

Checkliste 03 – Leistungsförderung durch Lob und Anerkennung

Wie wirkt Ihr Lob authentisch?

Wenn ein Lob nicht ehrlich gemeint ist, wirkt es schnell wie Schmeichelei. Der Zuhörer merkt das meistens sofort, und die Wirkung ist genau gegenteilig. Anstatt das Klima zu verbessern, zu motivieren und die Beziehung zu stärken, entsteht Ärger und Unwille.

Um ein Lob authentisch zu gestalten, sollte es eine Qualität des Anderen zum Inhalt haben, die Ihnen positiv aufgefallen ist.

Die Lob-Formel

Woran haben Sie **welche Qualität** am anderen erkannt und **wem nützt** sie?

Ein Lob, das eine Qualität des Anderen anspricht, die Sie an einem aktuellen Beispiel erkannt haben und die Sie wirklich gut finden, und das darüber hinaus auch eine Begründung beinhaltet, warum Sie so empfinden, wirkt besonders authentisch und echt.

Ein Beispiel: „Frau Meier, danke, dass Sie rechtzeitig an den XY-Termin erinnert haben. Ich finde es toll, wie Sie in stressigen Situationen die Übersicht bewahren. Das hilft unserem Team, bei schwierigen Aufgaben nicht den Kopf zu verlieren, sondern sie konsequent anzugehen und gezielt zu lösen. Den aktuellen Fall haben wir dadurch gemeinsam gut abwickeln können.“

Probieren Sie es einmal aus: Je öfter Sie die Lobformel anwenden, umso mehr werden Sie sie verinnerlichen, so dass es Ihnen immer leichter fallen wird, auch spontan auf diese Weise zu loben.

Noch einmal die wichtigsten Punkte der Lobformel im Überblick:

- Ihre Haltung sollte ehrlich und aufrichtig sein.
- Beschränken Sie sich auf eine spezifische Qualität.
- Geben Sie ein konkretes Beispiel, an dem Sie die Qualität erkannt haben.
- Stellen Sie den Nutzen dar, der sich aus dieser Qualität für Sie oder den anderen, die Gruppe, die Firma usw. ergibt.

Was ist sonst noch wichtig beim Loben?

- Loben Sie spontan oder möglichst zeitnah.
- Seien Sie dabei offen und ehrlich.
- Übertreiben Sie nicht und behalten Sie Ihre Maßstäbe beim Loben bei.
- Loben Sie die richtige Person (gerade bei Teamarbeit nicht immer leicht auszumachen).
- Um nicht andere dagegen abzuwerten, loben Sie persönlich und nicht vor Publikum.
- Kontrollieren Sie nicht, um Fehler zu entdecken, sondern um einen Anlass zum Loben zu finden.
- Werten Sie Ihr Lob nicht mit anschließender Kritik ab, vermeiden Sie „aber“ zu sagen.
- Loben Sie sowohl gute Ergebnisse, als auch überdurchschnittlichen Einsatz.

Anerkennung

Anerkennung muss nicht immer eine positive Eigenschaft des Gegenübers zum Inhalt haben, es ist auch möglich, jemanden um seine Meinung oder seinen Rat zu fragen, und ihm damit zu zeigen, dass seine Ansichten und Erfahrungen wichtig sind. Auch dies ist eine Form der Anerkennung.

Gezielte Anerkennung

Jeder möchte für gute Leistungen gern Anerkennung erfahren. Indem Sie Einsatz und Leistung bei anderen erkennen und loben, bestärken Sie dieses Verhalten. Bleibt das Lob aus, verwindet dagegen auch bald die Motivation, etwas für Sie zu tun. Um diesen Effekt zu nutzen, können Sie gezielt loben.

- Erstellen Sie sich eine Liste von Personen aus ihrem Umfeld. Das können Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kunden, Lieferanten, Freunde, Bekannte oder Familienmitglieder sein.
- Notieren Sie, was diese Menschen für Sie tun, wer Einsatz für Sie bringt oder bringen soll. Welches Verhalten finden Sie lobenswert und wünschenswert?
- Überlegen Sie sich die Art und Weise, wie Sie loben möchten. Ihr Lob sollte zu Ihnen passen. Wenn Sie ein überschwänglicher Mensch sind, kann Ihr Lob ruhig ausgelassen sein und Ihre Begeisterung zeigen. Sind Sie eher ein rationaler, ernster oder ruhiger Mensch, dann kann dagegen schon ein Nicken, Lächeln oder Händedruck von Ihnen als große Anerkennung aufgefasst werden.
- Wenn Sie viel unterwegs sind, dann könnten Sie es sich zum Beispiel auch zur Gewohnheit machen, schriftlich zu loben, per E-Mail oder SMS.
- Um den Überblick zu behalten, können Sie nun jedesmal, wenn Sie jemanden gelobt haben, dies auf Ihrer Liste vermerken. So erkennen Sie auch, wer bisher zu kurz gekommen ist. Das kann schnell passieren, wenn wir die Dinge, die andere für uns tun, als selbstverständlich hinnehmen. Wenn es einmal tatsächlich keinen Anlass zum Loben geben sollte, dann kann ein tieferes Problem dahinterstecken. Die Person ist ihnen vielleicht zur Zeit nicht wohlgesonnen oder aus anderen Gründen demotiviert. Nutzen Sie doch die Gelegenheit, um etwaige Missverständnisse und Konflikte aus dem Weg zu räumen. Wie Sie Konflikte vermeiden und lösen können, erfahren Sie in unserer nächsten Checkliste.

Ein Zitat:

Aus „Pünktchen und Anton“ von Erich Kästner, als Herr Pogge sich bei seiner Köchin Berta für ihren mutigen Einsatz im Kampf mit den Einbrechern bedankt: *„Gehen Sie schlafen. Sie haben sich tapfer gehalten.“* Dann gab er ihr erstens die Hand und zweitens einen Zwanzigmarkschein.“

Manchmal ist die Anerkennung noch nachhaltiger, wenn man sie nicht nur hört, sondern auch fühlt, riecht, schmeckt oder sieht. Die Geste unterstützt das Lob, weil dadurch dem Verhalten ein besonderer Wert zugeordnet wird. Es ist so noch wertschätzender und nachhaltiger.