

UND BIST DU NICHT WILLIG, SO BRAUCH ICH... DAS LOB.

Eine kritische Betrachtung aus existenziell-pädagogischer Perspektive

ANDREAS WURZRÄINER

Der vorliegende Artikel untersucht die oft unterschätzte Dualität von Lob und dessen Auswirkungen. Während Lob im Allgemeinen als positiv wahrgenommen wird, offenbaren tiefere Betrachtungen eine weniger optimistische Perspektive. Der Artikel untersucht die nuancierten Wirkungen des Lobes, wobei er auf Konzepte aus der Existenzanalyse und der Psychologie zurückgreift, um zu argumentieren, dass Lob häufig als Form der Manipulation und Gewalt betrachtet werden kann. Wird Lob in einer unüberlegten Weise verwendet, wird die intrinsische Motivation beeinträchtigt und ein Machtungleichgewicht geschaffen und trägt somit nicht zu authentischer Anerkennung und Förderung von Selbstbestimmung und Eigenverantwortung bei. Darüber hinaus wird die Dynamik des Belohnungssystems im Kontext des Lobes kritisch hinterfragt, insbesondere die Konsequenzen einer Verschiebung der Handlungsmotivation auf externe Faktoren. Der Artikel schließt mit der Diskussion von Alternativen zu traditionellen Lob- und Belohnungsstrategien und betont die Notwendigkeit eines reflektierenden Ansatzes in pädagogischen und interpersonellen Kontexten.

SCHLÜSSELWÖRTER: Lob, Existenzielle Pädagogik, Manipulation, Selbstwirksamkeit, Verwöhnung

AND IF THOU'RT UNWILLING, THEN... PRAISE I'LL EMPLOY
A critical reflection from an existential pedagogic perspective

This article examines the often-underestimated duality of praise and its effects. While praise is generally perceived as positive, deeper insights reveal a less optimistic perspective. The article delves into the nuanced impacts of praise, drawing on concepts from Existential Analysis and psychology to argue that praise can frequently be viewed as a form of manipulation and violence. When used thoughtlessly, praise can impair intrinsic motivation, create a power imbalance, and hence, does not contribute to authentic recognition and promotion of self-determination and personal responsibility. The article also touches upon the dynamics of reward systems in the context of praise, especially the consequences of externalizing motivation. The article concludes by discussing alternatives to traditional praise and reward strategies, emphasizing the need for a more reflective and discerning approach in educational and interpersonal contexts.

KEYWORDS: praise, Existential Pedagogy, manipulation, self-efficacy, spoiling

Hinführung/Einleitung

Wer fürchtet sich schon vor Lob? Diese Frage mag überraschen, denn Lob wird meist als Mittel der Kooperation gesehen, ein Werkzeug, das Beziehungen stärkt und Vertrauen aufbaut. Warum sollten wir also Angst vor etwas haben, das so positiv ist und uns in unserer Zusammenarbeit unterstützt? Lassen Sie uns dafür einen Augenblick innehalten: Denken Sie zurück an das letzte Mal, als Sie gelobt wurden. Wie hat es sich angefühlt? Vielleicht erinnern Sie sich an den letzten selbstgebackenen Geburtstagskuchen und den Applaus Ihrer Familie. Oder vielleicht war es ein Lob von einem Kollegen für eine gut durchgeführte Arbeit. Diese Erfahrung von Lob, episodisch und in losgelösten Situationen, klingt jetzt nicht so, als wäre es problematisch. Schauen wir auf einen anderen Kontext. Denken Sie an eine Lehrerin, vielleicht Frau Müller. Ihr Herz schlägt für ihre Schüler:innen. Ihr tägliches Ziel ist es, achtsam und wertschätzend mit ihnen umzugehen. Die Lernenden sollen sich einfach wohlfühlen. Daher wird jeder noch so kleine Fortschritt beklatscht, Fehler werden uminterpretiert und wiederum... gelobt.

So wie Erzählungen und Balladen vor Gefahren warnen, die oft in unscheinbarem Gewand daherkommen,

zeigt auch Goethes Erbkönig, dass nicht alles, was verlockend erscheint, auch gut ist. Der Erbkönig, ein Symbol für Angst, Täuschung und Kontrollverlust, spricht jene Drohung aus, die unser kollektives Unbewusstes durchzieht: „Und bist du nicht willig, so brauch ich Gewalt.“ In Anlehnung an diesen Ausspruch betrachtet dieser Beitrag ein scheinbar harmloseres, aber ebenso mächtiges Erziehungsmittel: das Lob. Wie an anderer Stelle kritisch argumentiert, wird Lob oft als positives Werkzeug zur Motivation und Beziehungsarbeit eingesetzt (Waibel & Wurzrainer 2016). Bei genauerer Betrachtung scheint es, als sei Lob jedoch fast eine heimliche Gewalt, die normkonformes Verhalten perpetuiert; ein Sprechakt, der Motivation und Risikobereitschaft vermindern und damit bei unreflektierter Anwendung in der Tat zum Fluch werden kann – umso gefährlicher, da Lob derart blenden kann, dass die schützende Angst davor ausbleibt.

