MODULBESCHREIBUNG

Gesehen werden: warum Anerkennung alles verändert

Adaptives Modul | ~20 min

Anerkennung ist weder Luxus noch bloße Nettigkeit: Die meisten Beschäftigten fühlen sich von ihren Vorgesetzten zu wenig anerkannt, und viele erwägen zu kündigen, weniger wegen des Gehalts als wegen des Gefühls, unsichtbar zu sein. Dieses Modul kehrt die Kausalität um: Anerkennung geht der Leistung voraus, statt sie zu belohnen. Es belegt das mit Zahlen zu Engagement und Fluktuation und zeigt, dass Anerkennung auch unter Kollegen und von Mitarbeitenden zu Vorgesetzten fließt.

LERNZIELE

01 Verstehen, warum das Bedürfnis, gesehen zu werden, lebenswichtig ist und was Dopamin und Oxytocin dabei auslösen.

02 Unterscheiden, ob Anerkennung dem gilt, was eine Person tut, oder dem, was sie ist.

03 Anerkennung als Ursache von Leistung einordnen, belegt mit Zahlen zu Engagement, Fluktuation und Kosten.

04 Erkennen, was davon abhält, andere anzuerkennen, und Kollegen wie der eigenen Führungskraft einfache Zeichen der Anerkennung geben.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende, die wollen, dass sich alle gesehen fühlen und auch Vorgesetzte Anerkennung erfahren.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Zuwendungen / „Strokes“ (Transaktionsanalyse) – angelehnt an Eric Berne
- Pygmalion-Effekt – angelehnt an Rosenthal & Jacobson (1968)
- Bedingte und bedingungslose Anerkennung, die Ökonomie der Strokes – angelehnt an Claude Steiner

QUELLEN & REFERENZEN

- Bersin by Deloitte – Organisationen mit fundierten Anerkennungsprogrammen haben eine um rund 31 % niedrigere freiwillige Fluktuation
- The Center for Workforce Transformation (Dezember 2024, über 3 000 Beschäftigte): Bei Beschäftigten, die viel Anerkennung erhalten, ist die Wahrscheinlichkeit, voll engagiert zu sein, bis zu 7-mal so hoch
- Kosten, um einen Mitarbeiter zu ersetzen: geschätzt 50 % bis 200 % seines Jahresgehalts – übliche Spanne, zitiert von Gallup und SHRM
- Cerasoli, Nicklin & Ford, Psychological Bulletin (2014) – intrinsische Motivation, Anreize und Arbeitsqualität

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026