen neigen dazu, ihr Mattering-Erleben stärker mit ihrer beruflichen Identität und Leistung zu verknüpfen. Sie erfahren eher durch ihre Erfolge und ihre berufliche Bedeutung Mattering. Es gibt jedoch große individuelle Variationen, denn jeder Mensch ist einzigartig und kann das Mattering-Erleben unterschiedlich empfinden.

## Was können Sie als Betriebsrat tun?

Förderung Sie als Betriebsrat eine positiven Unternehmenskultur. Sie können dazu beitragen, dass Wertschätzung, Anerkennung und soziale Unterstützung einen hohen Stellenwert haben. Sensibilisieren Sie den Arbeitgeber zu der Bedeutung von Mattering. Argumentieren Sie mit den hohen Fallzahlen für psychische Erkrankungen. Laut Bundesministerium für Gesundheit waren 2019 psychische Erkrankungen für fast die Hälfte der vorzeitigen Rentenzugänge verantwortlich. Im selben Jahr entfielen 17,5 Prozent aller

Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen. Die Tendenz ist steigend. Eine nachhaltige Prävention kann durch die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung bei der Gestaltung von Maßnahmen und Programmen zur Mitarbeiterförderung und -bindung erreicht werden. Dazu gehört eine gesunde und achtsame Führung (Mindful Leadership).

**Fazit:**

In der Arbeitswelt ist es wichtig, sowohl Wertschätzung als auch Mattering zu fördern. Mitarbeiter sollten Anerkennung und Wertschätzung für ihre Arbeit erhalten, aber es ist auch entscheidend, dass sie das Gefühl haben, dass ihre Arbeit und ihr Handeln einen Einfluss haben und dass sie in der Arbeitswelt von Bedeutung sind. Beide Aspekte tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und psychischen Gesundheit bei. Und Sie können sich in Ihrer Funktion als Betriebsrat beteiligen!

**Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!  
redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG   © 2025**