Diese und weitere kritischen Dimensionen des Lobens werden in diesem Beitrag ausdifferenziert. Zunächst reflektiert er diejenigen Wirkungen von Lob kritisch, bei denen man in der Tat den vielleicht etwas provokant anmutenden Begriff Gewalt ersetzen könnte. Anschließend und in Abgrenzung dazu stehen die Fragen, wie sich Lob, Belohnung und Verwöhnung aus der Perspektive der Exis-

tenziellen Pädagogik auf Beziehungen und Lernkulturen auswirken und wie und wann wir sie wirksam einsetzen können, im Mittelpunkt. Im Anschluss werden Alternativen zum pädagogischen Lob aufgezeigt, die junge Menschen in ihrem Tun stärken, ihnen Selbstwirksamkeit vermitteln und eigenverantwortliches Handeln ermöglichen.¹

Lob als Gewalt

Lassen Sie uns zunächst auf ein allgemeines Verständnis von Lob schauen. Nicht nur im Bildungs- und Erziehungskontext, sondern auch darüber hinaus wird Lob oft intuitiv genutzt, um Leistungen oder Anstrengungen anderer anzuerkennen. Dabei dient Lob als rasche, immaterielle Belohnung, die für weitere Schritte in eine ähnliche Richtung motivieren soll. Doch, dass das weitaus komplexer ist, wird deutlich, wenn man sich zum Beispiel der Psychotherapie, speziell der Existenzanalyse und den vier Grundmotivationen (Längle 2013) zuwendet. Diese existenzanalytische Denkrichtung weist begründet darauf hin, dass der Mensch nach tieferen Werten wie Autonomie, Authentizität und Sinn strebt (ibid.). Anstatt diese Werte zu fördern, kann Lob schnell zur Manipulation und Kanalisierung des gezeigten Verhaltens werden, weil Dynamiken entstehen, die für die nächsten Schritte der Gelobten und der Nicht-Gelobten nicht unbedingt förderlich sein können. Alfie Kohn macht dies in seinem Buch *Punished by Rewards* (1999) explizit, indem er Belohnung als Bestrafung bezeichnet und dazu folgende Thesen diskutiert:

- Belohnung impliziert, insbesondere durch Lob, eine Bestrafung für diejenigen, die nicht gelobt oder belohnt werden. In diesem Sinne kann die Nichtvergabe einer erwarteten Belohnung von den nicht gelobten Anwesenden als Strafe wahrgenommen werden. Je begehrenswerter die Belohnung erscheint, desto größer kann die Enttäuschung sein, wenn sie nicht gewährt wird.
- Lob und Belohnung beeinträchtigen die Beziehungsdynamik zwischen dem:r Lobenden und dem:r Gelobten. Es entsteht ein inhärentes Machtungleichgewicht, das Fragen danach aufwirft, wer eigentlich das Recht hat, zu loben und zu belohnen und wo im Lob die Manipulation beginnt. Wenn vor allem Kinder für normkonformes Verhalten positiv verstärkt werden, wann und wie haben sie dann die Möglichkeit, zu lernen, eigenständig und eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen?
- Die Aussicht auf Lob und Belohnung kompromittiert die Qualität der Leistung. Individuen, deren Handlungsmotivation darin besteht, gelobt zu werden, könnten weniger gute Leistungen zeigen. Sie lernen, dass sie bereits gelobt werden, wenn die Ergebnisse befriedigend sind und sehen keine Motivation darin, sich mehr Mühe zu geben. Zudem könnten sie es vermeiden, um Hilfe zu bitten, weil sie das Lob allein auf sich beziehen wollen. Sie könnten Probleme verbergen oder versuchen, die fehlende Qualität der eigenen Leistung durch Komplimente an die Lobenden zu kompensieren.
- Belohnungssysteme neigen dazu, die eigentlichen Gründe für individuelle Anstrengungen und Leistungen zu übersehen. Anstatt die tieferen Ursachen von Verhaltensweisen anzusprechen, bieten Belohnungen, auch in Form von mündlichem Lob, eine universelle Antwort auf die Frage, wofür sich jemand anstrengt. Das ist nicht mehr unbedingt die eigene Kompetenzentwicklung oder sich verbessern zu wollen, sondern eben das Gelobt werden. Belohnungssysteme können somit dazu führen, dass eine eigentliche Persönlichkeitsentwicklung, Selbstwirksamkeitserfahrung und der Mut zu einem gelingenden Risiko in den Hintergrund treten und eben die Erwartung des Lobes handlungsweisend wird.
- Schließlich wird durch Belohnungen die Risikobereitschaft eingeschränkt. In Erwartung einer Belohnung könnten Individuen risikoscheu werden, unkonventionelle Ansätze vermeiden und generell weniger kreativ agieren. Psychologische Untersuchungen deuten darauf hin, dass Menschen in Erwartung von Erfolgsprämien eher einfache Aufgaben bevorzugen. Dies liegt nicht unbedingt an einer inhärenten Antriebslosigkeit, sondern vielmehr daran, dass sich das Interesse vom eigentlichen Problem oder der Aufgabe zur erwarteten Belohnung verlagert.

