

„Vom Wert der Wertschätzung“

Unternehmen ohne Mitarbeiter gibt es nicht. Selbst eine ‚Briefkastenfirma‘ beschäftigt letztlich Menschen. Unternehmen haben Lieferanten und Kunden. Wer mit Menschen umgeht, wird immer das Individuelle des Einzelnen berücksichtigen müssen. Das erfordert Respekt, Achtsamkeit und Wertschätzung. Damit steht der Umgang mit Menschen im Mittelpunkt.

Insgesamt betrachtet, ist es um Wertschätzung in unserem Land nicht unbedingt gut bestellt. In der BRD bringen sich jährlich, je nach Wirtschaftslage, zwischen 11.000 und 14.000 Menschen um. Wir haben eine deutliche Zunahme an Depressionen. Immer mehr Menschen fühlen sich nicht mehr wertgeschätzt. Stress und burn out grassieren. Es fehlt an Wertschätzung.

Wertschätzung ist für mich die soziale, innere Verpflichtung, einen Menschen in seinen Werten, Bedürfnissen, Interessen und Erwartungen zu achten und das tägliche Miteinander sozial verträglich zu gestalten. Unternehmen sind darauf angewiesen, flexibel zu bleiben und schnell auf verschiedene wirtschaftliche Herausforderungen zu reagieren. Dazu sollte ein Unternehmen den Arbeitnehmer, den Lieferanten, den Kunden sehr gut kennen, sich also optimal auf die konkrete Person einlassen können.

Wir haben es immer mit gewordenen Menschen zu tun. Dieses „Geworden-Sein“ gilt es im Umgang miteinander zu berücksichtigen, zu beachten. Dazu gehören die Eigenheiten, Ansichten, Meinungen des Anderen. So zeigt sich Achtsamkeit und Wertschätzung in der Toleranz für das anders sein. Jeder Mensch besitzt eine Einmaligkeit, die durch Individualität, Sozialität, Grenzhaftigkeit, Geschichtlichkeit, Welthaftigkeit, Transzendentalität entsteht. In diesen sechs Faktoren entwickeln wir uns im Laufe unseres Lebens. Es entsteht unser ‚Geworden-Sein‘.

Wertschätzung drückt sich schon in Kleinigkeiten aus. Spreche ich mein Gegenüber mit seinem richtigen Namen an? Zeige ich **Achtung, Höflichkeit, Rücksichtnahme?**

Leider ist es oft so, dass wir Menschen nicht ernst nehmen, indem wir deren Ansichten kommentieren mit einem. „Das ist **doch** wohl nicht Ihr Ernst“, oder: „Sie wollen **doch** auch ein gutes Ergebnis, oder?“ Die Antwort ist schon vorgegeben. Darin liegt die Respektlosigkeit, die fehlende Wertschätzung. An der ehrlichen Meinung ist man nicht interessiert.

Fehlende Wertschätzung erleben wir ebenfalls durch die **Verniedlichung** von Problemen. „Das ist doch nicht so schlimm“, „Ach, das schaffst Du schon“, „Das geht wieder vorbei“, oder „Mach Dir keinen Kopf.“ Diese Verniedlichungen zeigen, der Zuhörer nimmt den anderen nicht für voll.

Auch Empörung als Instrument des Kleiner-Machens zeigt fehlende Wertschätzung. „Das könnte ich nicht“, „Das würde ich mir nie gefallen lassen“ oder: „Das wäre nix für mich.“ In dieser Empörung steckt implizite der Gedanke: „Du machst etwas falsch.“

Auch wenn wir die Meinung eines Menschen nicht ernst nehmen, steckt darin fehlende Wertschätzung. „Das siehst Du falsch“, „Das musst du anders machen!“ Letztlich steckt darin die Aussage: „Du bist unfähig.“

Eine Ursache für fehlende Wertschätzung in unserer gesamten Wirtschaft liegt sicher in der falschen Konkurrenz zwischen Unternehmenserfolg und fairem Miteinander, denn jedes Unternehmen hat eigentlich zwei Ziele:

Es geht zunächst darum, wirtschaftlich erfolgreich sein. Dazu muss man schon sehr gut wirtschaften können. Aber das reicht auf Dauer nicht. Das zweite Ziel eines Unternehmens ist es, ein soziales Miteinander zu generieren, in dem Menschen miteinander menschlich umgehen. Führungskräfte lassen diese beiden Ziele oft miteinander konkurrieren; Führungspersönlichkeiten halten diese Ziele verträglich.

