

## Die beeindruckende Macht der Anerkennung

**Wenn Du denkst, Du könntest Mitarbeiter durch ständige Kritik oder Jobunsicherheit motivieren, liegst Du vollkommen falsch. Wer stattdessen Lob erhält, strengt sich noch mehr an. Wieso? Weil Anerkennung ein Gefühl der Zugewandtheit und Gemeinschaft vermittelt.**

Quelle: Online 14.03.2022: [https://arbeits-abc.de/anerkannte-mitarbeiter-sind-bessere-mitarbeiter/?xing\\_share=news](https://arbeits-abc.de/anerkannte-mitarbeiter-sind-bessere-mitarbeiter/?xing_share=news)

Je stärker die soziale Bindung und damit das Verantwortungsgefühl des Mitarbeiters gegenüber seinen Kollegen und Vorgesetzten ist, umso mehr wird er zu leisten bereit sein. Eventuell arbeitet er sogar einige Zeit unbezahlt, wenn das Unternehmen schwere wirtschaftliche Probleme hat – es wäre nicht das erste Mal. Doch zu solchen Opfern sind Mitarbeiter erfahrungsgemäß nur bereit, wenn sie den Eindruck haben, das Unternehmen bringt ihnen Wertschätzung entgegen und wäre im Gegenzug zu vergleichbaren Opfern bereit. Es herrscht also der Grundsatz

### Wie Du mir, so ich Dir!

Anerkennung erwirkt somit ein Zusammengehörigkeitsgefühl, dieses wiederum steigert die Motivation und damit die Leistung des Betroffenen, was noch mehr Lob nach sich zieht – und immer so weiter. Wenn Du als Führungskraft die Macht der Anerkennung nutzt, trittst Du eine positive Aufwärtsspirale los, von der alle Beteiligten nur profitieren.

## 1 Die negativen Konsequenzen mangelnder Anerkennung

Keine Frage: Kritik ist wichtig für die fachliche sowie persönliche Weiterentwicklung und darf im Berufsleben nicht fehlen – wenn sie denn richtig formuliert ist. Unterschätzt sollte die Macht der Anerkennung trotzdem nicht. Mangelnde Anerkennung hat für die Betroffenen nämlich zahlreiche negative Folgen:

- Mitarbeiter, die sich im Job nicht wertgeschätzt fühlen, sind unzufriedener und weniger motiviert.
- Sie sind weniger loyal ihrem Arbeitgeber gegenüber und dementsprechend auch weniger leistungsbereit.
- Unzufriedene Angestellte suchen sich mit höherer Wahrscheinlichkeit eine andere Arbeitsstelle – eventuell sogar bei der direkten Konkurrenz.
- Mangelnde Anerkennung kann das Arbeitsklima vergiften und dadurch eine flächendeckende Unzufriedenheit im Team hervorrufen.
- Das fehlende Lob kann bei Betroffenen zu einem Verlust des Selbstwertgefühls führen. Das mangelnde Selbstbewusstsein erwirkt schlechtere Leistungen, eventuell sogar Minderwertigkeitskomplexe bis hin zu einer handfesten psychischen Erkrankung.
- Wer sich dem Arbeitgeber weniger verpflichtet fühlt, feiert eher krank und verringert sein Engagement für das Unternehmen auf ein Minimum.
- Führungskräfte, die von ihren Vorgesetzten selbst nicht gelobt werden, neigen auch bei ihren Mitarbeitern weniger zur Anerkennung.

Mangelnde Anerkennung zieht sich also wie ein Rattenschwanz durch das gesamte Unternehmen. Die Mitarbeiter sind unzufriedener und das bringt nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für den Betrieb selbst zahlreiche negative Konsequenzen mit sich – die schlimmstenfalls sogar existenzbedrohlich werden können. Hierzu gehören

- eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation,
- höhere Krankenstände mit dementsprechend steigenden Kosten,
- mangelnde Kreativität und Innovation im Unternehmen,
- ein schlechtes Betriebsklima mit unzufriedenen Fach- sowie Führungskräften,
- Probleme beim Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels oder auch

- eine verringerte Qualität.

Die Liste ist lang, doch dieser kurze Ausschnitt dürfte bereits die Bedeutung einer Kultur der Anerkennung im Unternehmen unter Beweis gestellt haben. Aber wieso ist Anerkennung für Menschen eigentlich so essentiell?

## 2 Fehlende Anerkennung führt zum Risikofaktor „Frust“

Lass uns das Szenario einmal gedanklich umkehren, um Dir diese Macht noch einmal zu versinnbildlichen: Nehmen wir an, Du lobst Deine Mitarbeiter selten bis nie. Zu Beginn mögen sie noch motiviert sein, im Sinne von:

**Dem möchte ich etwas beweisen!**

Doch je mehr ein Mitarbeiter leistet und je länger er auf die Anerkennung warten muss, umso schneller sammelt sich in ihm Frustration an. Irgendwann gibt er auf und denkt sich:

**Egal, wie viel ich leiste: Ich werde ja ohnehin nicht wertgeschätzt. Also brauche ich ab sofort auch keine Leistung mehr erbringen. Schlussendlich ist das Ergebnis dasselbe.**

Vielleicht lässt der Betroffene die Kollegen und Vorgesetzten – schlimmstenfalls sogar die Kunden und Geschäftspartner – seinen Unmut sogar spüren, vergiftet dadurch das Arbeitsklima mit allen negativen Konsequenzen und gefährdet unter Umständen den Unternehmenserfolg. Wer dauerhaft die negative Emotion der Frustration mit sich herumträgt, wird zudem früher oder später erste gesundheitliche Probleme bemerken. Dies können Magenschmerzen sein, eine Depression oder Schwindel. Die möglichen Ausprägungen sind vielfältig, die Ursache jedoch stets dieselbe: mangelnde Anerkennung.