Übermäßiges und unangemessenes Lob, nicht ernstgemeinte und überlegte Anerkennung sind eine Form von Verwöhnung. Die gelobte Person gewöhnt sich daran, dass sie bereits für kleine Schritte, die wenig Anstrengung erforderten, überschwänglich gelobt wird. Darin verbirgt sich die Gefahr, dass kein Anlass besteht, höhere Anstrengung zu zeigen und sich selbst mehr herauszufordern. Im existenziellen Kontext kann Lob, also die falsche Dosierung von Anerkennung, als Täuschung verstanden werden, die die Konfrontation mit dem Selbst vermeidet.

¹ An dieser Stelle bedanke ich mich bei Grit Alter für die wertvollen Hinweise während der Überarbeitung des Manuskripts.

Verbleiben wir noch einen Moment beim Begriff der Verwöhnung, weil er im Zusammenhang mit Lob ähnlich kritisch reflektiert werden kann. Ähnlich wie Lob kann Verwöhnung gezielt eingesetzt werden, um Individuen zu beruhigen oder ihre Reaktionen zu kontrollieren (Wunsch 2013). Albert Wunsch bezeichnet unangemessenes Lob als „süßes Gift“ und erläutert die „katastrophale[n] Wirkungen“ (ibid. 15), die es haben kann. Das Individuum wird durch das stetige Lob und das angewöhnte Sehnen nach der Bestätigung von außen im eigenen Handeln derart geleitet, ja fast schon gesteuert und manipuliert, dass Dimensionen wie Selbstbestimmung kaum noch erlebbar werden. Wenn jemand nicht selbstbestimmt handelt, kann sich diese Person aus jeder Rechenschaft herausziehen oder gar jegliche Verantwortung von sich weisen. In diesem Kontext ist nicht mehr die aktive Antwort oder Reaktion des Individuums gefragt, sondern das reine Warten auf eine positive Verstärkung von außen. Vor diesem Hintergrund kann Verwöhnung als Konsequenz kontinuierlichen und übertriebenen Lobens aus existenzpädagogischer Perspektive als verkleidete Gewalt betrachtet werden, da es die Freiheit und die Fähigkeit zur authentischen Selbstverwirklichung, also der dritten Grundmotivation (Längle 2013, siehe 3.3), behindert. Jürgen Frick et al. (2018) gehen noch einen Schritt weiter und bezeichnen Verwöhnung in der gleichnamigen Monografie gar als „Droge“ (2018). Verwöhnung wirke deshalb wie eine Droge, da sie kurzfristiges Vergnügen bringt, jedoch langfristig das authentische Dasein und die Selbstverantwortung minimiert.

Wie hier deutlich wird, kann sich Lob negativ auf die intrinsische Motivation auswirken. Statt die intrinsischen Werte und die innere Motivation einer Person zu fördern, rückt unangemessenes und zu häufiges Lob Bestätigungen von außen in den Vordergrund. Für weiteres Handeln werden diese in der Folge relevanter als das eigenverantwortliche und selbstgesteuerte Tun. Auch Reinhard Sprenger argumentiert, dass Lob und Belohnung intrinsische Motivation annihilieren. Er bezeichnet Motivationssysteme als „methodisiertes Misstrauen“ (2002, 45), bei dem Belohnung ein Wollen in ein Müssen verwandelt: Ich handle nicht mehr, weil ich es will, sondern weil ich muss, denn nur so bekomme ich die Anerkennung und das Lob, das ich brauche, um mich gut zu fühlen. Motivationssysteme agieren wie Dressur, indem sie gewünschtes Verhalten konditionieren, und jegliche Form von intrinsischer Motivation oder authentischer Selbstverwirklichung verdrängen. Durch übermäßiges und unangemessenes Lob wird externe Anerkennung über die eigene Validierung gestellt.

