

Anerkennung tut gut

Frage. «Unsere Firma legt grossen Wert darauf, dass Mitarbeitende genug Wertschätzung erfahren – so steht es jedenfalls im Leitbild und auf dem Stellenportal. Die Wirklichkeit sieht jedoch ganz anders aus. Ist es denn so schwer, Anerkennung zu zeigen?»

Antwort. Anerkennung ist ein rares Gut. Wir streben alle danach. Bei der Arbeit, im Sport und unter Freunden. Gute Arbeit verdient Anerkennung. Diese Aussage würden wohl alle Berufstätigen unterschreiben. In der Arbeitswelt steht es um diese eher schlecht, hört man sich die Klagen über fehlende Wertschätzung an. Aber was ist Anerkennung überhaupt und wieso wird damit so sparsam umgegangen?

Sicher ist, Anerkennung ist etwas Subjektives und je nach Person wird etwas anderes darunter verstanden. Anerkennung meint im Kontext von Arbeit und Beruf eine wertschätzende Rückmeldung über ein hervorzuhebendes Verhalten oder eine besondere Leistung. Diese kann in Form von Lob, einer Gratifikation, Beförderung oder neuen Herausforderung geschehen. Das monatliche Gehalt kann laut Ralph Sichler – Professor für Sozialpsychologie und Angewandte Psychologie – kaum als Anerkennung geltend gemacht werden. Für die meisten ist es eine Selbstverständlichkeit und wird als Sicherung der eigenen Existenz aufgrund geleisteter Arbeit, nicht aber als Auszeichnung für das extra Geleistete verstanden. Anerkennung findet immer in einem sozialen Kontext (hier Arbeit) als Interaktion zwischen mindestens zwei Personen statt, wobei eine Person das Besondere (etwa die erbrachte Leistung) an der anderen erkennen muss. Darum geht anerkennen nur über erkennen (reconnaître). Wer nicht erkennen kann oder will – aus welchen Gründen auch immer, kann oder will nicht anerkennen. Dass aber fehlende Anerkennung zu psychischem Stress und Demotivation führt, muss hier wieder einmal deutlich erwähnt werden und ist medizinisch belegt: Fehlende Anerkennung macht, gemäss dem Düsseldorfer Medizinsoziologen Johannes Sigris, krank.

Angemessene Belohnung

Für erbrachte berufliche Leistungen dürfen wir eine angemessene Belohnung in Form von Gehalt und beruflichen Perspektiven erwarten. Wir gehen einen formalen Kontrakt mit einem Arbeitgeber ein, der auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit beruht. Wir begeben uns freiwillig in dieses Abhängigkeitsverhältnis, weil wir wissen, dass auch ein psychologischer Kontrakt besteht, der besagt, dass wir ausser Gehalt auch eine gerechte und freundliche Behandlung und eine allgemeine Wertschätzung erwarten dürfen. Wir gehen auch davon aus, dass besondere Leistungen auch besonders honoriert werden. Darum lernt jede Führungskraft in Führungsseminaren, wie wichtig wertschätzendes Verhalten via direktem Feedback ist. Dennoch leiden wir alle unter fehlender Anerkennung beziehungsweise Wertschätzung.

Sich selbst wertschätzen

Es sind ja immer die anderen, die die Anerkennung verweigern. Aber wie steht es mit uns selbst? Wertschätzen wir das Geleistete der Anderen? Haben Sie beispielsweise in den letzten Wochen Ihre Chefin oder Ihren Chef gelobt? Ganz klar, Anerkennung durch andere ist uns wichtig! Erwarten können wir sie nicht immer, weil andere sie nicht geben können oder wollen oder weil unsere Leistungen für sie nicht genug sichtbar sind. Für unser Ego ist Anerkennung aber wichtig, und da wir andere nicht ändern können, fangen wir am besten mit uns selbst an: Loben Sie sich selbst für Ihre guten Leistungen, immer dann wenn es angebracht ist! Sie werden dadurch unabhängiger vom Lob anderer.

Nehmen Sie sich auch vor, mindestens einmal täglich einen Arbeitskollegen oder eine Arbeitskollegin anerkennend zu Loben. Wer weiss, vielleicht durchbrechen Sie dadurch das Muster des Nicht-Lobens oder Nicht-Anerkennens in Ihrer Firma. Denn wenn andere erst einmal erkennen, wie leicht es geht, fällt es auch ihnen mit der Zeit einfacher.

Michael F. Gschwind, Psychologe FSP, unterstützt als Laufbahnberater und zertifizierter Coach Personen in beruflichen Veränderungsprozessen und Unternehmen im Bereich der Arbeitszufriedenheit. > www.mfgschwind.ch