



Zufriedenheit beeinflusst die Unternehmensbindung Ihrer Mitarbeiter: Loben Sie schon oder leiden Sie noch?

Loben heißt Leistung oder besonderes Engagement nennen – aufrichtig, konkret, zeitnah, uneingeschränkt, mit Muße, emotional, individuell, ohne Vergleiche, kreativ und richtig adressiert! Ein Lob des Vorgesetzten macht Mitarbeiter zufriedener und erhöht somit langfristig ihre Bindung an das Unternehmen.

Der Gallup Engagement Index 2012 brachte es auf den Punkt: Die Bindung von Mitarbeitern an ihr Unternehmen lässt kontinuierlich und deutlich nach. Gab 2001 nur fast jeder sechste Mitarbeiter an, keine Bindung an sein Unternehmen mehr zu haben, so ist es bis jetzt schon fast jeder Vierte. Doch woher stammt die Unzufriedenheit? Fehlendes Feedback durch die Vorgesetzten ist häufig ausschlaggebend – sei es durch konstruktive Kritik oder Lob.

Die gute Nachricht: Führungskräfte haben es selbst in der Hand. Loben Sie – aber richtig!

Die Bedeutung von ‚Loben‘ steckt im Wort selbst: Leistung oder besonderes Engagement nennen! Nennen Sie beim Namen was besonders hervorsteicht. Nehmen Sie wahr und spiegeln Sie wider!

Folgende 10 Tipps sind wirkungsvoll & einfach umzusetzen. Probieren Sie's aus:

Tipp 1: Loben Sie nur, wenn Sie das Lob aufrichtig und ehrlich meinen!

Ein spontanes Lob, das von Herzen kommt, wirkt immer!
Dazu die „Kritik-Brille“ ausziehen und aufmerksam Ihr Umfeld betrachten.
Unser Alltag liefert uns viele Gelegenheiten für anerkennende Worte: Dem Verkäufer sagen, wie kompetent und freundlich seine Beratung war. Ihrem Mitarbeiter danken, dass er sein Projekt früher als erwartet abgeschlossen hat. Dem Kollegen sagen, dass sie seinen Tipp für wertvoll halten und ihn schon erfolgreich nutzen konnten.
Diese Rückmeldungen wirken oft Wunder. Denn jeder möchte das, was er macht, gut und richtig machen. Also hinschauen und ein Gefühl bekommen, wo ein ernstgemeintes Lob passt und angebracht ist.

Tipp 2: Loben Sie konkret! Nennen Sie beim Namen was genau Sie meinen. Je konkreter Ihr Lob desto besser und umso persönlicher kommt es bei Ihrem Gegenüber an!



Reden Sie nicht „um den heißen Brei“ herum. Verzichten Sie darauf zu verallgemeinern. Suchen Sie sich genau das heraus was lobenswert ist. So können Sie uneingeschränkt und persönlich bewerten und werden auch richtig verstanden.

Tipp 3: Loben Sie so zeitnah wie möglich! Am besten spontan und direkt.

Vorteil: Ihr Lob kommt wirklich von Herzen und ist ehrlich und Sie beide haben die betreffende Situation noch genau vor Augen.

Tipp 4: Loben Sie uneingeschränkt! Relativieren Sie dabei nicht. Lassen Sie das Lob ohne Anmerkung wirken.

Ein Verbesserungsvorschlag verpackt in einem Lob ist sicher gut gemeint, wirkt aber halbherzig – im schlechtesten Falle als „Chefgehabe“. Wenn Sie ohne wenn und aber loben, wird Ihr Gegenüber sich darüber auch uneingeschränkt freuen können. Und nimmt so den Verbesserungsvorschlag bei nächster Gelegenheit wesentlich leichter an.

Tipp 5: Nehmen Sie sich Zeit für das Lob! Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit demonstriert Respekt und Anerkennung.

