

Dr. Anne Katrin Matyssek

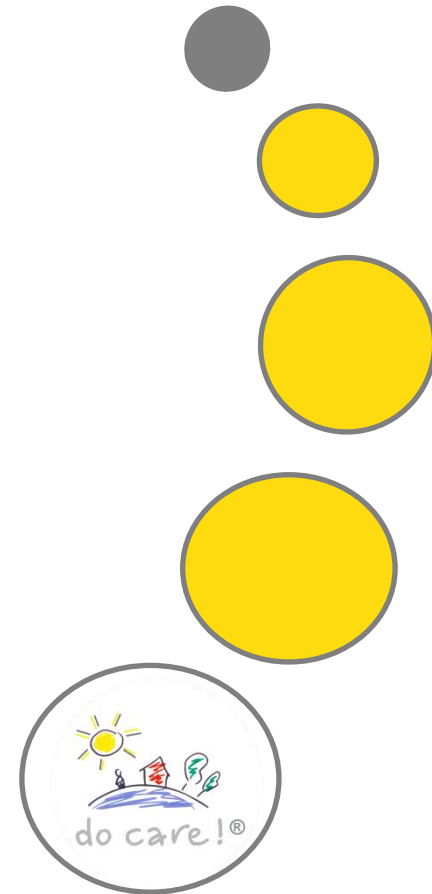
Nicht gemotzt ist genug gelobt?!

Was man gegen Wertschätzungsmangel tun kann

- *WAS IST „GENUG“?*
- *KLARKOMMEN MIT DEM NIE-LOBER-CHEF*
- *EIGENLOB STIMMT*

Ein Beitrag zum Thema:

WERTSCHÄTZUNG IM BETRIEB



NICHT GEMOTZT IST GENUG GELOBT?!

Viele Führungskräfte scheinen genau nach dieser Devise zu leben:

„So lange ich nicht schimpfe, ist wohl alles in Ordnung“.

Auch im Privatleben gibt es so eine anerkennungsgeizige Einstellung, etwa wenn man als Antwort auf die Frage „Und, schmeckt es dir?“ als Antwort hört:

„Natürlich schmeckt’s mir – sonst hätte ich ja wohl schon was gesagt.“

Wie schade!

Anerkennung ist ein menschliches Grundbedürfnis.
Dabei geht es gar nicht so sehr um Lob für alltägliche Leistungen.

Sondern ...:

Die meisten Menschen wollen geschätzt werden, wie sie sind – und nicht, weil sie Tolles leisten.

Lob ist eben nicht genug.

Es ist im Grunde nur ein Ersatz für Wertschätzung.

WAS IST „GENUG“?

Erhalten Sie so viel Anerkennung, wie Sie verdienen? Vermutlich nicht, sonst hätten Sie nicht angefangen zu lesen ... Aber jetzt, wo Sie schon mal dabei sind: Wie geht's Ihnen eigentlich an Ihrem Arbeitsplatz? So, wie's in den offiziellen Firmenbroschüren steht? Als wichtigstes Kapital? Oder vielleicht doch eher wie Kostenfaktor Klotzke?

Wenn Sie denken, Sie bekommen nicht genug Anerkennung:

- Was ist denn für Sie genug? Gibt es ein Maß, an dem Sie das festmachen können?
- Und was wünschen Sie sich eigentlich? Wollen Sie **wahrgenommen werden**?
- Hätten Sie gern Sie **Feedback**? Wollen Sie **Bestätigung** und wissen, wo Sie stehen?
- Oder wollen Sie mehr **Lob für Ihre Leistung**?

Glauben Sie: Wenn Sie mehr leisten, bekommen Sie mehr Anerkennung? Das funktioniert nicht. Was Sie leisten, wird ganz schnell zum Standard. Und Sie sind ruckzuck in einem selbstausbeuterischen Teufelskreis, der auch zu Lasten der Gesundheit gehen kann.

