

*Gelingendes Leben. Würde dient mir als ein Leitfaden, der unterstützt, menschliche Erfahrungen hin zu einem erfüllten, sinnhaften Leben zu gestalten.*



Susanna Suhlrie

## WÜRDE ALS WACHSTUMSMOTOR

**W**ettbewerb, Konkurrenz gelten meist als Wachstumsmotoren schlechthin. Aber haben wir dabei möglicherweise etwas übersehen, etwas falsch verstanden? Effekte wie Burnout und Erschöpfung bei Menschen und Ressourcen, Frustration bei denen, die zurückbleiben, Verlustängste und innere Verengung auch bei denen, die vermeintlich „gewonnen haben“, deuten darauf hin.

Natürlich ist durch dieses Verständnis von Wettbewerb vieles entstanden. Aber wäre es mit einem anderen Verständnis nicht auch entstanden, gegebenenfalls sogar schneller, gesünder und ressourcenschonender?

**Nehmen wir einmal an, diese Annahme wäre wahr. Was wäre dann ein förderliches, zukunftsfähiges Verständnis von Wettbewerb, von Konkurrenz?**

Es wäre eins, in dem wir Konkurrenz (concurrere) nicht als einen anderen wegdrängendes Voranstürmen, sondern als ein Miteinander- und Zusammenlaufen verstünden, ggf. als gleichzeitig und nebeneinander stattfinden.

Hierfür brauchen wir meines Erachtens die Integration von Würde, Würde als Gedanke und Würde als das Bewusstsein für Stimmigkeit mit unserem inneren Selbst. Was sich so einfach sagt, ist inhaltlich schwer zu fassen: Wir alle haben zwar ein sicheres Empfinden dafür, wenn Würde ist oder sein könnte und bemerken auch ihr Fehlen. Allzu oft aber entzieht sie sich den Worten, die sie beschreiben wollen. Vielleicht hilft Kants kategorischer Imperativ bei einer Annäherung: „Handle stets nach der Maxime, von der du wollen könntest, dass sie allgemeingültiges Gesetz würde.“

So verstanden ist Würde der innere Kompass meines Handelns: Sie wirft mich unweigerlich auf mich selbst zurück. Ich trage Verantwortung für das, was ich tue und wie ich es tue.

### **Wie kann Würde aber ein Motor für unternehmerisches Wachstum sein?**

In einer Unternehmensumgebung, in der Menschen unabhängig von ihren Funktionen darauf achten, sich „gleichwürdig“ zu begegnen, entsteht Raum für mehr Aufmerksamkeit, mehr Beachtung für jeden Einzelnen, eine Stärkung von Selbstbestimmtheit und gleichzeitig Zugehörigkeit und Verbundenheit. Das ist das Klima, in dem Freude am Lernen entsteht, am Teilen von Kompetenzen, am Erweitern der eigenen Sicht. Dadurch entsteht eine Modifikation von Verhaltensroutinen, um sich zu entwickeln und Hinderliches loszulassen.

Unweigerlich hinterlässt ein solches Klima Spuren für neue Wege hin zur Entdeckerfreude und zur Erlaubnis, vorhandene und noch brachliegende Potentiale ins Leben zu bringen. In einer solchen, durch Gleichwürdigkeit geprägten Unternehmenskultur, ist menschliche Entwicklung und gesundes wirtschaftliches Wachstum quasi unausweichlich. Und so kann ein Bewusstsein und Interesse an würdevollem Handeln mit sich

selbst, mit anderen und auch mit Blick auf Ressourcen ein Feld bereiten, in dem nach noch besseren Lösungen gesucht werden kann. Vermutlich laufen Prozesse anders ab als bisher, mit Sicherheit entschleunigt sich einiges, da es mehr Zeit und Raum für Innehalten und Begegnung braucht. Aber das, was dabei entsteht, ist voller Unterstützung und Durchsetzungsenergie als eine nachhaltig vorantreibende Kraft: eben als Wachstumsmotor.

Als Beispiel hierfür möchte ich von einem meiner Kunden berichten: Seit acht Jahren arbeiten im und für das Unternehmen Abakus neben der Geschäftsführung Festangestellte, assoziierte Selbstständige und andere Unternehmen, die projektbezogen hinzukommen. Bei Abakus geht es neben dem Projektgeschäft, verbunden mit Fristen, Termindruck und aufwendigen Dokumentationsverfahren, um Persönlichkeitsentwicklung: „Sich selbst und andere besser verstehen lernen“, lautet der Leitsatz, nach dem das Unternehmen handelt.

### **Es geschah nun Folgendes:**

Eine wuchtige Krise erfasste das Land. Aufträge wurden storniert. Alle Veranstaltungen gecancelt. Die üblichen Handlungsweisen und Aktivitäten ergaben auf einmal keinen Sinn mehr und für jeden Einzelnen bedeutete diese Krise eine große persönliche und existenzielle Verunsicherung. Unabhängig voneinander begannen die Mitarbeitenden nun, Ideen zu sammeln und sich kundig zu machen in neuen Methoden. Es entstanden sehr viele verschiedene, zum Teil auch entgegengesetzte Pläne. Wie Sie sich vorstellen können, erschwert eine solche Diversität an Impulsen häufig ein zielgerichtetes unternehmerisches Handeln oder macht es sogar unmöglich.