Einige der hier genutzten Begriffe mögen recht harsch erscheinen: Steuerung von außen, konditionieren, manipulieren. Doch schauen wir noch mal genauer hin und vor

allem auf das hierarchische Verhältnis von Kindern und Erwachsenen, Lernenden und Lehrpersonen. Kinder und Lernende machen etwas richtig und werden dafür gelobt. So weit so gut. Problematisch wird es dann, wenn dieses Lob sich nun auf alltägliche Dinge und Selbstverständlichkeiten bezieht und bei jeder Kleinigkeit genutzt wird, um gewolltes, sozial genormtes Verhalten zu stärken. Was passiert mit den Gelobten? Sie lernen, dass es für bestimmte Handlungen positive Rückmeldung gibt; und weil das gefällt, weil sie sich durch Lob bestätigt fühlen, zeigen sie dieses Verhalten vermehrt. Andere Handlungen, mit denen sie vielleicht kritische Selbsterfahrungen machen, die ein Bewusstsein für Risiko ausbilden, die Eigenverantwortung er- und einfordern, die Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit ermöglichen, bleiben außen vor. Die Gelobten wiegen sich in der Sicherheit, nichts falsch zu machen. Und in diesem Zusammenhang kann Lob und Verwöhnung in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung der Person in eine ungünstige Richtung weisen. Im Sinne des Erlkönigs: Und bist du nicht willig, das zu tun, was ich möchte, lobe ich so lange, bist du es bist.

Gerade in pädagogischen, aber auch privaten und sozialen Kontexten ist das jedoch eine Form der Kommunikation und des zwischenmenschlichen Umgangs, die übergriffig und anmaßend ist, die nicht viel mit respektvoller Beziehung, sondern im wahrsten Sinne mit Er-Ziehung zu tun hat, in der Personen in die gewollte und normierte Richtung gezogen, geschoben und damit konditioniert und dressiert werden. Menschen sind jedoch keine reinen Reiz-Reaktions-Objekte, keine mechanisch funktionierenden Automaten, die durch Konditionierung gesteuert werden können. Vielmehr sind sie kreative und kritisch denkende Subjekte, die durch Selbstwirksamkeit wachsen und sich durch spürbare Fortschritte weiterentwickeln. Das ist gerade für Kinder höchst relevant, weil sie durch innerlich spürbare Erfolge Ehrgeiz entwickeln, der aber ausbleiben kann, wenn sie übermäßige Leitung durch extrinsische Motivation erfahren. Wie so oft, kommt es daher auch beim Lob auf die ausgewogene Balance von Quantität und Qualität an, weniger Lob ist mehr Lob.

Durch diese differenzierte Darstellung wird deutlich, dass die eingangs gestellte Frage „Wer fürchtet sich schon vor Lob?“ damit beantwortet werden kann, dass wir uns eigentlich alle ein wenig davor fürchten sollten. Wir tun es aber meist nicht, weil uns die dahinterliegenden Auswirkungen auf die eigene Motivation, die eigene Selbstwirksamkeit und das Übernehmen von Verantwortung für das eigene Tun nicht bewusst sind. Im Folgenden werden daher sinnstiftende Alternativen zum Lob aufgezeigt und diskutiert, die in einer angemessenen Dosierung Selbstwirksamkeitserfahrungen und Eigenverantwortung ermöglichen.

Alternativen zu Lob und Belohnungen

An die Stelle des im zweiten Abschnitt diskutierten überschwänglichen und unangemessenen Lobens und dessen kritischen Konsequenzen, können sinnstiftende Alternativen treten. Für Menschen, die viel und gern loben, und Menschen, die es gewohnt sind, viel gelobt zu werden, kann eine Entwöhnung mitunter eine schmerzliche Erfahrung sein. Es geht bei der Suche nach Alternativen zum Lob nicht darum, vollkommen von positiver Rückmeldung abzusehen, sondern vielmehr darum, eine ausgewogene Dosierung des respektvollen Anerkennens zu finden. Diese Alternativen werden im Folgenden mit den vier Grundmotivationen (Längle 2013; Längle & Bürgi 2007) erarbeitet. Aus den jeweiligen Grundmotivationen wird auf eine mögliche Wirksamkeit auf ein Andersdenken des Lobens und Anerkennens geschlossen.

