

Mitarbeitermotivation: So loben Sie richtig

Daran, dass Anerkennung und Lob zu mehr Einsatzbereitschaft und noch besseren Leistungen führt, zweifelt kaum eine Führungskraft. Doch im Arbeitsalltag werden Mitarbeiter für gute Ergebnisse häufig mit einem allgemeinen Standard-Dank abgefunden. Anerkennung entfaltet nur dann ihre motivierende Wirkung, wenn sie spürbar Wertschätzung ausdrückt. Achten Sie deshalb auf die folgenden Punkte, wenn Sie das Potenzial Ihres Lobes als Motivationsinstrument nutzen wollen:

Loben Sie nur dann, wenn es gerechtfertigt ist. Häufiges Lob wirkt schnell aufgesetzt, Ihre Mitarbeiter nehmen es dann nicht mehr ernst. Noch schlimmer: Sie können gerechtfertigte Anerkennung nicht mehr als solche erkennen.

Äußern Sie Ihre Anerkennung immer im konkreten Zusammenhang mit der erbrachten Leistung. Gehen Sie dabei auf das Besondere der Leistung ein, die Sie loben wollen und begründen Sie Ihr Lob. Daran erkennt der Mitarbeiter, dass Sie sich mit der Sache auseinandergesetzt haben.

Loben Sie möglichst direkt nach Erbringen der Leistung. Ein spätes Lob vermittelt dem Mitarbeiter den Eindruck, dass Sie den Erfolg eigentlich gar nicht wahrgenommen haben und nur nach Hinweisen Dritter Anerkennung aussprechen.

Die Wirkung Ihres Lobes hängt wesentlich von den Umständen ab: Leistet ein Team gute Arbeit, so loben Sie auch das Team als Ganzes. Betonen Sie dabei vor allem die Wichtigkeit der Zusammenarbeit untereinander. Bleiben Sie dabei aber konkret und stellen Sie heraus, wo genau die Kooperation besonders gut war. Herausragende Leistungen einzelner Teammitglieder sollten Sie nur dann in der großen Runde loben, wenn das Klima im Team harmonisch ist.

Außergewöhnliche Leistungen, die andere Mitarbeiter nur schwer erreichen können, sollten Sie in Einzelgesprächen loben. Ansonsten droht Neid von Kollegen. Ähnliches gilt, wenn Sie schwächere Mitarbeiter für eigentlich selbstverständliche Leistungen loben wollen, um ihnen Auftrieb zu geben. Spontanes Lob sollten Sie dagegen immer dann aussprechen, wenn sich die Situation ergibt, ganz gleich ob andere Mitarbeiter anwesend sind oder nicht. Vertrauen Sie darauf, dass Ihre Mitarbeiter die Spontaneität erkennen und zu würdigen wissen.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern auch für Teilerfolge Anerkennung und warten Sie nicht auf den großen Erfolg. So erhalten und verstärken Sie vor allem bei langfristigen Projekten den Enthusiasmus der Mitarbeiter.

Zeigen Sie in einem Anerkennungsgespräch, dass Sie sich auch für die Person des Mitarbeiters interessieren. Wenn etwas die gute Leistung mit vielen Überstunden verbunden war, erkundigen Sie sich nach den Reaktionen von Familie und Freunden.

Teilen Sie Ihren Mitarbeitern mit, wenn sich Kunden oder andere Führungskräfte anerkennend über ihre Leistung geäußert haben. Geben Sie das Lob selbst dann weiter, wenn Sie anderer Meinung sind. Schließlich sind Sie in diesem Fall nur der Überbringer einer Nachricht.