

Ratgeber

# Mitarbeitende wollen gelobt werden – und der Chef?

**Wertschätzung** In einem Ratgeber-Beitrag wurde dargelegt, wie wichtig es ist, dass die Mitarbeitenden eines Geschäfts gelobt werden. Wie sieht es aber umgekehrt aus: Wer lobt den Boss? Von der Geschäftsführung wird erwartet, dass der Lohn stets pünktlich aufs Konto flattert. Wie zeigt sich die Wertschätzung, dass dies auch geschieht?

Auch Chefs sind Menschen, das heisst, auch sie brauchen Anerkennung und soziales Feedback. Ein Chef oder eine Chefin bemüht sich, genügend Arbeit für alle zu haben, den Lohn pünktlich zu zahlen, Repräsentationsaufgaben zu übernehmen und so weiter. Chefsein oder Mitarbeitersein sind beides Rollen, Funktionen in einer Organisation. Beide bringen ihre Eigenheiten, ihre Stärken und ihre Schwächen ein und wollen beziehungsweise sollen ihre Rollen gut ausfüllen. Dabei können Sie einander helfen: Ihr Chef kann und soll Sie fordern und fördern, um Sie als Mitarbeiter und Fachkraft erfolgreich(er) zu machen – Sie können und sollen Ihren Chef fordern und fördern, um ihn als Führungskraft erfolgreich(er) zu machen.

Zwischen Ihnen und Ihrem Chef besteht eine Wechselwir-

kung. Nutzen Sie diese für die gegenseitige Förderung und Entwicklung! «Führen» Sie nach oben, indem Sie anlässlich einer wahrgenommenen erbrachten Führungsleistung Lob aussprechen. Sagen Sie genau, was Sie daran schätzen und woran es Ihnen aufgefallen ist – denn aus genereller Lobhudelei wird Ihr Chef nicht schlau(er)!

Formulieren Sie Ihr Feedback aus Ihrer persönlichen

## Kurzantwort

Richtiges, gezieltes Lob ist ein enorm wirkungsvolles Führungsinstrument, und zwar von oben nach unten wie auch umgekehrt: von unten nach oben. Denn auch Vorgesetzte sind Menschen, die Anerkennung und soziales Feedback brauchen und davon gefördert werden bzw. daran wachsen. (red)

Sicht wie etwa: «Ich finde ...», «Aus meiner Sicht ...», «Ich bin beeindruckt ...». Das könnte so klingen: «Aus meiner Sicht haben Sie gerade wunderbar auf den Punkt gebracht, was die Qualität meiner Arbeit für den Kunden ausmacht. Danke für Ihr professionelles Feedback.» Oder: «Ich bin beeindruckt, wie du den Auftrag an Land gezogen hast.» Oder: «Alle Achtung, Chef, ich finde, Sie haben das Kundengespräch heute Morgen perfekt auf den Abschluss hingelenkt!»

Richtiges, gezieltes Lob ist ein enorm wirkungsvolles Führungsinstrument, und zwar sowohl von oben nach unten als auch umgekehrt. Menschen fühlen sich wertgeschätzt und werden besser, wenn ihre verwirklichten Leistungsmerkmale explizit anerkannt werden. Fast noch wichtiger als der konkrete Inhalt einer positiven

Botschaft ist vielfach das Gefühl, als Mensch und Leistungsträger überhaupt wahrgenommen zu werden. Wird das Lob zudem mit einem Dank verbunden, der mehr die aufgewendete Mühe als das erzielte Ergebnis anspricht, so nährt dies die rein menschliche Beziehung zwischen Lobendem und Gelobtem.

## Anerkennen, nicht hofieren

Ein Lob muss ehrlich und nachvollziehbar sein, lieber sachbezogen als persönlich, weder aufdringlich noch übertrieben. Und verwechseln Sie gezieltes Loben nicht mit Komplimentemachen respektive Honig-um-den-Bart-Schmiererei. Sonst laufen Sie Gefahr, sich anzubiedern oder als Schleimer abgestempelt zu werden. Ein Lob ist eine Leistungsanerkennung und bewirkt eine Leistungssteigerung. Ein Kompliment dagegen ist eine –

im guten Fall ehrlich gemeinte – subjektive Empfindung mit der Absicht, der Person zu huldigen: «Deine neue Frisur steht dir super!» Salopp gesagt: Ein Lob ist ein Führungsinstrument, ein Kompliment ein Verführungsinstrument.



**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.