

Mitarbeiter richtig loben – eine Anleitung in 7 Schritten



Warum ist richtiges Lob so wertvoll?

Wenn Sie richtig loben, zeigen Sie Ihren Mitarbeitern Wertschätzung, steigern deren Selbstvertrauen und schaffen eine positiv-produktive Arbeitsumgebung. Und nur in dieser können Mitarbeiter sich motivieren, entwickeln und Arbeitsfreude empfinden.

Ja, Sie haben richtig gelesen: „sich selber motivieren“. Denn Sie können keinen anderen Menschen motivieren. Sie können nur die richtige Arbeitsumgebung schaffen, in der Ihre Mitarbeiter sich selber motivieren können – und dazu gehört richtig loben.

Ein richtiges Lob zeigt Ihren Mitarbeitern, dass Sie Interesse zeigen und sich mit ihren Leistungen auseinandergesetzt haben. Damit schenken Sie Ihre aufgewendete Zeit und schaffen menschliche Nähe – das gehört zur Wertschätzung.

Können Sie lernen, Mitarbeiter richtig zu loben?

Ja, denn Ihre Mitarbeiter richtig zu loben ist ein Handwerk. Und keine Kunst oder gar angeboren. Und kann mit diesen 7 Schritten gelernt und zur positiven Gewohnheit gemacht werden:

1. Planen Sie es:

Wenn Sie es nicht gewohnt sind, regelmäßig Ihre Mitarbeiter zu loben, dann planen Sie es. Ja, planen Sie es, wie Sie einen regelmäßigen Termin planen. Und damit entwickeln Sie die Gewohnheit, Ihre Mitarbeiter zu loben.

Sobald das Loben der Mitarbeiter zu einer Gewohnheit geworden ist, hören Sie auf zu planen. Sonst wird es zu kalkulierbar und Sie wollen ja Ihre Mitarbeiter loben, wenn Sie diese dabei erwischen, dass sie etwas richtig gemacht haben. Also positiv überraschen (siehe Tipp 7)

2. Seien Sie ehrlich

Nur wenn Sie etwas als wirklich lobenswert empfinden, kommt Ihr Lob auch richtig an. Wenn Sie genau hinschauen und sich die Zeit nehmen, darüber nachzudenken, finden Sie bei jedem Mitarbeiter gute Gründe zu loben. Und wenn nicht, sind entweder Sie als Führungskraft zu kritisch oder Ihr Mitarbeiter nicht an der richtigen Position im Unternehmen. Beim ersten denken Sie bitte an das Sprichwort „Perfektion weckt Aggression“ und übrigens ist Perfektionismus der sichere Weg, unzufrieden zu sein. Beim zweiten hilft eine persolog DISG Analyse der Stärken Ihres Mitarbeiters. Und wenn Sie nicht die Zeit haben, das Verhalten Ihrer Mitarbeiter zu analysieren, hilft ein Führungskräfte Coaching.

3. Kein taktisches Lob

Bitte überlegen Sie, was Sie loben und nicht weshalb Sie loben. Ein Lob ist zwar nicht selbstlos (siehe „Und was haben Sie als Führungskraft davon“ weiter unten). Doch der positive Effekt, wenn Sie Ihre Mitarbeiter richtig loben, stellt sich von selbst ein. Und sollte nicht auf Kalkül oder einem Hintergedanken beruhen. Das merken die Menschen nämlich ziemlich schnell und empfinden es als negative Manipulation.

Überlegen Sie also vielmehr, was jemand gut gemacht hat, welche Leistung besonders beachtenswert ist, wer sich besonders engagiert hat...

Dann fragen Sie sich, was Ihnen daran (besonders) gefällt und was es für Sie (emotional) bedeutet.

4. Körpersprache und Stimme

80-90% unserer Kommunikation sind das „Wie“ und nicht das „Was“ – also Körpersprache und Stimme. Achten Sie auf eine offene Körpersprache, insbesondere Blickkontakt und ein Lächeln. Eine Grundregel lautet „Keine Kommunikation ohne Blickkontakt“, das gilt auch fürs richtige Loben. Und wenn das, was Sie loben, Sie nicht Lächeln lässt...