In der Existenzanalyse greifen die von Alfried Längle geprägten Grundmotivationen die Grundfragen auf, vor die der Mensch in Bezug auf sein Dasein gestellt ist. Erfahrbare werden sie anhand der Grundbedingungen, die eine ganzheitliche Existenz ermöglichen. Es gibt vier Grundmotivationen:

1. Halt, Schutz und Raum suchen, um in der Welt existieren zu können,
2. Beziehung, Nähe und Zeit, um leben zu mögen,
3. Beachtung, Gerechtigkeit und Wertschätzung, um selbst sein zu dürfen und
4. Tätigwerden in Hingabe an Produktivität, Erleben und Erhaltung von Werten, weil der Mensch Sinnvolles will.

Um einen tieferen Einblick in die Komplexität der vier Grundmotivationen und ihre Beziehungen zu Lob und Anerkennung zu ermöglichen, wird im Folgenden auf die jeweiligen Konzepte und ihre Implikationen eingegangen. Dabei ist es zentral zu betonen, dass der Fokus bei allen vier Grundmotivationen auf die eigene Person gerichtet ist und es um das eigene authentische Leben geht. Das Einüben einer guten Kommunikation in harmonischen Begegnungen beginnt mit der Entwicklung eines sinnvollen und authentischen Selbstaustauschs und der Fähigkeit zur echten, zwischenmenschlichen Begegnung; wobei es sich bei den Situationen nicht um Zwischenmenschliche handeln muss. Bezugspunkt kann auch ein Ding oder eine Idee sein. Zur besseren Verständlichkeit beziehe ich mich in den Ausführungen jedoch auf Situationen, in denen Personen miteinander interagieren.

Erste Grundmotivation: Wahrnehmen und Beobachten als Basis für Vertrauen

In der ersten Grundmotivation Halt, Schutz und Raum ist ein Angenommen sein und ein Annehmen-Können von Bedingungen enthalten. Existentiell geht es um ein Vertrauen in das „Sein-Können“, der Grundstein des Lebens. Im sozialen Alltag manifestiert es sich oftmals darin, mit einer anderen Person zu sein, ohne zu bewerten, ohne Unruhe zu verbreiten, ohne zu dominieren; dafür aber Stille auszuhalten. Statt zu urteilen oder zu werten, tritt das basale Beobachten in den Vordergrund, eine scheinbar reduzierte Reaktion, die es sowohl bei möglichen Fehlern oder Gelingendem auszuhalten gilt, eben ohne sofort zu bewerten und zu urteilen. Es ist eine Einladung, die Komplexität und Vielfalt des menschlichen Erlebens zu akzeptieren und nicht alles in „richtig“ oder „falsch“ zu kategorisieren. Dieses Urteil würde alle weiteren Prozesse verhindern, weil es final gefällt wird und jegliche weitere Bemühung redundant macht. Vielmehr wird durch die Beobachtung Raum für die andere Person geschaffen, auch sein zu können und selbstgesteuert nächste Schritte gehen zu können.

Um den in Abschnitt 2 beschriebenen negativen Aspekten der selektiven Belohnung entgegenzuwirken, liegen die Handlungsalternativen für das Lob in der Stärkung der Selbstwahrnehmung und in der Transparenz der Kommunikation. Dies kann mit der Ermutigung beginnen, eigene Handlungen, Leistungen und Verhaltensweisen selbst zu reflektieren und selbst zu bewerten. Auf konkrete Möglichkeiten, wie dies im Alltag gestaltet werden kann, wird im weiteren Textverlauf eingegangen (auch Alter & Wurzrainer 2022).

Echtes, unvoreingenommenes Beobachten ermöglicht ein tieferes Verständnis von Vertrauen, das uns zum „Zutrauen“ führt. Während Vertrauen oft passiv erlebt wird, ist Zutrauen die aktive Form davon, die tiefer schaut, genauer hinhört und Vorurteile und Bewertungen in Frage stellt. Dieses Zutrauen kann auch lauernde „Verwöhnungsfallen“ des Alltags entlarven: Situationen, in denen wir, oft unbewusst, unser Gegenüber in eine passive Rolle drängen oder loben, um Konflikte zu vermeiden, um es zu lenken oder uns selbst besser (und damit auch mächtiger) zu fühlen.

Ein Neudenken des sinnstiftenden Lobens und wertgebenden Anerkennens vor dem Hintergrund der ersten Grundmotivation basiert auf dem wertungsfreien Beobachten, ohne zu beurteilen, sehen ohne werten, da-sein und hinschauen, ohne abschließende Wertung. In dem Moment, in dem bewertet wird, ist auch der Prozess abgeschlossen, weil ein Ergebnis vorliegt. Hier ist jedoch der

kontinuierliche Prozess wesentlich, der vor allem auch die beobachtende Person betrifft, denn sie muss in der Lage sein, die Situation des Beobachtens ohne zu werten aushalten können. Daher steht bei einer Alternative zum Lob die eigene Präsenz im Fokus.