Bei Abakus jedoch trugen die Atmosphäre und das Vertrauen in die Gleichwürdigkeit Früchte. Die Mitarbeitenden konnten sich schnell auf eine der vielen Ideen einigen, ohne dass ande-

re Ideengeber sich verdrängt oder abgewertet gefühlt hätten. Innerhalb kürzester Zeit entstanden neue, digitale Formate, die die Kunden dankbar aufnahmen, weil sie sich so als willkommener Teil einer sich entwickelnden und Neues gestaltenden Community fühlen konnten. Tatsächlich entstand eine neue Form von Co-Kreativität zwischen den Akteuren, von denen alle profitierten: Die betrieblichen Kosten konnten durch innovative Sharing-Ideen gesenkt werden, die Kundenzufriedenheit bekam eine ganz neue Qualität, attraktive Partnerschaften entstanden und interessante Aufträge wurden abgeschlossen.

Das Beispiel von Abakus zeigt also einen möglichen Weg, von dem alle Beteiligten Mehrwert im Leben haben, bzw. lebenswert mehr haben.

### **Wie sieht es bei Ihnen, in Ihrem Unternehmen aus?**

Seien Sie ehrlich mit sich selbst und überlegen Sie: Wären Sie, nur als Beispiel gedacht, bereit, die Passwörter Ihres Unternehmens zu verraten? Gegen einen unverschämten hohen Geldbetrag? Und wenn dieser Verrat nicht auf Sie zurückgeführt werden könnte?

Wenn Sie diese Fragen mit „Nein“ beantworten, spüren Sie einmal nach, was es ist, das Ihr „Nein“ entstehen lässt. Vermutlich ist es eine Art Verbundenheit zu Ihrem Unternehmen, ein Gefühl für richtig und falsch und ein Bewusstsein Ihrer eigenen Würde und den damit verbundenen Werten.

Und wenn Sie diese Frage mit „Ja“ beantwortet haben? Welche Gefühle haben dieses „Ja“ begleitet? Rache? Unzufriedenheit im Job? Eine gefühlte Kränkung? Die Erfahrung, im Unternehmen nicht als Person, sondern als Objekt wahrgenommen zu werden? Flüchten Sie sich vielleicht in ein Gefühl von Fatalismus, von „keinen Einfluss haben“? Mit solchen Gefühlen geben Sie sich

womöglich die Erlaubnis, dem Unternehmen oder den Menschen im Unternehmen gegenüber nicht mehr aufrichtig zu sein. Ihr Können, Ihr Empfinden, Ihre Einschätzung und Ihre Sicht der Dinge stehen dem Arbeitsprozess nicht mehr zur Verfügung.

### **Wagen Sie den Schritt in eine andere Richtung:**

Seien Sie sich Ihrer Würde und der der anderen stets bewusst. Leugnen Sie Ihre Verantwortung nicht und bieten Sie sich anderen nicht als Objekt an.

Ein Idealbild, sagen Sie? Ein Traum? Nein, eine Konsequenz! Ja, solch ein Prozess dauert, das ist kein schneller Weg, jedoch einer, der sinnhaft ist und kaum mehr umkehrbar, sobald er einmal beschritten ist. Der Anfang benötigt Durchhaltevermögen und Beharrlichkeit. Setzen Sie sich für eine durch Würde geprägte Unternehmenskultur ein und beginnen Sie noch heute mit zwei Schritten. Erstens: Hören Sie aufmerksam zu. Nicht um etwas besser zu wissen, nicht um gleich eine Antwort parat zu haben, sondern um wahrhaft interessiert zu verstehen, was den anderen bewegt. Und zweitens: Sprechen Sie Anerkennung und Dank aus, für das was unterstützt. Das lenkt zum einen Ihren Fokus, auf das was gut ist und zum anderen stärkt und erhebt Anerkennung. Anerkennung erzeugt Anerkennenswertes.

Eine würdevolle Haltung wird Konflikte oder Gegensätzlichkeiten nicht auslöschen und sie wird Fehler nicht ungeschehen machen. Jedoch wird durch solch eine Haltung alles ansprechbar und damit lösbar.

**Lassen Sie uns beginnen, uns erinnern und weitermachen: für gelebte Würde als Wachstumsmotor!**

## THESEN

### – zum weiteren Austausch mit Susanna Suhlrie

1. Wettbewerb ist dann ein nachhaltiger, erfolgreicher, ressourcenschonender Wachstumsmotor, wenn er getragen ist von einem Verständnis für sowohl gemeinsame wie nebeneinander stattfindende Prozesse, die einander nähren und ggf. unterstützen.

---

2. Eine Unternehmenskultur, in der sich Menschen gleichwütig begegnen, stärkt sowohl die eigene selbstbestimmte Verantwortung wie auch das Empfinden der Zugehörigkeit. Somit erhöht sich die Innovationsfreude im Unternehmen und damit ein weiterer Faktor für nachhaltiges Unternehmenswachstum.

---

3. Anerkennung erzeugt Anerkennenswertes – Häufig sind wir darauf geschult, unser Augenmerk auf das zu legen, was fehlt bzw. auf Fehler. Eine sehr nützliche Eigenschaft, die gerade auch in unternehmerischen Kontexten notwendig ist, um Risiken einzuschätzen und rechtzeitig einzugreifen. Im Miteinander zerstört sie jedoch mitunter Eigeninitiative und verhindert damit Wachstum.

---

**Susanna Suhlrie**, Bremen, ist als Trainerin für Unternehmen und Selbstständige tätig. Gelistet und zugelassen in verschiedenen Beraterbörsen für förderfähige Beratungen. Ihre praxisnahe Art, wirtschaftliches Handeln und menschliches Verhalten wertekongruent zu verdeutlichen und klare Schritte zur Umsetzung zu definieren, schätzen sowohl ihre Auftraggeber wie auch Veranstalter.