

## »» Wirkungsvoll Loben

Die meisten Menschen sind aufgrund Ihrer Erziehung darauf trainiert mehr zu kritisieren als zu loben. Kritik greift unser Selbstwertgefühl und unser Selbstbild an. Lob baut unser Selbstwertgefühl auf und bestätigt unser Selbstbild. Da wir alle ein stabiles Selbstwertgefühl anstreben, sollten wir Verhaltenskritik sehr sparsam verwenden und Lob »verschwenderisch« verteilen, wo immer es uns ehrlich möglich ist.

Haben wir uns nicht auch schon dabei ertappt, dass wir denken: »Das hat er oder sie aber wirklich gut gemacht!« - ohne, dass wir es demjenigen dann sagen. Lob wirkt jedoch nur, wenn es auch beim Empfänger ankommt. Wir können das in Zukunft ändern, wenn wir wollen. Wir unterscheiden beim Loben zwischen »Tun-Gestreichelt« und »Sein-Gestreichelt«.

Tun-Gestreichelt fühlen wir uns, wenn unser Tun/unsere Leistung anerkannt wird.

Sein-Gestreichelt fühlen wir uns, wenn wir uns als Mensch/als Person (aufgrund unseres So-Seins) anerkannt fühlen.

- Deshalb sollten wir loben, wo immer es **ehrlich** möglich ist
- Wir sollten immer **sofort** und **konkret** loben
- Mit dem **Namen des Gelobten** wirkt das Lob noch stärker

Wenn ich meine Mitarbeiter, Kinder und sonstige Mitmenschen nicht lobe, muss ich riskieren, dass sie versuchen meine Aufmerksamkeit zu bekommen, indem sie mir Probleme liefern!

Wer keine Anerkennung geben will, muss ständig nachbessern!

### Beispiele Tun-Gestreichelt

»Ich finde es gut Herr Müller, wie Sie den »X«-Auftrag abgewickelt haben!«

»Die Z-Präsentation war eine ausgezeichnete Leistung Frau Fritz!«

»Das Gespräch mit Kunde Müller ist Ihnen gut gelungen Herr Mayer!«

»Das Team hast du heute toll motiviert Frank!«

»Das X-Projekt ist dir gut gelungen Peter!«

### Beispiele Sein-Gestreichelt

»Herr Müller Ihre Einstellung zum »Delegieren« gefällt mir sehr gut!«

»Es freut mich Sie auch hier zu sehen Herr Mayer!«

»Es macht mir Spaß mit dir an dieser Aufgabe zu arbeiten Friedrich!«

»Es ist immer wieder schön mit dir zusammen zu sein Klaus!«