Zweite Grundmotivation: Zeit nehmen und geben als Basis für wertschätzende Bezo-genheit

In der zweiten Grundmotivation stehen Beziehungen, Nähe und Zeit im Vordergrund. Wesentlich ist hier die Zuwendung zu dem Anderen in konkreten Situationen, das bewusste und aktive Präsentsein. Dadurch wird den Anwesenden Anerkennung vermittelt, die die eigene Situiertheit im Leben verstärkt. Existenziell geht es um ein Ja zum Leben, ein Leben mögen. In diesem Zusammenhang kann jemanden für etwas zu loben ein Versuch sein, menschliche Verbindungen aufzubauen, die andere Person im Tun zu bestärken und damit immanent auch die eigenen Werte, die es im Anderen zu fördern gilt, transparent zu machen. Im oben beschriebenen Kontext des oberflächlichen Lobens, fehlt dem Lob allerdings oft ein ganz wesentlicher Schritt, nämlich die Komponente des aufmerksamen Zuhörens, Zuwendens und das Verstehen-Wollens der Emotionen und Bedürfnisse des Gegenübers. Selten wird sich die Zeit genommen, durch genaues Zuwenden die notwendige Bezo-genheit herzustellen. Einem „Gut gemacht“ fehlt meist Tiefe und Ernsthaftigkeit, vor allem, wenn es für unterschiedliche Situationen und Leistungen inflationär und undifferenziert genutzt wird.

Daher benötigt die Alternative zum Lob zuallererst Beziehung, Zeit und Nähe. Wie in 3.1 bereits anklingt, handelt es sich beim Loben und Anerkennen um Situationen, in denen Beziehungen eingegangen werden. Diese können dann wertvoll sein, wenn Präsenz bewusst gezeigt wird, wenn Personen in den Situationen aktiv da sind. Durch dieses bewusste Zuwenden entsteht Nähe, die der Beziehung eine neue Qualität verleiht.

Dem durch Lob und Belohnung induzierten Machtungleichgewicht, das in Abschnitt 2 angedeutet wird, kann durch individualisierte Anerkennung und einen offenen Dialog entgegnet werden. Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Stärken und Eigenschaften eines Menschen können die Entwicklung einer tieferen und authentischeren Beziehung fördern. Darüber hinaus ermöglicht ein offener Dialog über Leistungen und Verhaltensweisen die Anerkennung der Gedanken und Meinungen des Einzelnen, ohne diese durch Lob oder Belohnungen zu beeinflussen. Dies schafft Zeit für das Hinterfragen, für das Verstehen und für das gemeinsame Wachsen. Regelmäßige und ritualisierte Momente für dieses be-

ständige gemeinsame Hinschauen und Überdenken sind der Schlüssel für die Auseinandersetzung mit den gelingenden und noch nicht so gelingenden Herausforderungen des Alltags. Dieses Zuwenden schafft das Fundament für Resonanz und für bewusstes Erleben.

Dritte Grundmotivation: Beachten als Basis für wertschätzende Authentizität

Die dritte Grundmotivation Beachtung, Gerechtigkeit und Wertschätzung stellt den Selbstwert ins Zentrum. Aus einer Sicherheit der eigenen Wertschätzung sich selbst gegenüber heraus, kann die andere Person ebenso wertgeschätzt und anerkannt werden. Durch den Respekt, der sich selbst als Person entgegengebracht wird, wird die Sicherheit gewonnen, dass der eigene Selbstwert nicht vom Selbstwert abhängt, der anderen zugesprochen wird. Aus einem solchen Selbstverständnis ergibt sich ein authentisches Handeln in der Sicherheit, selbst Person sein zu dürfen und anderen mit der gleichen Haltung zu beachten, und damit gerecht zu sein und zu bleiben. Beachtung und gerechtes Handeln bezieht sich also sowohl auf sich selbst als auch auf die andere Person. Dadurch, dass nicht versucht wird, jemanden nach den eigenen Vorstellungen zu formen, wird Vertrauen geschaffen und damit Raum für die eigenen Gefühle gegeben. Dies kann noch weiter gestärkt werden, wenn beobachtbare Stärken und Interessen angefragt oder rückgemeldet – aber eben nicht gelobt – werden. Existenziell geht es um ein Ja zum Personsein, Person sein dürfen.

Um Qualitätskompromisse und die Vernachlässigung intrinsischer Motivation durch Belohnungs- und Verwöhnssysteme zu verhindern, ist die Förderung der Selbstbestimmung und die Unterstützung der persönlichen Entwicklung wesentlich. Menschen sollten ermutigt werden, ihre eigene Meinung und Werte zu entwickeln und auszudrücken, und dabei unterstützt werden, ihre persönlichen Ziele und Werte zu entdecken und zu verfolgen. So kann eine authentische Persönlichkeitsentwicklung stattfinden, ohne von externen Bestätigungen abhängig zu sein.