5. Seien Sie genau und erklären Sie Ihr Lob

Nein, Sie sollen sich nicht für Ihr Lob rechtfertigen, denn dann wäre es ja keines. Doch wenn Sie Ihre Mitarbeiter richtig loben wollen, dann geht das nur, wenn Sie glaubwürdig rüberkommen. Und glaubwürdig oder authentisch sind Sie nur, wenn der Empfänger des Lobes weiß, was Ihnen so gut gefallen hat und was es für Sie bedeutet. Ein Beispiel?

„Super, dass Sie das Projekt eigenständig und auch noch 2 Tage vor der Deadline fertig gestellt haben. Das gibt mir das gute Gefühl, mich auf Sie verlassen zu können.“ Anstatt eines *„Super Leistung... toller Job... gut gemacht.“*

Je genauer Ihr Lob ist, je konkreter Sie ansprechen, was Ihnen aufgefallen ist, desto stärker wirkt Ihr Lob.

6. Loben Sie zeitnah und konzentriert

Wenn Ihnen etwas Lobenswertes auffällt, reagieren Sie schnellstmöglich. Ein Lob wirkt umso besser, je besser das Gelobte noch in Erinnerung ist. Und nicht nur einmal im Jahr beim Jahresgespräch, das ohnehin überbewertet und oft sogar kontraproduktiv ist. Loben Sie konzentriert: im Moment des Lobes ist nichts wichtiger als das Lob. Kein Telefon, keine E-Mail, kein anderer Mitarbeiter (siehe Punkt 4 „Blickkontakt“)

7. Erwischen Sie Ihre Mitarbeiter

Ja, erwischen Sie Ihre Mitarbeiter. Immer dann, wenn Sie etwas gut gemacht oder eine besondere Leistung erbracht haben. Also immer dann, wenn es etwas zu loben gibt. Und wenn das zu einer Gewohnheit wird, dann kommt das Lob von ganz alleine und organisch. Dann brauchen Sie auch nicht mehr zu „planen“.

Und was haben Sie als Führungskraft davon wenn Sie Ihre Mitarbeiter richtig loben?

Richtiges Lob fördert das Selbstvertrauen und die Bereitschaft, Leistung zu erbringen. Als Führungskraft zählt es zu Ihren Aufgaben, mit Ihrem Team Ziele zu erfüllen. Dabei hilft richtiges Lob und es macht auch noch allen Beteiligten mehr Spaß.

Lob ist ein wichtiges Element einer wertschätzenden Arbeitsumgebung. Und nur in einer solchen sind Mitarbeiter dauerhaft bereit Leistung zu erbringen. Auch mal über das Übliche hinaus. Wenn es mal rund geht, stehen Sie als Führungskraft dann nicht alleine da. Und in einer wertschätzenden Arbeitsumgebung können Fehler und Patzer offen angesprochen werden. Ihr Team kann also immer besser werden und es wird nichts verheimlicht (das sie dann später ohnehin „in den Hintern beißt“). Also weniger Stresspotential für Sie als Führungskraft.

Mitarbeiter richtig zu loben ist wirksamer und günstiger, als finanzielle Anreize zu schaffen. Das hat eine Studie des National Institute for Physiological Sciences nachgewiesen. Und richtig eingesetztes Lob erzeugt keinen Gewöhnungseffekt. Ganz im Gegensatz zu finanziellen Anreizen, deren Wirkung schnell verpufft. Denn an mehr Geld gewöhnen wir uns schnell und erwarten immer mehr. Und der Schuss geht nach hinten los...
Lob aktiviert das Belohnungssystem im Gehirn. Und unser Gehirn mag Belohnungen. Damit schafft ein Lob ein gutes Gefühl – übrigens für den Gelobten und den Lobenden. Eine Studie des Instituts für Medizinische Soziologie der Universität Düsseldorf hat gezeigt, das Lob r das Risiko von Herz-Kreislaufkrankungen und psychischen Leiden reduziert. Damit macht die Arbeit mehr Spaß und die Krankheits- und Ausfallquote sinkt.

