

# Muss ich die Mitarbeitenden wirklich ständig loben?

**Feedback** Mir wird hin und wieder von den Mitarbeitenden vorgeworfen, dass ich zu wenig lobe. Ich sehe nicht ein, dass dies wirklich nötig sein soll. Brauchen die Menschen effektiv immer wieder Lob? Wenn Ja: Wie mache ich es denn richtig, wie lobe ich meine Mitarbeitenden ungekünstelt und korrekt?

Gerade im Geschäftsleben gilt oft: Die Abwesenheit von Kritik ist Anerkennung genug. Doch wer seine Mitarbeitenden emotional verhungern lässt, wird eines Tages kaum mehr anerkennenswerte Leistung erhalten. Und: Wer Gutes sucht, wird Gutes finden.

Eine Anerkennung an der richtigen Stelle wird die Batterie eines Menschen, eines Teams wieder aufladen. Ein Lob ist nicht nur Labsal für die Seele, es ist auch ein mächtiges Instrument, um Menschen zu motivieren und ihr Verhalten zu verändern.

– **Zeitnah:** Loben Sie spontan und zeitnah. Wer seinen Mitarbeitenden keine unmittelbare Rückmeldung über die Qualität ihrer Arbeit gibt, lässt sie im Ungewissen über die Güte ihrer Leistung. Einmal im Jahr (Qualifikationsgespräch) reicht nicht. – **Konkret:** Es muss klarwerden, womit das Lob verdient

wird. Bleiben Sie bei den Fakten. Je spezifischer Sie die Erfolge schildern, desto fundierter wirkt die Anerkennung. – **Aufrichtig:** Wenn ich nur lobe, weil ich gelernt habe zu loben, wirkt es nicht. Das Lob muss aufrichtig und authentisch sein. Auch darf es nie als bedingtes Lob daherkommen (etwa: erst loben, dann einen Berg von Arbeit verteilen, oder erst loben, dann schelten). Die

## Kurzantwort

Wer keine Rückmeldung über die Qualität seiner Arbeit erhält, bleibt im Ungewissen über die Güte seiner Leistung. Zeitnahes, klares, authentisches, unverstelltes Lob lässt uns unsere Leistung einschätzen, daran wachsen und – wo nötig – unser Verhalten ändern. Jeder Mensch braucht Lob. (red)

Mitarbeitenden lernen schnell, die Absicht dahinter zu deuten: «Er lobt nur, weil er etwas von mir will», oder: «Achtung, jetzt folgt dann der Hammer!» – **Ein Lob ist ein Lob:** Verbinden Sie Ihr Lob nicht mit einer Kritik. Jeder Schönheitsfleck degradiert das Lob. Verzichten Sie auf die Sandwich-Methode, die die negative Rückmeldung mit Lob umschliesst, damit sie sich leichter schlucken lässt. Die Folge: Die Gelobten reagieren misstrauisch und ablehnend. – **Ich-Botschaft:** Formulieren Sie lobende Worte als Ich-Botschaft: «Ich bin beeindruckt, wie gut du unser Anliegen trotz kurzer Vorbereitungszeit vertreten hast.» Sie drücken damit Ihre Anerkennung auf Augenhöhe aus, sind du-orientiert und geben zugleich Antwort auf die Frage, warum Sie dieses Lob äussern. Sprechen Sie hingegen eine Du-Botschaft aus («Das

hast du gut gemacht»), fällen Sie ein Urteil im Sinne von «ich beurteile dich», womit Sie sich über den Gelobten stellen. Zudem ist die Aussage pauschal: Der Empfänger weiss nicht konkret, was er gut gemacht hat und welches spezifische Verhalten er beibehalten soll. – **Lob von und vor Dritten:** Geben Sie anerkennende Worte Dritter zeitnah weiter. Und loben Sie Ihre Mitarbeitenden vor Kunden wie: «Es ist ein Glück, dass wir Sie haben, weil ...», oder: «Ich schätze Ihre Meinung.» Da schalten gleich drei Hirne auf positiv!

## Jeder Mensch braucht Lob

Jeder Mitarbeitende braucht regelmässig Feedback – auch positives! Das kann auch ein Dankeschön, ein freundlicher Blick, ein Lächeln sein; Sie schenken damit zumindest ein Zeichen. Gerade die Orientie-

rung am Wert der Mitarbeitenden, das Wahrnehmen und Fördern ihrer Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten ermöglicht Wachstum und bringt Wertschöpfung für das ganze Unternehmen. Suchen Sie aktiv nach dem Menschen, dem Guten!



**Irène Wüest Häfliger**  
Soziologin und Sozialpsychologin  
Expertin für Stilfragen  
[www.stilprofil.ch](http://www.stilprofil.ch)

## Suchen Sie Rat?

**Schreiben Sie an:** Ratgeber,  
Luzerner Zeitung,  
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.  
**E-Mail:** [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie bei Ihrer Anfrage Ihre Abopass-Nummer an.