

Weihnachtszeit ist Incentives-Zeit

Gerade in der Zeit, in der Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligungen, 13. oder sogar 14. Monatslöhne nicht mehr „Standard“ sind, greifen Vorgesetzte gerne auf „Incentives“, „Informal Awards“ oder andere Formen der Anerkennung für besondere Leistungen zurück. Selbstverständlich – über einen „grosszügigen Batzen“ freut sich jeder. Aber auch kleinere Beweise der Wertschätzung erzielen die gewünschte Wirkung, wenn Sie dabei ein paar einfache Regeln beachten:

1. Von Herzen oder gar nicht!

„Einem geschenkten Gaul schaut man nicht ins Maul“ lehrt uns eine alte Volksweisheit. Aber – Hand aufs Herz: Wie sehr freuen Sie sich selbst über ein Geschenk Ihres Chefs, bei dem Sie selbst spüren, dass es sich um eine (lästige?) Pflichterfüllung, eine alte (aber ungeliebte) Gewohnheit oder was auch immer geht?

Also: Bedanken Sie sich beim betroffenen Mitarbeiter von Herzen – oder lassen Sie es bleiben!

2. Treffen Sie eine weise Wahl!

Beziehen Sie bei der Auswahl des bzw. der Mitarbeiter, möglichst verschiedene Aspekte in Ihren Entscheid mit ein: ausserordentliche Arbeitseinsätze, wirksame Verbesserungsvorschläge (sofern diese in Ihrem Unternehmen nicht anderswie honoriert werden) usw. Belohnungen haben auch stets einen Motivationscharakter – berücksichtigen Sie trotzdem bei Ihrer Auswahl vor allem die erbrachten Leistungen. Beurteilen Sie dabei den ganzen relevanten Zeitraum und nicht nur die besonders in Erinnerung gebliebenen letzten Wochen. Überlegen Sie auch, ob vielleicht mehrere gemeinsam Besonderes geleistet haben und so das Team als Ganzes einen Incentive verdient hätte.

Also: Beachten Sie möglichst viele Aspekte bei der Auswahl und nehmen Sie sich Zeit dafür!

3. Bleiben Sie vernünftig!

Schätzen Sie ab, in welchem finanziellen Rahmen eine solche Anerkennung in etwa liegen könnte. Ihre Mitarbeiter haben durchaus Verständnis dafür, dass es dies Mal beim besten Willen nicht möglich ist, einen grösseren Betrag auszugeben. Im Gegenteil: Wer das ganze Jahr über von schmerzvollen Sparmassnahmen betroffen war und zum Jahresende einen Incentive von übertriebenem Wert bekommt, der denkt sich seinen Teil (und das zu Recht!).

Also: Finden Sie das „vernünftige Mass“ für die Belohnung!

4. Das treffende Geschenk macht's!

Vergessen Sie für einen Moment lang Ihre eigenen Wünsche. Denken Sie daran, was den betreffenden Mitarbeiter besonders freuen könnte – nur das zählt! Was wissen Sie von Ihrem Mitarbeiter, welche Hobbies hat er, wovon träumt er? Hat er irgendwann einmal erwähnt, dass er schon lange gerne einmal mit einem Helikopter geflogen wäre oder sich schon seit einigen Jahren den kostbaren Bildband mit Werken von Claude Monet wünscht? Dann ist das (sofern es Ihr Budget

zulässt) jetzt Ihre Chance! Und sollte Ihnen beim besten Willen nichts Passendes einfallen: sprechen Sie offen mit dem Mitarbeiter und fragen Sie ihn nach ein paar (realistischen) Vorschlägen aus seiner persönlichen Sicht.

Also: Kommen Sie den (geheimen) Wünschen des Mitarbeiters auf die Spur!

5. Denken Sie nicht nur an den Mitarbeiter!

„Hinter jedem erfolgreichen Mann steht eine starke Frau“! Und zum Glück ist heute auch die umgekehrte Konstellation („Hinter jeder erfolgreichen Frau ...“) akzeptiert. Wie wäre es also mit einem Incentive, von dem auch der Partner des beschenkten Mitarbeiters „ein Stückchen“ Anerkennung bekommt, zum Beispiel einem Gutschein für ein feudales Essen zu zweit? So signalisieren Sie, dass Sie und Ihr Unternehmen sich durchaus bewusst sind, dass Sie die Leistungen der Mitarbeiter nicht ausschliesslich Ihrer eigenen Führungskompetenz zu verdanken haben.

Also: Zeigen Sie Anerkennung auch über die Grenzen des Unternehmens hinaus.

6. Anerkennung hat immer Saison!

Vergessen Sie nicht: Die Würdigung von herausragenden Leistungen und die Wertschätzung für die Arbeit seiner Mitarbeiter gehört nicht in die Kategorie „Jahresabschlussarbeiten“, es ist unmöglich, hier Versäumtes wieder wett zu machen. Anerkennung hat immer Saison!

Also: Nicht nur die Weihnachtszeit ist Incentives-Zeit!