

Respekt: Tugend und Notwendigkeit

Um Größeres zu erreichen, müssen Mitarbeiter eines Unternehmens trotz ihrer Verschiedenheit gemeinsam an einem Strang ziehen.

Gegenseitiger Respekt im Umgang miteinander ist dabei unerlässlich.



Unsere Welt wird komplexer. Die Wahrscheinlichkeit, im Alltagsleben auf Menschen zu treffen, mit denen man nur wenige Werte, Einstellungen oder Denkweisen gemeinsam hat, ist sehr viel größer geworden. Dadurch entstehen neue und vielfältigere Konflikte, als dies in früheren Zeiten der Fall war. Wie mit diesen Konflikten umgegangen wird, ist nicht nur für das Maß an Freiheit und Zufriedenheit des Einzelnen entscheidend, sondern bestimmt auf einer größeren Ebene auch den Charakter und die Zukunftsfähigkeit größerer Systeme wie beispielsweise eines Unternehmens.

Individualisierung als Chance

Die zunehmende Individualisierung und die damit einhergehende Vielfalt birgt für heutige Unternehmen jedoch auch eine große Chance in sich – die Chance, als Organisation anpassungsfähig genug zu sein, um gemeinsam die Herausforderungen einer zunehmend komplexen Umwelt bewältigen zu können. Denn nur Organisationen, die intern eine gewisse Vielfalt aufweisen und gelernt haben, mit dieser Vielfalt produktiv umzugehen, sind auch anpassungsfähig an sich verändernde Umweltbedingungen und können dementsprechend flexibel auf den Wandel reagieren.

Dazu ist es jedoch notwendig, dass der Einzelne die Steuerung von solchen größeren Systemen wieder unterstützt, anstatt gegen diese zu arbeiten oder in Parallelsysteme abzudriften. Wenn es keinen »sozialen Kitt« gibt, der die Einzelnen miteinander so zu verbinden vermag, dass diese trotz ihrer Verschiedenheit an einem Strang ziehen, dann zerfällt jede Organisation mit den allseits bekannten Folgen von Grabenkämpfen, Nischenwirtschaft, Unterdrückung oder Ineffizienz. Deshalb stellt sich die Frage, wann Individuen, ohne dazu gezwungen zu werden, bereit sind, mit anderen gemeinsam an etwas Größerem zu arbeiten, so dass Reibungsverluste gering bleiben und sich das Miteinander für alle Beteiligten so befriedigend wie möglich gestaltet.

Dem gegenseitigen Respekt kommt hierbei eine ganz besondere Bedeutung zu. Denn jemanden zu respektieren

bedeutet im Kern zweierlei: erstens seine Andersartigkeit als gleichwertig anzuerkennen und zweitens in gewissem Rahmen für seinen Einfluss offen zu sein. Respekt im Miteinander ist also eine zentrale Voraussetzung dafür, auch komplexe Systeme steuern zu können, ohne dass die Einzelnen ihre Individualität aufgeben oder unzumutbar beschneiden müssten mit der Folge, dass das System damit seine Anpassungsfähigkeit verlieren würde.

Gelebter Respekt motiviert

Aktuelle Studien zeigen eindrücklich: Wenn Respekt im Unternehmen gelebt wird, sind die Mitarbeiter motivierter und zufriedener, sie engagieren sich mehr für ihr Unternehmen, identifizieren sich stärker mit ihrer Führungskraft und fühlen sich ihrer Firma stärker verbunden. Darüber hinaus lassen sich respektierte Mitarbeiter gerade in kritischen Situationen eher von ihren Chefs führen. Viele Mitarbeiter geben sogar an, dass ihnen ein respektvoller Chef wichtiger sei als gute Bezahlung, ein sicherer Job oder gute Aufstiegsmöglichkeiten.

Keine leeren Floskeln

Insgesamt gilt allerdings zu beachten: Respekt wirkt nur, wenn er aufrichtig geollt wird. Mitarbeiter merken, wenn ihnen Respekt nur vorgetäuscht wird. Wenn Mitarbeiter nur als Mittel zum Zweck behandelt werden, zum Beispiel damit der Chef besser dasteht oder damit die Vertriebszahlen gesteigert werden, kann genau das Gegenteil eintreten: demotivierte, frustrierte Mitarbeiter, die auf die leeren Motivationsfloskeln ihrer Chefs mit Dienst nach Vorschrift reagieren.

Respekt ist also nicht nur eine Tugend, sondern auch eine Notwendigkeit, um unser Miteinander befriedigend gestalten und in der heutigen Umwelt überleben zu können – sei es als Einzelner oder als Organisation. ● TILMAN ECKLOFF

KONTAKT: Tilman Eckloff |
eckloff@respectresearchgroup.org

DR. TILMAN ECKLOFF

ist Mitbegründer und stellvertretender Leiter der RespectResearchGroup. Sie ist interdisziplinär zusammengesetzt und wurde von der Bundesregierung als besonders innovatives Forschungsprojekt ausgezeichnet. Eckloff studierte Psychologie an den Universitäten Kiel und Hamburg mit den Schwerpunkten Wissenschaftsmethodik, Organisationspsychologie und Beratung. Derzeit beschäftigt er sich als Associate der Stiftung Neue Verantwortung mit der Frage, wie die Gesellschaft auf der Grundlage von Respekt kreativer werden kann. Zudem ist er zertifizierter Trainer der Methode Betzavta (deutsch: miteinander) zur Demokratie- und Menschenrechtserziehung und als Konflikttrainer und Berater tätig.