

Inhaltsverzeichnis

Gratulation !!!	7
„Sie haben ein Super-Team!“ – Für unseren Lieblingschef	9
„Unser Wunschzettel“ – (nicht nur) zu Weihnachten	15
„Wie gehen wir mit einander um?“ – Team-Check	20
„Pessimisten küsst man nicht“	24
„Gut, dass Sie da sind!“ – Streicheleinheit für die Seele	28
Leitfaden für mehr Wertschätzung im Team	31
CareCard für Chefs / Chefinnen und Mitarbeiter/innen	33
„Mut zum Lob für den Chef“ – Lob ist keine Einbahnstraße	36
„Lob ist gesund!“, Wertschätzungsmangel macht Herzinfarkt	38
„Wenn einer alleine träumt ...“ – Mut zum ersten Schritt	41
„Jede Jeck ist anders“ – Den Menschen als solchen behandeln	42
„Eigenlob stimmt“ – und eigene Ideen machen den Anfang	46
„Für den besten Chef von allen“ – Urkunde	47
<hr/>	
Über die Autorin	49

Für unseren Lieblingschef

(ein Schuft, wer jetzt denkt: „Wir haben ja eh nur den einen“)

Hallo Chef,

was wir Ihnen immer schon mal sagen wollten ... Hier steht's nun geschrieben. Wir haben das delegiert – Sie wissen schon: mit eigenen Worten ist es oft schwieriger, so etwas auszudrücken.

Jedenfalls, im Grunde sind wir ziemlich zufrieden mit Ihnen.
Es hätte uns deutlich schlimmer treffen können.

Und Sie aber auch!

Stellen Sie sich doch mal vor, Sie hätten das Team von
(... beliebigen Namen einsetzen ...)
erwischt! Dann kämen Sie aber morgens nicht so gut gelaunt rein!
Um es noch ein bisschen klarer zu sagen:

„Sie haben ein Super-Team!“

Wir sind stolz auf Sie, dass Sie so eine tolle Truppe haben!

Das einnnnnzige, wovon es viellllleiiiiicht ab und zu ein bisschen mehr sein dürfte, damit alles so prima bleibt, ist: Anerkennung.
Aber durch die gemeinsame Lektüre dieses Buches wird sich das bestimmt deutlich zum Positiven verändern.

Und Sie und wir werden sagen:

„Das ham we gut gemacht!“



*Nur Super-Chefs
haben Super-Teams
(verdient) ...*



„Wer Wertschätzung will, soll sich einen Hund kaufen“, sagt Gordon Gecko in „Wall Street“. Er geht am Ende selber vor die Hunde – kein Wunder: hat er doch ein fundamentales Bedürfnis von Menschen mit dieser Aussage missachtet.

Menschen brauchen das Gefühl, gesehen zu werden
– als Leistungserbringer, aber eben auch als Mensch.
Mit Ecken und Kanten.

Dann fühlen sie sich wohl.

Echte, authentische Anerkennung motiviert.
Sie sorgt dafür, dass Menschen sich richtig reinhängen, auch mal
übers Normalmaß hinaus.

Dann stimmt die Stimmung, aber auch die Leistung.

Bekommen Sie so viel Anerkennung, wie Sie verdienen?
Tatsächlich bescheinigt nur jeder Zweite seinem Vorgesetzten
einen wertschätzenden Führungsstil. Und das hat negative Folgen:
für Stimmung, Motivation und Gesundheit.

Leider gibt es keinen „Knopf für mehr Wertschätzung“, aber über
die gedankliche Auseinandersetzung mit den
eigenen Anerkennungsbedürfnissen kann der Boden für ein
wertschätzendes Miteinander geschaffen werden.



*Ohne Wertschätzung
gehen Menschen ein
wie eine Primel.*



Mit Emotion, bitte!

„Corinna, das hast du gut gemacht!“
sagt der Vorgesetzte zur Mitarbeiterin.

Daraufhin sie aufgebracht:

„JA, MENSCH, dann kannst du mich doch auch mal LOOOBEN!“

Was ist hier schief gelaufen? Der Vorgesetzte hat doch gedacht, er habe sie mit eben jenem Satz gelobt. Offenbar ist seine Äußerung bei der Mitarbeiterin aber anders angekommen.

Viele Chefs sind der Meinung, dass sie eigentlich genug Anerkennung geben. Und wundern sich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (offenbar nimmersatt) klagen, es sei zu wenig.

Ein Grund liegt oft in der fehlenden Emotion.

Ein „Ja, das haben Sie nicht schlecht gemacht“
mit Grabesstimme ist kein Lob. Für echte Anerkennung gilt:

Bitte keine Verneinung und kein Pokerface!

Sätze mit Verneinungen sind grundsätzlich schwach. Nehmen Sie ein Beispiel aus dem Privatleben: „Es stimmt nicht, dass ich dich nicht liebe“ oder „Das ist doch selbstverständlich, dass ich dich liebe“ – diese Aussage wird wohl kaum für Lächeln oder mehr sorgen. Wertschätzung unbedingt emotional positiv formulieren!

Warme Worte schon VOR der Kündigung

Wann hören Menschen, dass sie einen guten Job gemacht haben und dass man gern mit ihnen zusammen gearbeitet hat?

Häufig erst dann, wenn sie gekündigt haben.

Und dann ist es natürlich schon zu spät. Viele äußern auf ihrer Abschiedsfeier leise zu Kollegen: „Hätte er das mal früher schon gesagt, dann hätte ich auch nicht gekündigt.“

Also keine Angst vor Schleimverdacht: Wer anerkennende Worte ausspricht und sein Lob begründet („Prima, dass Sie mir so früh Bescheid gegeben haben – dadurch kann ich den Vorgang noch innerhalb der vorgegebenen Frist fertig stellen und wir machen alle zusammen einen professionellen Eindruck“), der wirkt auch authentisch, denn er IST es in dem Moment.

Einsteigervariante für die, die sich dennoch nicht trauen: Delegieren Sie das Lob ans Gegenüber! Fragen Sie, wie der andere selber zufrieden ist hinsichtlich der Erledigung des Vorgangs XY. Und wenn dann ein „nicht schlecht“ kommt, bestätigen Sie einfach lächelnd diese Einschätzung: „Ja, genau, ich fand es auch prima.“

Und damit haben Sie („schleimfrei“) eigentlich nur bestätigt, was die/ der andere selber schon gesagt hat ...