Anerkennung und Wertschätzung durch eine andere Person kann sich positiv auf den Selbstwert auswirken. Dies aber vor allem dann, wenn es nicht eingesetzt wird, um Abhängigkeiten zu schaffen oder die andere Person für sich zu vereinnahmen. Im Sinne der dritten Grundmotivation basiert Anerkennung auf der Stabilität der Gewissheit, im eigenen Sein so gestärkt zu sein, dass andere bestärkt werden können. Viel mehr noch, kann durch das Anfragen zu einer Selbstbeobachtung eingeladen werden. In dem gemeinsamen Nachdenken darüber, wie eine erbrachte Leistung eingeschätzt werden kann und wodurch

ein nächster Schritt gemacht werden kann, wird aufrichtiger Respekt vor der anderen Person deutlich, die durch diesen Prozess zur Selbsteinschätzung geführt und damit wichtige Schritte hin zu authentischem Handeln vollzieht. Dadurch wird vermieden, dass das Gegenüber ein bestimmtes Verhalten nur zeigt, weil es weiß, dass dies positiv verstärkt wird und somit zu Aufmerksamkeit führt und sogar Vorteile verschafft. Solche Prozesse können bei einer Selbsteinschätzung auf Basis einer wertschätzenden, aber wertungsfreien, gemeinsamen Beobachtung vermieden werden und daher zu gerechter Anerkennung und vor allem einem erhöhten Selbstwert führen.

Grundmotivation: Ver-Antworten als Basis für erfüllendes Handeln

Die vierte Grundmotivation setzt sich intensiv mit der Verantwortung des eigenen Handelns und der persönlichen Entwicklung auseinander. In einem Kontext ständiger Veränderungen ist es essenziell, den eigenen Platz in der Welt zu finden und sich mit Überzeugung und Hingabe zu entscheiden. Jemanden in die Verantwortung zu nehmen oder selbst Verantwortung zu übernehmen, resultiert nicht in einer Pflicht zum Handeln. Vielmehr kann die Person stets und weiterhin frei Antworten auf das Wie der Handlung und das Wie der nächsten Schritte geben. Verantwortung bedeutet, sich einer Sache oder einer Person hingebungsvoll zu widmen und ist somit ein freiwilliges Verpflichten und Binden an diese. Verantwortung fordert uns zum Innehalten und zu einem sorgenvollen Hinspüren zum eigenen Gewissen auf. Es gilt, mit Moral und Gewissen zu handeln und die Werte aller beteiligten Personen zu achten und zu respektieren. Beim Tätigwerden in Hingabe an Produktivität, Erleben und Erhaltung von Werten geht es um ein Antworten auf die momentanen Lebensfragen und um das daraus resultierende Handeln, das dem eigenen Gewissen folgt. Somit kann eine Übereinstimmung zwischen persönlichen Werten, Überzeugungen und Handlungen geschaffen werden.

Entsprechend der Ausführungen in Abschnitt 2, in dem sich Lob und Belohnung in eingeschränkter Risikobereitschaft und Kreativität durch Erwartung der Belohnung auswirken, sollen Verantwortungsbewusstsein entwickelt und Risikobereitschaft gefördert werden. Personen werden dazu angefragt, wo und wie sie Verantwortung für ihre Handlungen übernehmen und auf Basis ihrer eigenen Werte und Überzeugungen handeln.

Lob kann in diesem Kontext als manipulatives Werkzeug verstanden werden, das andere Menschen dazu bringen soll, entsprechend den Vorstellungen der Lobenden zu handeln. Nicht die individuellen personalen Werte der

Gelobten und deren eigenen Antworten stehen im Fokus, sondern lediglich der erhoffte Nutzen für die Lobenden. Dieses „Spenden“ und „Erteilen“ von Lob kann dazu führen, dass die wahren Werte und Überzeugungen der gelobten Person verloren gehen.

Eine Alternative zum konventionellen Loben besteht daher darin, Manipulationen zu erkennen und Raum für vielfältige Handlungsmöglichkeiten durch Interaktion zu öffnen. Das kann in Situation und Gesprächen durch das gemeinsame Aufspüren von Antworten auf Fragen nach dem momentanen „Wofür“ sein:

- Wozu sollen wir uns anstrengen?
- Wie konkret schauen wir auf diese Werte und welche sind das?
- Was gelingt schon, worüber wir uns freuen?
- Wo kann noch etwas entwickelt werden?
- Welche Werte zeigen sich für uns bei der Entwicklung wiederum bedeutungsvoll?

