

Arbeit

Finanzen

Digitalisierung

Nachfolge

Frank Uffmann

# Die KMU-Führungskolumne: Mit und zum Erfolg führen!

## Teil II: Anerkennung und Lob

23. Januar 2020

## Mit und zum Erfolg führen!

### Teil II: Anerkennung und Lob – oder: Nicht geschimpft ist genug gelobt!

„Nicht geschimpft ist genug gelobt“ – der Spruch wird dem ein oder anderen bekannt sein. Führungskräfte in Deutschland neigen dazu, lieber den Finger in die Wunde zu legen und auf Fehlersuche zu gehen, als dass Anerkennung oder ein Lob über ihre Lippen kommt. Ärztlicher Befund: Lobwüste?

#### Definition/Bedeutung:

Anerkennung bezogen auf eine Arbeitssituation bedeutet, dass eine Führungskraft gegenüber seinem Mitarbeiter etwas gutheißt. Das kann in Form eines Lobes erfolgen, also verbal oder auch durch andere Ausdrucksmittel. Ein Lob ist die gebräuchlichste Form einer Anerkennung und beinhaltet lern- und motivations- psychologische Aspekte.

#### Abgrenzung:

Eng verwandt mit der Anerkennung ist der Begriff der Wertschätzung. Sie bezieht sich mehr auf die Person als solches, wobei die Bewertung, die zur Wertschätzung einer Person führt, natürlich auf Erleben von Handlungen und Ereignissen dieser Person beruht.

#### WIE anerkennt oder lobt eine Führungskraft in der Praxis?

Zunächst ist es wichtig eine überdurchschnittliche Leistung zu erkennen, sozusagen einen Mitarbeiter dabei erwischen und aktiv ansprechen. Anerkennung und Lob wirken als Verhaltensverstärker, geben dem Mitarbeiter Orientierung und fördern sein Selbstwertgefühl, was häufig zu Leistungssteigerungen führt. Meine Erfahrung ist, dass gute Leistungen zu Anerkennung führen und Anerkennung wiederum zu guten Leistungen anspornt. Ein Lob in der Form einer Ich-Botschaft ist besonders kraftvoll und entwickelt nachhaltige Wirkung, wobei darauf zu achten ist, dass es typgerecht und zum Mitarbeiter als Individuum gesendet wird.

#### Praxistipp:

1. Loben sie **sofort** und **typgerecht** (wenn sie den Mitarbeiter erwischen)
2. Seien sie **konkret** und erklären, was genau ihnen gefallen hat
3. Drücken sie ihre **Freude** darüber aus
4. Machen sie eine **Pause**, damit ihr Mitarbeiter das Lob nachfühlen kann
5. **Berühren** sie (authentisch) den Mitarbeiter (Hand geben, am Arm anfassen etc.)

Wer sich mit dem Thema Anwendung von Lob und Anerkennung in der Praxis näher beschäftigen möchte, der lese das Buch DER MINUTENMANAGER von Blanchard u. Johnson, in dem der Umgang u.a. mit dem 1-Minuten-Lob vorgestellt wird.

---

<sup>1</sup> Frank Uffmann, Diplom-Leader, Autor, Macher und EX-Manager der Finanzindustrie gibt Tipps aus der Praxis für die Praxis zum Selbermachen.

### Risiken und Nebenwirkungen:

Probieren geht über Studieren. Verhaltensveränderungen brauchen Zeit, nicht nur bei der Führungskraft, sondern auch beim Mitarbeiter. Wichtig dabei: **authentisch bleiben!**

### No-Gos:

1. Der Spruch: "**Nicht geschimpft ist genug gelobt**" gehört in die Mülltonne!
2. Gegen Anerkennung und Lob kann man sich nicht wehren und deshalb ist das kein Instrument zur **Manipulation von Menschen!** Ein Mitarbeiter spürt das mit der Zeit und Manipulation ruft in vielen Fällen Spätfolgen in der Psyche hervor.

### Fazit:

Weg mit der Fehler-Such-Brille und tauschen gegen die wohlgemeinte Lob-Such-Brille, damit Mitarbeiter auch morgen noch gerne zur Arbeit kommen.