Wie Sie mit Anerkennung Ihre Mitarbeiter begeistern

Welch ein Widerspruch: Die aktuelle Management-Literatur spricht von der „Demotivierenden Kraft des Lobes" und auf der anderen Seite wünschen sich die Mitarbeiter Lob und Anerkennung durch die Führungskraft. Diesen starken Wunsch erlebte ich bei vielen Workshops zum Thema Kulturwandel. Liegen Berater, Trainer und Coaches so falsch mit Ihrer Behauptung?

In einem Coaching sprach eine Führungskraft über das Thema Zweifel. Der Klient sagte "Ich kann das nicht haben, wenn mir jemand sagt, das hätte ich gut gemacht und ich bin der Meinung, das hätte ich besser machen können. Dem einzigen dem ich das glaube, dass es gut ist, bin ich selbst. Nur, wenn ich sage, ja, das ist es. Dann kann ich es annehmen." Geht es Ihnen ähnlich? Können Sie Lob nur von sich selbst annehmen?

Der große Unterschied zwischen Loben und Anerkennen liegt darin, dass Sie beim Anerkennen von sich selbst sprechen. Beim Loben sprechen Sie über den anderen: „Das hast Du gut gemacht." Lob entspricht einer Bewertung darüber wie der andere ist. Wer will schon gerne von anderen bewertet werden? Besonders dann nicht, wenn die Erfahrung zeigt, dass danach oft eine Kritik erfolgt.

Zollen Sie jemanden Anerkennung, dann sprechen Sie von sich und wie das was der andere erledigte auf Sie wirkt. Während das Loben ein Abhängigkeitsverhältnis darstellt, d.h. der eine hat das Recht den anderen zu bewerten. So zeigt die Anerkennung zwei gleichgestellte Partner: „Für mich ist ihre Kosten-Kalkulation sehr hilfreich, um die neuen Preise korrekt zu ermitteln. Danke dafür."

Diese Gleichstellung bietet den geschützten Raum, dass sich der andere ohne spätere Reue freuen kann. Nutzt Ihr Mitarbeiter diesen Raum, den Sie als Führungskraft öffnen, so fällt es Ihrem Mitarbeiter leichter sich für seine Arbeit zu begeistern. Erst durch die Anerkennung erfährt er welchen Nutzen er erbrachte und welchen Sinn seine Arbeit hat. Das „Danke" am Ende bestärkt Ihre Aussage.

Transformative Führung und Anerkennung

Unter Anerkennung geben summieren sich alle Aspekte der transformativen Führung:

- Sie drücken Ihre Wertschätzung aus (Inspiration)
- Sie sprechen von sich (Vorbildfunktion)
- Sie stellen Ihre Bedürfnislage dar (Geistige Anregung)
- Sie sprechen einen Menschen/ Team direkt an (Individuelle Behandlung)
- Sie zeigen den Nutzen auf, den Sie erhalten haben (Ergebnis-Orientierung)

Zollen Sie öfters Anerkennung. Denn, hat die Arbeit einen erkennbaren Sinn und Nutzen, so macht es doppelt Spaß sich dafür einzusetzen.

Autor:
COACH Dill
Friedrichstraße 21
80801 München
Tel 089 – 32 65 56 43
hd@coach-dill.de
www.coach-dill.de