

## PERSONALMANAGEMENT

# Die schwierige Kunst des Lobens

...Vor anderen anerkennend hervorheben, rühmen, jemanden ausdrücklich günstig beurteilen...

so die offizielle Definition für „loben“.



In der deutschen Arbeitswelt hat Lob eine ambivalente Rolle. „Nicht geschimpft ist genug gelobt“ ist eine Maxime, die sich unter Chefs hartnäckig hält. Während Anerkennung grundsätzlich geschätzt wird, ist der Umgang damit oft zurückhaltender und sachlicher als in anderen Kulturen. „Eigenlob stinkt“. Noch so ein über Jahrzehnte übertragener Spruch, den die Leute verinnerlicht haben. Sich selbst und andere zu feiern, erscheint vielen suspekt, vor allen in unserer Arbeitskultur, die Effizienz, Leitung und Objektivität betont.

Nach einer Umfrage erhält nur jeder dritte Angestellte bei uns regelmäßig Lob im Job. Fünf Prozent der Befragten gaben an, dass sie statt Lob immer nur Kritik zu hören bekämen. Daher kommt auch, dass sich jeder zweite von seinen Vorgesetzten/Chefs nicht ausreichend wertgeschätzt fühlt. Nur zum Jahresende wird auf Weihnachtsfeiern zügellose Lust am Loben verbreitet. Doch häufig geht solch pauschales, allgemein ausgesprochenes Lob schief, da sich wirklich niemand angesprochen fühlt.

In der Praxis ist Lob ein mächtiges Werkzeug. Es erhöht die Motivation des Personals und stärkt ihre Bindung ans Team. Regelmäßig gelobte Mitarbeiter sind zufriedener und bringen bessere Leistungen: Sie fühlen sich wertgeschätzt, sie sind weniger krank und kündigen auch

nicht so schnell. Solch hohe Anerkennung wirkt sogar wesentlich motivierender als Boni oder Leistungsprämien. Allerdings: Es muss sich um echtes, wahrhaftiges Lob handeln, nicht um Lobhudelei!

Lob, Anerkennung und Wertschätzung meinen nicht dasselbe, sie hängen aber zusammen. Lob ist die Würdigung einer spezifischen Leistung, es richtet sich also auf eine konkrete Handlung. Wertschätzung hingegen bezieht sich vielmehr auf die Person als Ganzes und ihren Beitrag für das Unternehmen; der Einzelne wird als Mensch geschätzt und respektiert. Anerkennung schließlich ist die formale Bestätigung, mit der herausragende Leistung belohnt wird.

## TIPPS FÜR EFFEKTIVES LOBEN IN UNSERER ARBEITSWELT

### Konkretheit und Präzision

Loben Sie gezielt für spezifische Leistungen

### Authentizität

Ehrlichkeit ist entscheidend. Übertriebenes Lob wird schnell als unglaubwürdig empfunden

### Situationsgerechtes Lob

Entscheiden Sie, ob das Lob öffentlich oder privat besser passt. Ein Einzel-Ge-

spräch wirkt persönlicher, ein Lob in der Praxisbesprechung kann die Bedeutung der Leistung hervorheben.

### Regelmäßigkeit ohne Übertreibung

Lob sollte keine Seltenheit, aber auch kein Automatismus sein. Es sollte gezielt und verdient ausgesprochen werden.

### Kulturelle Sensibilität

In Multi-Kulti-Teams sollte auf unterschiedliche Erwartungen an Lob eingegangen werden. Während deutsche Mitarbeiter nüchternes Lob bevorzugen, schätzen andere Kulturen oft emotionalere Anerkennung.

## FAZIT

Loben in der deutschen Arbeitswelt erfordert einen bewussten, zurückhaltenden und leistungsorientierten Ansatz. Gut platziertes, ehrliches Lob kann die Motivation steigern, das Arbeitsklima verbessern und zur Entwicklung einer Kultur der Wertschätzung beitragen. Mit dem richtigen Feingefühl lässt sich Lob als effektives Führungsinstrument einsetzen, ohne übertrieben oder unprofessionell zu wirken.

Auf ein gesundes erfolgreiches 2025

Dr. Thomas Maurer