

## **Gesprächsführung**

### **Lob als Motivation für MitarbeiterInnen**

#### **Lob tut gut!**

Viele Führungskräfte legen ein großes Unbehagen an den Tag, wenn sie ein Anerkennungsgespräch führen sollen. Tatsächlich ist es für viele Führungskräfte schwieriger, Lob auszusprechen, als ein Kritikgespräch zu führen. Letzteres ist zwar unangenehm, aber es muss schließlich sein. Lob und Anerkennung fördert die Motivation der Mitarbeiter. Es kommt jedoch nicht allein auf das Lob als solches an, sondern eben auch darauf, wie und in welcher Form Lob und Anerkennung gezeigt und ausgesprochen werden.

Schon eine schlichte Formulierung wie *"Gut gemacht!"*, ist letztendlich ein Allgemeinplatz, dem Mitarbeiter kein Vertrauen schenken. Er wird denken: *"Aha, jetzt soll ich also wieder motiviert werden!"* Hier fehlt es nicht nur an der persönlichen Anteilnahme, sondern auch am konkreten Bezug zur gemeinten Leistung. Überhaupt wird die tatsächliche Wirkung einer Leistung oft vernachlässigt. Jeder Mitarbeiter braucht Resonanz, ein Feedback darüber, was seine Arbeit überhaupt bewirkt.

Mangelnde Rückmeldungen und fehlendes Feedback sind häufige Ursachen für nachlassende Leistungen. Ein Mitarbeiter, der z.B. abends noch fieberhaft für die Jahreshauptversammlung an einer dringend benötigten Präsentation arbeitet, ist eher dazu bereit, einen solchen Einsatz zu wiederholen, wenn er ein entsprechendes Feedback erhält. In einem solchen Fall reicht Anerkennung für den Einsatz alleine nicht aus. Unbedingt sollte der Mitarbeiter erfahren, wie die Präsentation angekommen ist, ob es dazu Diskussionen gab etc.. Jeder Mitarbeiter will sehen, welches die Früchte seiner Arbeit sind.

Selbst wenn kein direkter Erfolg mit einem Projekt verbunden ist, konnten in den allermeisten Fällen doch wenigstens wichtige Erfahrungen gesammelt werden. Auch über solche Erkenntnisse sollten Sie Ihre Mitarbeiter informieren.