

## **Anerkennung: „Emotionales Gehalt“ mit Mega-Wirkung**

### **Anerkennung ist essentiell für das Engagement der Mitarbeiter – und doch wird darauf meist vergessen**

Wie wichtig Anerkennung gegenüber den Mitarbeitern bzw. unter den Mitarbeitern ist, wissen Sie ohnehin. Und doch – für die meisten bleibt es eben nur ein Wort. Ein Wissen, das selten in die Umsetzung gebracht wird.

Viele verstehen Anerkennung als eine Form von Gehalt, nämlich als „emotionales“ Gehalt. Und dies ist das wichtigste Fundament einer positiven Unternehmenskultur, denn über Erhalt und Höhe entscheiden die Mitarbeiter selbst über alle Hierarchieebenen hinweg, die sich gegenseitig „emotionales“ Gehalt in Form von Anerkennung „auszahlen“.

### **Anerkennung kann den Betriebsarzt entlasten**

Anerkennung fördert und hebt die Stärken des einzelnen Mitarbeiters. Ein motivierter und engagierter Mitarbeiter fördert ein positives Betriebsklima. Das wirkt sich auf seine KollegInnen ebenfalls positiv und fördernd aus. Mitarbeiter beginnen zu harmonisieren, denn jeder lebt ein (Arbeits)leben nach seinen Überzeugungen. Es fördert die individuelle und allgemeine Zufriedenheit, die sich massiv auf die eigene Persönlichkeit auswirkt. Ebenso wie unzufriedene Mitarbeiter ihr gesamtes Umfeld infizieren, tun es zufriedene ebenso. Nur mit dem Unterschied, dass dies Kosten und Nerven spart und sich somit auf den gesamten Unternehmenserfolg positiv auswirkt. Aber das wissen Sie ja schon, oder?

### **Tipp: Schaffen von Rahmenbedingungen zur Anerkennung**

Einzig und allein darüber Bescheid zu wissen, wie wichtig Anerkennung im Unternehmen ist, reicht noch nicht ganz aus um auch wirklich langfristig daraus zu profitieren. Was kann eine Führungskraft TUN, um Anerkennung im Betriebsklima zu fördern und was können die Mitarbeiter dazu TUN?

Natürlich muss eine Führungskraft das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Anerkennung mitbringen. Diese Haltung überträgt sich automatisch auch auf die Mitarbeiter.

Schaffen Sie Möglichkeiten, Anerkennung zu trainieren. Der Clou ist nämlich auch der, dass es die meisten Menschen nicht gewohnt sind, einem anderen Anerkennung zu geben. Vielmehr sind es die Menschen gewohnt, sich zu kritisieren. Daher führen Sie einen Fixpoint – gleich einem Teammeeting – ein, in dem nichts anderes als Anerkennung gesät wird. ZB einmal im Monat wird an einem Freitag nach Feierabend noch eine Stunde gemeinsam und in geschütztem Raum miteinander verbracht. Konstruktiver Austausch – und nichts anderes – in Form von Anerkennung gegenüber dem Einzelnen wird entgegengebracht.

### **Beachten Sie dabei folgende Regeln – ein Beispiel:**

**Beginnen Sie mit Fakten:** „Herr XY hat im letzten Monat mehr Kunden gewinnen können, als vorgegeben waren.“

**Seien Sie empathisch:** „Dies zu erwähnen, halte ich nur für angebracht und ich danke Ihnen für Ihr Engagement.“

**Zeigen Sie Anteilnahme:** „Es freut mich sehr, Sie in unserem Team zu haben.“

**Bedarf es weiterer Maßnahmen:** Fragen Sie nach dem Grund für sein Engagement oder wertvollen Tipps des Herrn XY, die er auch an andere KollegInnen weitergeben möchte. Auch ein kurzer Erfahrungsbericht von Herrn XY wäre förderlich.

Danach geben sich alle TeamkollegInnen untereinander auf dieselbe Art Feedback.

### **FAZIT:**

Anerkennung fördert Engagement, Herzblut und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter. Wäre doch schade, nicht in „emotionales“ Gehalt zu investieren – in Form von ein wenig Zeit und Willen.