Wir haben heute oft viel zu wenig Zeit. Ein Lob in Hetze oder Zeitnot provoziert, dass Ihr Gegenüber das Lob gar nicht wahr nimmt oder auch nicht für wahrnimmt. Deshalb loben Sie in aller Ruhe und schenken Sie als Zeichen der Anerkennung zwei Minuten ungestörte Zeit.

Tipp 6: Loben Sie emotional! Sagen Sie offen, was Sie empfinden. Ihr Lob wird damit glaubwürdig und persönlich.

Sie haben sich über eine Leistung Ihres Mitarbeiters gefreut, Sie sind stolz auf ihn oder Sie sind sogar begeistert? Dann freut sich der Mitarbeiter umso mehr, wenn Sie ihm das auch genauso sagen.

Tipp 7: Loben Sie individuell nach dem Leistungsstand der Mitarbeiter! So motivieren Sie langjährige wie neue Mitarbeiter jeweils spezifisch.

Manches ist für den routinierten Mitarbeiter, der bereits lange eine Aufgabe erfüllt, schon selbstverständlich geworden. Für einen neuen Mitarbeiter ist eine vergleichbare Aufgabe vielleicht eine große Herausforderung, weil er sie erst seit kurzem übernommen hat.

Wenn Sie jetzt den langjährigen Mitarbeiter für eine Routinearbeit loben, dann wird er das für einen schlechten Witz oder als ironisch empfinden. Wenn Sie den neuen



Mitarbeiter nicht loben, dann wird er denken, dass Sie seine Fortschritte nicht sehen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie Ihr Lob nach dem individuellen Leistungsstand der Mitarbeiter ausrichten, um für alle die Motivation aufrecht zu erhalten.

Tipp 8: Vermeiden Sie direkte Vergleiche! Das Lob eines Einzelnen im Team sollte die anderen nicht herabsetzen.

Wenn Sie die Leistung eines einzelnen Mitarbeiters besonders hervorheben und dadurch die Leistung der anderen entwerten, ganz gleich, ob Sie das bewusst formulieren oder eher unbewusst tun, dann wird sich keiner im Team wohl fühlen. Die Teammitglieder werden sich wahrscheinlich herabgesetzt und nicht ausreichend wertgeschätzt fühlen. Dem so Gelobten wird das unangenehm sein und er wird vielleicht sogar fürchten, die Rolle als Streber, Schleimer oder ähnliches im Team einzunehmen. Auch wenn Sie es gut meinen, die herausstechende Leistung eines Einzelnen hervorzuheben – seien Sie sich bewusst, dass das viel Unruhe im Team auslösen kann.

Tipp 9: Seien Sie kreativ beim Loben! Ewig gleiche Wiederholungen verlieren an Wirkung und Reiz.

„Jetzt kommt das Montagslob!“ dachte ich früher häufig bei einem Chef, der jeden Montag glaubte mich für die Woche motivieren zu wollen. Also hat er sich jeden Montag etwas einfallen lassen. Manchmal habe ich mich auch gefreut, weil ich das Gefühl hatte: „Ja, das ist wirklich gut gewesen ...“, aber oft dachte ich: „Jetzt hat er sich wieder etwas aus den Fingern gesogen!“ Auch wenn Sie immer wieder für die gleichen Dinge loben, wird das Lob dadurch nicht besser, sondern verliert eher seinen Reiz. Besser ist es, wenn Sie mit offenen Augen die Leistung Ihrer Mitarbeiter betrachten und auch mal auf Dinge achten, die Sie sonst nicht im Fokus haben. Seien Sie beim Loben kreativ.

Tipp 10: Loben Sie den/die Richtige: Ein Lob sollte Verursacher-gerecht sein!

Meine Oma sagte immer: „Ehre, wem Ehre gebührt.“ Das gilt es aber auch zu berücksichtigen, wenn zum Beispiel ein Teamergebnis besser geworden ist, weil ein Einzelner eine herausragende Leistung erbracht hat und nicht das gesamte Team. Loben Sie dann den Einzelnen und nicht das Team oder den Vorgesetzten des Teams. Fahnden Sie also nach dem tatsächlichen Verursacher des guten Ergebnisses.