Das zweite Ziel lässt sich ohne Wertschätzung nicht erreichen. Zugegeben werden muss, dass Wertschätzung eigentlich kein ökonomischer Wert ist, jedoch kann fehlende Wertschätzung sehr teuer sein.

Es geht um das corporate behavior, die Kommunikation, den Umgangsstil, und der kann sehr unterschiedlich sein. Ich kann meine Mitarbeiter wertschätzend oder geringschätzig behandeln, ich kann sie bevormunden oder Ihnen Entscheidungsfreiheit einräumen. Aus der Kombination dieser vier Möglichkeiten ergeben sich verschiedene Umgangsstile.

Werden Mitarbeiter zum Beispiel sehr **autoritär** behandelt, dann ist das eine Kombination aus Geringschätzung und Bevormundung. Motto: „Das reicht mir jetzt! Machen Sie endlich, was ich sage!“

Ich kann mit einem **Laissez Faire**, einer Art „schleifen-lassen“ meine Mitarbeiter führen. Das wäre eine Kombination aus Geringschätzung und Einräumen von Entscheidungsfreiheit. Motto hier: „Da ist Hopfen und Malz verloren. Machen Sie doch was Sie wollen!“

Ich kann **partnerschaftlich** sein, also eine Kombination aus Wertschätzung und dem Einräumen von Entscheidungsfreiheit pflegen. Hier wäre die Aussage: „Okay, Sie haben da Ihre eigenen Ideen. Gut, dann probieren Sie es aus.“

Als vierte Kombinationsmöglichkeit kann ich Wertschätzung mit Bevormundung verbinden und habe dann einen sehr **fürsorglichen** Führungsstil. Nach dem Motto: „Ich fürchte, das was Sie vorhaben, könnte schief gehen, kommen Sie, ich erkläre es Ihnen noch einmal.“

Damit sich ein wertschätzender Umgangsstil durchsetzen kann, ist es erforderlich, einmal zu prüfen, welche Werte in einem Unternehmen gelebt werden, und ob sie verträglich gehalten werden.

Wir können in zwei Wertewelten leben. Die eine Wertewelt ist die Welt der Kinder, die andere die Wertewelt der Erwachsenen.

Gerade die Form des Miteinander-Umgehens, also die Form der Wertschätzung, wird von Werten begleitet. Solche Werte entstehen in der Kindheit und werden mit dem Erwachsen-Werden entweder durch neue Werte ersetzt oder es gelingt, die Werte der Kindwelt in die Welt der Erwachsenen hinüber zu retten.

Kinder leben ganz selbstverständlich Werte wie

- Dankbarkeit,
- Wohlwollen,
- Verzeihen-Können und
- im-Kleinen-Glücklich sein.

Die Welt der Erwachsenen ist geprägt durch Werte wie:

- Erfolg,
- Reichtum
- Macht und
- Leistung.

Für Kinder spielen diese Werte noch keine Rolle. Wenn ich allein an den Wert des Wohlwollens oder Verzeihen-Könnens denke, könnte mancher Chef davon etwas lernen.

Werden nun die Werte der Kindwelt durch Werte der Erwachsenen ausgetauscht, also ersetzt, dann entsteht das Problem, dass Menschen, wenn sie ohnmächtig sind, Minderleister sind, misserfolgreich sind, arm sind, nichts mehr wert sind. Wer jedoch die Werte der Kinder in die Welt der Erwachsenen hinüber rettet, der findet wertschätzende Formen des Miteinander Umgehens, die nicht nur ökonomisch, sondern auch sozial sinnstiftend sind.

Wertschätzung wird immer dann gezeigt, wenn wir Menschen helfen, ihre Selbstachtung zu bewahren. Daraus folgten ein paar Fragen:

Zum Beispiel:

- Wie kann Ökonomie gestaltet werden, ohne Wertschätzung zu vernichten?
- Wie muss ein Unternehmen aufgebaut sein, um Wertschätzung zu sichern?
- Wie kann ich Wertschätzung selbst dann realisieren, wenn die Interessen von Arbeit, Kapital und Kunden miteinander konkurrieren?

Antworten auf diese Fragen fallen dann leicht, wenn wir bereit sind, Menschen nicht mehr nur auf ihre Funktionen zu reduzieren, sondern den ganzen Menschen, die Person in ihm sehen. Dann sind Achtsamkeit und Wertschätzung jederzeit machbar.