Loben nur unter 4 Augen?

Manchmal lese ich, dass Führungskräfte nur unter 4 Augen loben sollen. Weil sonst andere Mitarbeiter sich am Lob stören würden.

Wenn Sie als Führungskraft eine vertrauensvolle und wertschätzende Arbeitsumgebung geschaffen haben, dann können Sie auch offen loben. Denn es zeigt Ihre Wertschätzung, spornt (auch andere) an und wenn Sie sich wirklich bemühen, finden Sie auch bei jedem Mitarbeiter etwas Lobenswertes.

Zu viel Lob schadet?

Nein, denn Lob aktiviert das Belohnungszentrum im Gehirn und das kann nicht oft genug passieren. Und wenn Sie Ihre Mitarbeiter richtig loben, dann gibt es auch keinen Gewöhnungseffekt. Oder wird eine Liebe weniger stark, wenn Sie oft „Ich liebe Dich!“ sagen?

Loben oder Schleimen

Was ist der Unterschied zwischen Loben und Schleimen?

Nun, wenn Sie aus Ihrer Sicht schildern, was Ihnen gefällt, ist das ein Lob.

Wenn Sie sagen, was der andere hören will, dann ist das Schleimen.

Geben Sie externes Lob weiter!

Zum richtigen Loben Ihrer Mitarbeiter gehört auch, dass Sie externes Lob weiter geben.

Wenn Sie also hören, dass ein Dritter Ihre Mitarbeiter lobt, dann geben Sie das bitte auch an Ihre Mitarbeiter weiter.

Und wie reagieren Sie am besten auf Lob?

Mit einem „Danke“. Zeigen Sie, dass es Sie freut, wenn Sie gelobt werden und dass Sie es zu schätzen wissen, dass der Lobende sich die Mühe macht. Gerne können Sie auch nachfragen, was dem Lobenden besonders gut gefällt. Dann wissen Sie, was wichtig ist.

Und wie reagieren Sie bitte NICHT?

Indem Sie sich rechtfertigen oder Ihre Leistung schmälern. „Das war gar nicht so schwierig ...“ ist nach einem Lob einfach unpassend. Wenn eine Leistung für mich lobenswert war und für Sie leicht, dann ist es für mich noch immer lobenswert.

Warum wollen Sie sich klein machen?

Wenn andere Menschen an der Leistung beteiligt waren sollte es selbstverständlich sein, dass Sie dies erwähnen und das Lob auch weitergeben.

Und bitte denken Sie immer daran:

„Vom anerkennenden Schulterklopfen zum Tritt in den Hintern sind es nur 50 cm. Die machen jedoch einen großen Unterschied!“

Quelle: <https://alexanderplath.com/mitarbeiter-richtig-loben/>

Firmenportrait:

Alexander Plath ist einer der führenden Experte für „Auftritt & Wirkung“ im deutschsprachigen Raum, Business Trainer & Coach für Präsentation, Rhetorik & Körpersprache, limbische Kommunikation und Etikette & Business Knigge.

Als Trainer und Coach ist er neben zahlreichen weiteren Ausbildungen vom BDVT als „Trainer & Berater“, vom AUI als „Business Knigge Coach AUI“ und für die persolog (DISG) und BENEFIT Coaching Modelle zertifiziert.

Er ist seit über 20 Jahren im Verkauf und Vertrieb aktiv und hat in dieser Zeit alle Stationen vom Verkäufer bis zum Direktor Vertrieb Ausland und Mediensprecher eines multinationalen Unternehmens durchlaufen.

Seit mehr als 15 Jahren trainiert und coacht er vor allem Führungskräfte und Verkäufer und ist ein gefragter Trainer und Referent im In- und Ausland, der vor allem mit hoher Praxisnähe, Humor und Begeisterung in Deutsch und Englisch überzeugt.

Schauen Sie doch mal, was seine Teilnehmer sagen: <http://aplath.eu/kundenstimmen>