

# Respekt vor guter Leistung

Fragt man Manager, was sie an ihrem Führungsstil gern verbessern möchten, so gestehen nicht wenige, dass sie eigentlich mehr »loben« sollten

## Erinnern Sie sich noch an Ihre eigene Kindheit

– als alles um Sie herum groß und unerreichbar erschien? Als Sie für Ihre ersten Schritte gelobt, und wenn Sie mal auf dem Hintern landeten, immer wieder ermutigt wurden, es erneut zu probieren? Erinnern Sie sich, welche Freude Ihr erstes Zeugnis die Eltern mit Stolz erfüllte? Dieses Lob, diese Anerkennung und der Stolz der Anderen, der »Großen«, trieb Sie an, immer wieder Neues zu entdecken, zu experimentieren, Dinge weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Und heute? In Ihrer Position als Führungskraft? Heute tragen Sie (Personal-)Verantwortung für Ihre Mitarbeiter. Mal ehrlich: Wann kam es Ihnen das letzte Mal in den Sinn, sich über die Erfolge Ihrer Leute zu freuen? Wann drückten Sie jemandem in Ihrem Team Respekt und Anerkennung für besonders gute Leistung aus? Geschweige denn: Wann haben Sie sich dafür bedankt? Achtung! Hier ist nicht joviales Schulterklopfen gemeint, sondern ehrliche Anerkennung.

Bitte halten Sie mich nicht für einen Sozialromantiker. Natürlich könnten Sie sagen: Schließlich erhält jeder Mitarbeiter Gehalt für seine Leistung. Nicht gemeckert ist Lob genug! Basta! Low Performer beschäftigen wir erst gar nicht. Doch abgesehen davon, dass wir das Einkommen in der Hotellerie eher als »Schmerzensgeld« bezeichnen können denn als Lohn für gute Leistung, erwidere ich Ihnen: Die Zeiten, als Geld noch als Motivationsfaktor für Spitzenleistung gewertet wurde, sind längst vorbei. Im Gegenteil: »Geld schießt keine Tore« (Otto Rehhagel). Es muss also noch etwas anderes geben, das uns antreibt.

»Du gewinnst nie allein« – das ist der Wahlspruch einer bekannten Fußballmannschaft. Sie hat ihren Zusammenhalt zwischen Fans und Fußballmannschaft mit einer gelungenen T-Shirt-Aktion ausgedrückt. Auch wenn das Ergebnis nicht stets der Sieg war, haben sie beeindruckend gezeigt, dass sie zusammenstehen, gemeinsam an einem Strang ziehen – und sich darüber bewusst sind: Jeder verdient Wertschätzung für seinen An-

*Wer die Leistung seiner Mitarbeiter immer wieder angemessen würdigt, steigert deren Motivation*



teil am Ganzen. Der Teamgeist einer Mannschaft, unterstützt durch ihre Fans, schafft Begeisterung. Er spornt zu Höchstleistung an. So dürfte es auch in Ihrem Hotel sein. Nur gemeinsam können Sie es am Ende zum Sieg schaffen. Allein können wir Erfolge nicht erreichen. Wir brauchen Teamspieler, Partner in der Mannschaft, die gemeinsam mit uns durch Höhen und Tiefen gehen.

Anerkennung, Respekt, Lob und Wertschätzung werden so zu erfolgsentscheidenden Faktoren für den »Sieg« Ihres Betriebes. Das betrifft übrigens nicht nur die eigenen Mitarbeiter, sondern ebenso externe Geschäftspartner, Lieferanten, Berater etc., wenn sie für Sie einen Top-Job gemacht haben. Respekt und Anerkennung schaffen Wir-Gefühl. Mehr noch: Es schafft Motivation, es beim nächsten Mal noch besser zu machen. Und es schafft Bindung zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern oder Geschäftspartnern. Mir fällt auf, dass wir Deutschen uns damit sehr schwer tun. In anderen Ländern geht man mit Lob und Anerkennung dagegen geradezu verschwenderisch um. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, welches Hochgefühl wir als Berater stets erleben, wenn uns wieder einmal einer unserer Klienten nach erfolgreichem Abschluss eines Suchmandats eine schriftliche Referenz zur Verfügung stellt, die wir auf unserer Website mit seinem Namen veröffentlichen dürfen. Das ist Ansporn und Motivation zugleich.

Aber wie ist es mit Ihnen selbst? Erleben Sie heute noch Anerkennung, Wertschätzung Ihrer (Führungs)Arbeit? Von Kollegen, Mitarbeitern – oder von oben? Oder ernten Sie nur Ignoranz und neidvolle Stichelei? Mein Rat: Verzweifeln Sie nicht, ärgern Sie sich nicht darüber. Halten

Sie immer wieder mal inne und freuen sich stattdessen über die eigenen Leistungen und Erfolge. Lassen Sie sich von ihnen vorantreiben, Neues zu entdecken und Altbewährtes weiterzuentwickeln – wie in Kindertagen bei den ersten Gehversuchen. Egal, welche Höhen und Tiefen Sie gemeistert haben – Sie wissen am besten selbst, wie viel Arbeit Sie dafür eingesetzt haben, um das Ergebnis (gemeinsam mit Ihren Leuten!) zu erreichen. Das ist es doch, was Sie immer wieder ansport und Ihnen neue Impulse gibt, oder? Das Wichtigste dabei bleibt am Ende des Tages der Respekt vor dem Geleisteten, wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern Großes vollbracht haben. Schaffen Sie ab und zu mal die Gelegenheit, bei der Sie sich dann gegenseitig auch mal auf die Schulter klopfen dürfen. Bleibt zu hoffen, dass das dann im Unternehmen Schule macht.

## ALBRECHT VON BONIN

ist Inhaber der VON BONIN Personalberatung, Gelnhausen, und Autor des Buches »Mitarbeiter



suchen, finden, fördern, binden.«

Leserfragen beantwortet er gern unter 06051-48280 oder per E-Mail an: info@von-bonin.de • [www.von-bonin.de](http://www.von-bonin.de)