

Tipp 1: Persönlich loben dient der Wertschätzung

Jeder Mitarbeiter wird gern von seinem Vorgesetzten gelobt. In der Regel führt man dafür ein 4-Augen-Gespräch. Mehr Wert hat es für den Mitarbeiter, wenn er öffentlich ein Lob von Ihnen erhält. Bringen Sie Fakten auf den Tisch, für den Sie den Mitarbeiter belobigen möchten. So kann er sich sicher sein, dass Sie das Lob auch ernst meinen. Ist ein ganzes Team mit Lob zu überschütten, bringen Sie alle an einen Tisch. Beginnen Sie mit dem Team-Lob und beenden Sie das Gespräch, indem Sie jeden einzelnen Mitarbeiter für sein geschaffenes Werk auf die Schulter klopfen.

Tipp 2: Ehrlichkeit währt am längsten

Nehmen wir als Beispiel das Lob. Unternehmen Sie Belobigungen immer nur dann, wenn Sie es auch wirklich ernst meinen. Ihre Mitarbeiter merken, ob Sie sich nur "Freunde" machen wollen.

Tipp 3: Loben Sie nur mit Fakten

Ein Lob kann schnell nach hinten gehen, wenn Sie ohne weitere Begründung Mitarbeiter loben.

- Negativ-Lob: "Herr Mayer, dass haben Sie aber toll gemacht!"
- Positiv-Lob: Herr Mayer, wissen Sie, ich muss Ihnen ein Lob für aussprechen. Das Problem haben Sie wirklich außerordentlich gut gelöst!"

Tipp 4: Zeigen Sie Emotionen

Wenn Sie sich zu einem Lob entscheiden, halten Sie sich nicht hinterm Berg. Zeigen Sie Freude und weitere Emotionen Ihrem Mitarbeiter gegenüber. Das unterstreicht die Ehrlichkeit des Lobs und Sie werden ein sehr beliebter Chef werden.

Tipp 5: Zeit, Ort und Persönlichkeit

Damit meinen wir, dass es Mitarbeiter gibt, die Ihr Lob lieber in der Öffentlichkeit erhalten, als hinter verschlossenen Türen. Anderen Mitarbeitern könnte das öffentliche Lob eher peinlich sein.

Deshalb ist es wichtig zu wissen, in welche Kategorie welcher Angestellte fällt.

Tipp 6: Lob nicht auf die lange Bank schieben

Ein Lob sollte dann ausgesprochen werden, wenn etwas zeitnah gut vom Angestellten oder vom Team vollbracht wurde. Kommen Sie nicht auf die Idee, Lobe zu sammeln und gebündelt an die Mitarbeiter auszuschütten. Das schürt Unbehagen für gut geleistete Arbeit, die schon Wochen oder Monate zurückliegt.

Wahrscheinlich gibt es sogar Mitarbeiter, die den Erfolg bereits vergessen haben.

Tipp 7: Lob und Kritik niemals zusammen

Möchten Sie für Lob bei Ihren Mitarbeitern punkten, dann sollten Sie diesen Tipp wirklich beherzigen. Es kann Nervosität bei Mitarbeitern herbeiführen, wenn sie ins Büro gerufen werden, da sie nicht wissen, was sie dort erwartet. Trennen Sie jedoch beides strikt, so kann sich der Mitarbeiter drauf einstellen, was nun auf ihn zukommt.

Tipp 8: Feedback nicht für sich behalten

Bekommen Sie Feedback von Kunden - egal ob positiv oder negativ - behalten Sie dieses nicht für sich. Nur wenn Ihre Angestellten auf dem laufenden sind, ob sie etwas gut oder schlecht gemacht haben, können sie es beibehalten oder ändern.

Denn für jeden Mitarbeiter ist die Kundenzufriedenheit das wertvollste Gut. Auch weiß Ihr Team dann, dass Sie sich Lob und Tadel nicht in die eigene Tasche wirtschaften.

Tipp 9: Manchmal reichen Worte nicht aus

Damit ist ein Handschlag oder ein Klopfen auf die Schulter gemeint, um das Lob zu unterstreichen. Aber Achtung! Bringen Sie erst in Erfahrung, ob der Mitarbeiter körperliche Nähe überhaupt zulässt. Notfalls fragen Sie ihn danach.