Geht es Ihnen überhaupt um Lob für Ihre Leistung oder um Wertschätzung Ihrer Person? Warum wollen Sie Erfolg? Weil andere dann sagen „boh, bist du klasse“?

Verwenden Sie diese Fragen als Reflektionsanstoß, bevor Sie weiterlesen.

Wieviel ist genug?

**Die Antwort ist
unterschiedlich von Mensch
zu Mensch.**

Sie hängt stark vom Selbstbild ab (siehe unten: Eigenlob stimmt).

KLARKOMMEN MIT DEM NIE-LOBER-CHEF – TEIL 1

Ihre Führungskraft ist von Natur aus anerkennungsgeizig? Damit stehen Sie nicht allein.

Aber bevor Sie hier ein paar Tipps zum Umgang mit Ihrem Vorgesetzten finden, noch eine Frage, die Ihnen vielleicht etwas abwegig vorkommt, aber ein Schlüssel ist für mehr Zufriedenheit im Job, und zwar:

Haben Sie eigentlich Mitleid mit Ihrem Chef?

Dass es zu wenig Anerkennung "hagelt" – das gilt auch für Ihren Chef. Der bekommt vermutlich auch viel zu wenig, und noch dazu ist er im Stress (das sind Sie auch, klar, aber er eben auch – selbst wenn er Ihren Stress verursacht). Anerkennungsgeiz ist meist nicht böse gemeint, sondern der Stress ist schuld. Wer im Stress ist, der lobt nicht, und es geht auch schon mal die Wertschätzung flöten. Das kennen Sie vermutlich auch von sich selbst.

Wenn Sie es schaffen, Mitleid zu empfinden mit der armen Socke, dann wird es Ihnen deutlich leichter fallen, mit Ihrer wenig / nicht lobenden Führungskraft fertig zu kommen. Sie werden dann die Auf-Lob-Warte-Haltung ablegen und sich freier fühlen.

KLARKOMMEN MIT DEM NIE-LOBER-CHEF – TEIL 2

- Zweifeln Sie nicht gleich an sich, wenn sein Lob ausbleibt: Sein Fehler – Ihre Entlastung: „Ich gehe davon aus, dass ich meinen Job echt gut mache – sonst hätten Sie ja schon etwas gesagt“ ...
- Vereinbaren Sie Feedbacktermine – das spricht für Sie. Sie zeigen ja damit: Chef, Ihre Meinung ist mir wichtig. Holen Sie sich Ihre Lorbeeren – z.B. per „Und?!“ Seien Sie zufrieden mit „passt schon“ – er hat’s bestimmt auch nicht immer leicht gehabt.
- Loben Sie ihn – er braucht’s genauso. Sie sollen nicht rumschleimen, aber Sie können z.B. sagen „Find ich gut, dass Sie uns schon Bescheid gegeben haben wegen des XY-Projekts – so können wir uns drauf einstellen.“
- Nutzen Sie Ihre Vorbildfunktion – Loben Sie Kollegen/Kolleginnen. Dann sind Sie auch Vorbild für Ihren Chef.
- Verschlussene Menschen erhalten seltener anerkennende Worte als offene Menschen, die aus ihren Herzen keine Mördergrube machen. Natürlich sollen Sie sich nicht verstellen. **Aber Sie können es Ihrem Chef leicht machen, Sie zu loben.** Zum Beispiel durch Ihren Gesichtsausdruck. Man tut sich leichter, Menschen zu mögen und Wertschätzung auszudrücken und auch zu loben, wenn sie Emotionen zeigen. Im einfachsten Fall lächeln.

Untersuchungen zeigen:
Mitarbeiter/innen, die viel lächeln, erhalten viel Lob.

Machen Sie also Ihrer Führungskraft
das Loben leicht:

**Lächeln Sie,
wenn Ihnen danach ist.**

Dann weiß Ihr Chef auch, woran er mit Ihnen ist.

EIGENLOB STIMMT! – TEIL 1

Die Basis, um überhaupt anderen mit Anerkennung begegnen zu können, ist:

Selbstwertschätzung

Bei sich müssen und dürfen Sie anfangen. Anerkennung ist ansteckend ... wie ein Virus.