Verantwortungsvoll zu handeln, bedeutet also nicht, nur den Nutzen und Zweck im Vordergrund zu sehen, sondern die Werte der beteiligten Personen zu achten. Authentische Anerkennung und ernstgemeinter Austausch, welcher die Werte und Überzeugungen aller Beteiligten respektiert, sind zentral. Durch diese authentische Anerkennung des Moments wird der ernstgemeinte Austausch als ein Wechselspiel zwischen Anfragen und Antworten gestärkt, der die Werte und Überzeugungen der Beteiligten, anstelle diese zu manipulieren, respektiert und erfüllendes, gemeinsames Handeln ermöglicht.

Zusammenfassung

Warum sollten wir also Angst vor etwas haben, das so positiv ist und uns in unserer Zusammenarbeit unterstützt? Aus meiner Argumentation wurde deutlich, dass das Lob in sozialen Beziehungen weit mehr ist als eine einfache positive Verstärkung. Während Lob in vielen Kontexten als ein wert- und wirkungsvolles Mittel zur Motivation und Beziehungsarbeit angesehen wird, hat es bei unreflektierter Anwendung auch das Potenzial zur versteckten Gewalt. Problematisch wird Lob, wenn es in Übermaß und ohne Echtheit eingesetzt wird. Denn dann bestraft es in Gruppen, untergräbt Beziehungen, verhindert Risikobereitschaft, lähmt Angst, ignoriert Gründe und reduziert die Qualität der Leistung. Diese oft übersehene Dimension des Lobes kann in weiterer Folge zu einem Machtungleichgewicht führen, intrinsische Motivation untergraben, konditionieren und das individuelle Streben nach Autonomie, Authentizität und Sinn behindern. Anstelle der Förderung von Selbstbestimmung, Selbstver-

trauen und Selbstwirksamkeit kann unangemessenes Lob gegenteiliges bewirken und zu Abhängigkeit, Manipulation und Kontrollverlust führen. Dieses „süße Gift“ kann den individuellen Weg zur authentischen Selbstverwirklichung hemmen. Davor sollte man Angst haben.

Für die ambivalente Natur des Lobes wird Goethes Erlkönig als metaphorisches Bild genutzt, das in den Vordergrund rückt, dass nicht alles, was verlockend erscheint, auch tatsächlich gut ist. Immerhin nutzt der Vater den Sprechakt der Drohung – ganz ähnlich wie es auch im unangemessenen und inflationär gebrauchten Lob implizit ist, wenn Lob zu gewünschtem Verhalten manipuliert und konditioniert. Diese Doppeldeutigkeit des Lobes mahnt, es mit Bedacht und Echtheit einzusetzen, die Wirkungen von Lob kritisch zu hinterfragen und nach alternativen Wegen zu suchen. Entsprechend wird vorgeschlagen, Prozesse der kritischen Selbsteinschätzung zu initiieren, mit denen intrinsische Motivation, Selbstvertrauen und vor allem Selbstwirksamkeitserfahrung entscheidende Momente der Persönlichkeitsentwicklung werden.

Literatur

- Alter G & Wurzrainer A (2022) Potenziale ansprechen. *Aufleben digital*, 3, 36–41
- Frick J, Petermann F & Rüedi J (2018) *Die Droge Verwöhnung: Beispiele, Folgen, Alternativen*. Göttingen: Hogrefe
- Kohn A (1999) *Punished by Rewards: The Trouble with Gold Stars, Incentive Plans, A's, Praise, and Other Bribes*. Boston: Houghton Mifflin Co
- Längle A (2013) *Lehrbuch der Existenzanalyse. Grundlagen*. Wien: Facultas
- Längle A & Bürgi D (2007) *Sinnvoll leben: Eine praktische Anleitung der Logotherapie*. St. Pölten: Residenz-Verlag
- Sprenger R K (2002) *Mythos Motivation*. Frankfurt am Main: Campus
- Waibel E M & Wurzrainer A (2016) *Motivierte Kinder—Authentische Lehrpersonen Einblicke in den Existenziellen Unterricht*. Weinheim: Beltz Juventa
- Wunsch A (2013) *Die Verwöhnungsfälle – Für eine Erziehung zu mehr Eigenverantwortlichkeit*. München: Kösel

Anschrift des Verfassers:

DIPL.-PÄD. ANDREAS WURZRAINER, M.A. BEd

Pädagogische Hochschule Tirol

Pastorstraße 7

A–6010 Innsbruck

Kelchsauer Straße 36/2

A–6361 Hopfgarten

a.wurzrainer@tsn.at