## 3 Eine „Kultur der Anerkennung etablieren“ – wie soll das gehen?

Wenn Du Dich in einer Führungsposition befindest, haben wir Dich nun hoffentlich von den Vorteilen des Lobes überzeugt. Etabliere in Deiner Abteilung, Deinem Team oder Deinem Unternehmen eine Atmosphäre der Anerkennung. Wir verraten Dir, wie das geht:

- Ein einfaches „gut gemacht“ ist zwar ein guter Anfang, doch für eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung braucht es schon ein wenig mehr. Dennoch schadet es nicht, wenn du diese zwei Wörter zukünftig häufiger verwendest.
- Überhaupt solltest Du Dir einmal die Zeit nehmen, um Deine Lob-und-Kritik-Gewohnheiten auf den Prüfstand zu stellen. Gerne kannst Du hierbei auch eine (anonyme) Umfrage bei Deinen Mitarbeitern machen. Wie Du eingangs gelernt hast, klaffen Selbst- und Fremdwahrnehmung diesbezüglich nämlich oft weit auseinander.
- Versuche, die einzelnen Leistungen Deiner Mitarbeiter im Blick zu behalten und konkret zu würdigen. Sage dem Betroffenen also, weshalb Du ihn gerade lobst und was genau er gut gemacht hat. Lasse das „Aber“ anschließend weg. Kritik solltest du konstruktiv und zu einem anderen Zeitpunkt üben, sonst machst Du den positiven Effekt der Anerkennung direkt wieder kaputt.
- Achte zudem darauf, dass das Lob zeitnah erfolgt, nicht also erst eine Woche, einen Monat oder ein Jahr später.
- Lobe Mitarbeiter persönlich und nimm Dir dafür kurz Zeit. In einem Vieraugengespräch ist die Wirkung der Anerkennung größer als in der Gruppe, zudem könnte Letzteres Neid bei den Teammitgliedern hervorrufen.
- Versuche, die Anerkennung konstant zu halten, so bleibt auch die Leistung vermutlich konstant. Wenn Du innerhalb einer Woche zehn Mal lobst und dann wieder ein Jahr nicht, wird der Effekt verpuffen.
- Zudem musst Du berechenbar sein. Wenn Du für etwas lobst, lobe also immer und alle Mitarbeiter. Wenn Du etwas tadelst, dann ebenfalls flächendeckend. Solltest Du das Verhalten nämlich bei einem

Mitarbeiter loben und beim nächsten nicht, kommst Du schnell in Verdacht, „Lieblinge“ zu haben und willkürlich Anerkennung zu verteilen – oder eben nicht.

- Passe das „Ausmaß“ des Lobes an den Verdienst an. Wenn Du bei jeder Kleinigkeit ausrastest vor Freude, ist das ebenso zwecklos wie ein simples „Gut“, wenn gerade jemand das Unternehmen vor dem Untergang gerettet hat – um es übertrieben auszudrücken.
- Bleibe authentisch. Auch, wenn Du ein super Schauspieler sein solltest, wird der Mitarbeiter merken, dass Deine Anerkennung unaufrichtig ist. Wenn Du unzufrieden bist, kannst Du das natürlich entsprechend professionell äußern und begründen, doch solltest Du Selbiges eben auch bei Erfolgen tun.
- Worte sind nicht das einzige Mittel, um Anerkennung auszudrücken. Schenkst Du den Mitarbeitern Aufmerksamkeit und gibst ihnen dadurch das Gefühl von Wertschätzung. Erkundige Dich nach deren Wohlbefinden, ihren Zielen, Problemen und Konflikten. Wahrhaftiges Interesse am Gegenüber ist ein eindeutiges Zeichen der Anerkennung.
- Sprich daher regelmäßig mit Deinen Teammitgliedern unter vier Augen. Stelle dabei deren Erfolge in den Mittelpunkt, fördere diese gezielt und arbeite auf ein gemeinsames Ziel hin. Frage also den Betroffenen, was er sich für seine berufliche Zukunft wünscht und ermögliche ihm dafür zum Beispiel die passende Weiterbildung.
- Alle Deine Mitarbeiter haben am Vorabend Überstunden geschoben, um ein wichtiges Projekt fertigzustellen? Dann lade diese am nächsten Tag doch zum Mittagessen ein oder lasse alle früher in den Feierabend gehen. Wertschätzung auszudrücken, geht nicht nur an einer Einzelperson, sondern auch im Kollektiv.

Je mehr Aufmerksamkeit Du Deinen Mitarbeitern schenkst, gemeinsame Ziele entwickelst sowie verfolgst und die Individuen gemäß ihrer Stärken und Wünsche einsetzen, umso zufriedener werden diese sein. Anerkennung bedeutet demnach auch regelmäßiges Lob, aber eben nicht nur.

Was gehört für Dich zu einer Kultur der Anerkennung? Wie sollten sich Führungskräfte verhalten – und wie nicht? Hast Du selbst vielleicht schon einmal aufgrund mangelnder Wertschätzung den Job gewechselt? Diskutiere gerne mit uns in den Kommentaren!

Fehlendes Lob wird von vielen Menschen als persönliche Herabsetzung empfunden. Um ein gesundes Selbstbewusstsein aufzubauen und vor allem für dauerhafte Zufriedenheit, Gesundheit und Motivation ist Anerkennung für Mitarbeiter daher essentiell. Sie brauchen Erfolgserlebnisse, die ihnen das Gefühl geben, auf dem richtigen Weg zu sein – dann werden sie diesen bis zum Ziel weitergehen.

[www.arbeits-abc.de](http://www.arbeits-abc.de) – Autor nicht angegeben