Leider gilt das auch fürs Gegenteil: Führungskräfte, die an sich selbst kein gutes Haar lassen, hart mit sich ins Gericht gehen, die Latte für sich selbst extrem hoch legen, Pausen durcharbeiten, Überstunden kloppen – die verlangen leider häufig genau dieses Niveau auch von ihren Mitarbeitenden. Warum arbeitet jemand so viel? Weil er mehr Erfolg will – was auch immer das ist (der Beste sein, Geld, Aufstieg).

Aber warum braucht er den Erfolg? Weil er mehr Anerkennung möchte. Und warum ist ihm die Anerkennung anderer so wichtig? Weil er sie sich selbst nicht geben kann.

Mit sich selbst gut umgehen: Das ist eine Kunst, die man lernen kann.

Schrauben Sie als erstes Ihre Ansprüche an andere herunter.

Holen Sie sich Bestätigung statt Anerkennung, durch Sätze wie „Sehen Sie das auch so?“

Ein Mensch, der derselben Ansicht ist wie Sie selbst, stärkt Ihnen den Rücken.

EIGENLOB STIMMT! – TEIL 2

Und für Sie hat das außerdem den Vorteil: Der andere fühlt sich von Ihnen automatisch wertgeschätzt.

Suchen Sie Bestätigung auch außerhalb der Arbeit.

Wer viel ernten will, muss auch viel säen, zum Beispiel im Umgang mit Kollegen. Sätze wie „Gut, dass Sie da sind“ oder „Sie sind ein Schatz!“ – das hört jeder gern, aber nur, wenn's von Herzen kommt; ohne jeden Schleimverdacht. Und das tut es dann, wenn derjenige, der die Sätze ausspricht, auch mit sich selbst im Reinen ist.

Also, klopfen Sie sich ruhig öfter mal auf die Schulter. Sie haben es sich doch verdient, oder etwa nicht? Und wenn Sie selber überzeugt sind "Das war eine harte Woche, das Wochenende jetzt hab ich mir echt verdient", dann können Sie diesen Satz umso leichter auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen äußern.

Und wenn dann in der Folge SIE anerkennende Worte zu hören bekommen: Einfach lächeln ... Darüber nachdenken und darauf reagieren können Sie auch später noch 😊

Werfen Sie die alten Sprüche über Bord

Eigenlob stimmt.

Ganz bestimmt werden Sie mit dieser Einstellung nicht gleich eingebildet.
Sondern höchstens gut gelaunt ...
Und wie Sie gelesen haben:

**Gut gelaunte lächelnde Menschen erhalten
mehr Anerkennung 😊**

DIE WERTSCHÄTZUNGS-CARECARD KANN SIE UNTERSTÜTZEN!

Als Erinnerungshilfe, zur Sicherung der vielbeschworenen Nachhaltigkeit, können Sie sie zum Abschluss einer Kick-Off-Veranstaltung oder einer Meilenstein-Feier einsetzen. Sie hat das Format einer Scheckkarte und ist aus 0,7mm dickem Kunststoff (waschbar).



Die CareCards sind im „do care!“-Shop erhältlich (10 Stück für 24,00 €). Bitte beachten Sie auch die Mengenrabatte (z.B. 200 Stück für 240,00 €).

ZU DEN CARECARDS

SIE MÖCHTEN DAS THEMA WERTSCHÄTZUNG NOCH AKTIVER ANGEHEN?

Wunderbar!

Vorschläge für Veranstaltungen mit Führungskräften und Multiplikatoren auf Mitarbeiter/innen-Ebene finden Sie

- a) im **Buch** „Wertschätzung im Betrieb“
(mit Formulierungsvorschlägen) und
- b) in den **Online-Kursen** „Trainer-Leitfaden“ und „Kultur-Programm“
(mit ausführlichen Anleitungen und vertonten Folien)

ZUM BUCH

ZU DEN ONLINE-KURSEN