



## Loben – Pflicht oder Kür von Vorgesetzten?

---

**Sie naht wieder** die Zeit der schönen Reden und Ansprachen und des Dankeschöns für gute Zusammenarbeit. Doch wie fühlt sich das für Sie an, einmal im Jahr „vor versammelter Mannschaft“ zu hören, dass Sie gut sind und im letzten Jahr erfolgreich gearbeitet haben?

---

**Was lernen Sie in Führungs- trainings?** Sicher haben Sie auch schon gehört, dass für motivierte Mitarbeiter Lob eine notwendige Voraussetzung ist. Loben soll Tagespflicht sein. Natürlich kein Lob für Selbstverständlichkeiten, sondern ein Lob für die „Extras“.

---

**Doch wie sieht der Alltag aus?** Manche Vorgesetzte sitzen hinter ihrem Schreibtisch und „lassen kommen“. Oder es gibt noch nicht einmal eine Begrüßung oder Verabschiedung – vielleicht weil man ja als erster kommt und als letzter geht.

Sicher das hört sich krass an, die meisten Führungskräfte sind über dieses Stadium glücklicherweise hinaus. Und doch finden wir in unserer Beratungspraxis noch Exemplare dieses Typs.

---

**Ist Lob noch zeitgemäß?** Lob wird sicher nicht aus der Mode kommen – doch heute geht es um mehr. Mitarbeiter wollen Wertschätzung und Aufmerksamkeit. Führen ist heute schwieriger geworden. Das wird auch daran deutlich, dass ein „Danke“ oder „Das haben Sie gut gemacht“ nicht mehr reicht.

---

**Aufmerksamkeit – wie geht das?** Was wissen Sie über Ihre Mitarbeiter außerhalb des Arbeitsfeldes? Es geht nicht darum, dass Sie neugierig sein sollen oder Ihre Mitarbeiter ausquetschen sollen.

Doch wie wäre es, wenn Sie auf eine Äußerung wie „Ich muss heute früher gehen, weil ich noch ins Reisebüro gehe“ bei nächster Gelegenheit von Ihren Reisezielen erzählen – und daraus vielleicht ein Gespräch über Rucksackurlaub in den Bergen wird?

---

*Fortsetzung nächste Seite*

## Loben – Pflicht oder Kür von Vorgesetzten?, *Fortsetzung*

---

**Ich hab doch selber so viel am Hut!**

Sicher ist das so. Und gerade deshalb benötigen Sie engagierte Mitarbeiter. Und viele Mitarbeiter engagieren sich eher, wenn es eine gute Beziehungsebene gibt – und die will gepflegt werden. Gute Wege für Beziehungspflege sind Gespräche über Themen, die sich eher zufällig ergeben.

Sie müssen einfach nur aufmerksam sein – und bitte auch in zwei Wochen noch wissen, was Sie im Groben diskutiert haben.

---

**Wertschätzung statt Lob?**

Wissen Ihre Mitarbeiter, wie viel sie wert sind? Wissen Ihre Mitarbeiter, was mit ihrer Zuarbeit entsteht? Geben Sie ein Feed-back, was Sie mit deren Unterstützung erreicht haben? Damit ist nicht das Lapidare „Da haben Sie mir geholfen“ oder „Das haben Sie gut gemacht“ gemeint..

Wertschätzung ist spezifischer, konkreter – eben keine Lob- oder Dankesfloskel, sondern z. B. so: „Mit Ihren Statistiken konnte ich die Preisargumente des Kunden entkräften“.

---

**Und ich?**

Es kann sehr wohl sein, dass Sie diese Aufmerksamkeit und Wertschätzung nicht erfahren. Doch was hindert Sie, besser als Ihr eigener Vorgesetzter zu sein. Und Mitarbeiter, die auf eine solche Art und Weise „gepflegt“ werden, entlasten Sie in Ihren Aufgaben. Das dürfte doch Grund genug sein, andere Wege zu gehen?

---

**Sie können das alles schon?**

Dann herzlichen Glückwunsch, Ihnen und Ihren Mitarbeitern! Uns begegnen in unserer Trainings- und Beratungspraxis solche Glücksfälle eher weniger – was in der Natur der Sache liegt.

Dann geben Sie doch diese Ausgabe an „Bedürftige“ weiter. Oder denken Sie in Ihrer Weihnachts- oder Jahresabschlussansprache ganz besonders an das „Wissen über den Wert“ und kommunizieren Sie ihn.

---

Wir wünschen Ihnen viele gute Ideen für wertschätzende Gespräche und Mitarbeiter, die Sie so entlasten, dass Sie Zeit für das Eigentliche haben.

Ihre

