

Wertschätzung als Führungsinstrument: Wann haben Sie das letzte Mal gelobt?

von Lisa Wolff

Kurzübersicht

- o Ernst gemeinte Wertschätzung kann ein maßgeblicher Hebel für die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft sein.
- o Wertschätzung sollte zeitnah nach einer bestimmten Leistung des Mitarbeiters erfolgen.
- o Lob und Anerkennung für eine Leistung sollten nicht als Einleitung für Kritik genutzt werden.



Stellen Sie sich vor, Sie besuchen seit langem mal wieder eine Theater-Aufführung. Gefesselt von der spannenden Geschichte, die auf der Bühne erzählt wird, lauschen Sie aufmerksam den Worten der Akteure. Dann: Der Vorhang fällt und das Stück ist zu Ende. Und nun? Aufstehen und gehen? Nein. Sie stehen auf, klatschen, verlangen eine Zugabe und halten den Applaus solange aufrecht, bis sich der Vorhang wieder öffnet, sich die Schauspieler auf der Bühne vor Ihnen verneigt haben und sie gebührend verabschiedet wurden. Was im Theater selbstverständlich ist, geht im Arbeitsalltag häufig schnell verloren – der Schlussapplaus und damit die Wertschätzung für eine hervorragende Leistung. Dabei kann Wertschätzung ein maßgeblicher Hebel für die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft sein.

Finden Sie Ihren Weg Ihre Wertschätzung auszudrücken: Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass es nicht primär Geld, Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen sind, die Mitarbeiter langfristig motivieren. Sondern in den meisten Fällen die Wertschätzung, die dem eigenen Mitarbeiter nach getaner Arbeit und in der gemeinsamen Zusammenarbeit entgegengebracht wird, den Unterschied macht. Ob ein ernst gemeintes Dankeschön oder ein offen ausgesprochenes Lob nach erbrachter Leistung – beides kann dazu führen, dass sich Ihre Mitarbeiter als ein wertvoller Teil der Abteilung sehen. Auch Vertrauen und Zutrauen gegenüber dem eigenen Mitarbeiter sind ein Zeichen der Wertschätzung und ermutigen den Mitarbeiter in seinem Handeln. Wenn Sie die Erfolge Ihrer Mitarbeiter offen ansprechen, können Sie zusätzlich dafür sorgen, dass diese gelernt und wiederholt werden.

Knüpfen Sie Ihre Wertschätzung an ein Ereignis: Wertschätzung hat eine größere Bedeutung, wenn sie unmittelbar nach einer bestimmten Leistung erfolgt, so dass der Mitarbeiter die direkte Verbindung zwischen seiner Leistung und der positiven Wahrnehmung bei der Führungskraft ziehen kann. Deshalb ist es auch wichtig, dass die positive Rückmeldung zeitnah nach dem Ereignis erfolgt, da sie sonst an Wirkung verliert. Damit Ihre Mitarbeiter frühzeitig erste Erfolge feiern können, ist es hilfreich, sich große Ziele in kleine Zwischenschritte zu unterteilen. So bleiben Ihre Mitarbeiter auf dem gesamten Weg der Zielerreichung hoch motiviert.

Trennen Sie Lob und Kritik voneinander: In vielen Mitarbeitergesprächen kommt es vor, dass Lob und Anerkennung für eine Leistung als Einleitung für eine folgende Kritik genutzt werden. Das sollte natürlich nicht der Regelfall sein, wenn Sie Ihrem Mitarbeiter Wertschätzung entgegenbringen wollen. Hier sollten Sie Lob und Kritik strikt voneinander trennen. Ansonsten verpufft die positive Wirkung Ihrer Wertschätzung im Nu.

Nutzen Sie ehrlich gemeinte Wertschätzung in den Begegnungen mit Ihren Mitarbeitern. Denn das Gute daran ist, wertschätzende Worte kosten Sie kaum Zeit und haben eine enorme Wirkung auf die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter. Wann haben Sie das letzte Mal gelobt? Heute noch niemanden? Dann nutzen Sie direkt die nächste Gelegenheit!