

Vorwort

Als ich das Buch *Die fünf Sprachen der Liebe. Wie Kommunikation in der Ehe gelingt* schrieb, ahnte ich noch nicht, dass es sich in der englischen Originalfassung sechs Millionen Mal verkaufen und in vierzig Sprachen übersetzt werden würde. Ich wusste aber, dass dieses Konzept der fünf Sprachen, das dahinterstand, das Potenzial besaß, die Beziehung in der Ehe deutlich zu verbessern. Schon als junger Seelsorger lernte ich, dass das, was dem einen Menschen hilft, sich geliebt zu fühlen, einen anderen nicht unbedingt weiterbringt. Ich entdeckte, dass sich viele Ehepaare wirklich bemühten, einander ihre Liebe zu zeigen, aber emotional nicht zueinanderfanden, weil es ihnen nicht gelang, genau die Sprache der Liebe zu sprechen, die dem anderen am wichtigsten war.

Wenn ich Ehe-Seminare leite, kommen häufig Paare auf mich zu und erzählen mir: »Wir hatten schon darüber nachgedacht, uns scheiden zu lassen.

Dann hat uns jemand Ihr Buch in die Hand gegeben, und das hat unsere Ehe buchstäblich gerettet.« Das emotionale Bedürfnis, geliebt zu werden, ist für das Glück in der Ehe von grundlegender Bedeutung. Wenn dieses Bedürfnis nicht gestillt wird, erkaltet die Beziehung. Wenn sich dagegen beide Partner geliebt fühlen, gestaltet sich die Beziehung positiv, und das hat wiederum Einfluss auf alle übrigen Lebensbereiche.

Im Lauf der letzten fünfzehn Jahre haben mir viele Menschen erzählt, dass sie das Konzept der fünf Sprachen auch in ihrem Berufsalltag umsetzen. Ein Abteilungsleiter sagte mir einmal: »Wir nennen sie nicht Sprachen der Liebe, sondern Sprachen der Wertschätzung. Aber es steckt dasselbe Konzept dahinter, und es wirkt! Es hat die Arbeitsatmosphäre bei uns im Büro wirklich ungemein verbessert. Unseren Mitarbeitern geht es viel besser und sie sind deutlich produktiver.«

Viele Menschen haben mich ermutigt, ein Buch über die Sprachen der Wertschätzung zu schreiben und über die Wirkung, die sie auf die Mitarbeitermotivation, ihre Zufriedenheit und Produktivität haben. Weil ich meine Erfahrungen im Bereich Ehe- und Familienberatung gesammelt habe, sah ich mich nach einem Koautor um, der den passenden akademischen Hintergrund und Erfahrungen aus der Wirtschaft mitbrachte. Als ich Dr. Paul White kennenlernte, wusste ich sofort, dass ich den Richtigen gefunden hatte. In den vergangenen Jahren hat sich Dr. White darauf spezialisiert, Familienunternehmen zu beraten, in denen ein Führungswechsel ansteht, und ihnen dabei zu helfen, die Geschäfte möglichst reibungslos an die nächste Generation zu übergeben. In dieser Funktion konnte er intensive Kontakte mit Führungspersonlichkeiten aus ganz unterschiedlichen Bereichen knüpfen.

Drei Jahre haben Dr. White und ich zusammen an dem Projekt *Motivation durch Wertschätzung* gearbeitet, das Arbeitnehmer darin unterstützt, die Sprachen der Wertschätzung zu entdecken, die ihnen am wichtigsten, am zweitwichtigsten und am unwichtigsten sind. Mit diesem Instrument führte Dr. White eine Reihe von Pilotprojekten in ganz unterschiedlichen Unternehmen durch. Die Rückmeldungen sind sehr ermutigend. Wir haben tatsächlich herausgefunden, dass das, was der eine Arbeitnehmer als Anerkennung und Wertschätzung versteht, bei einem anderen durchaus nicht dieselbe Wirkung haben muss. Wenn aber ein Vorgesetzter oder Kollege lernt, die Sprache der Wertschätzung zu sprechen, die dem Betreffenden am wichtigsten ist, führt das zu erstaunlichen Ergebnissen. Darum freuen wir uns sehr, dieses Buch, *Die fünf Sprachen der Mitarbeitermotivation*, veröffentlichen zu können. Wir wünschen uns, dass dieses Buch und der Fragebogen »*Motivation durch Wertschätzung*« (kurz MdW, siehe Anhang) möglichst vielen Menschen in leitenden Positionen hilft, ein besseres Arbeitsklima zu schaffen und die Motivation ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, indem sie die Sprache der Wertschätzung zu sprechen lernen, die den Betreffenden am wichtigsten ist.

Wir glauben fest daran, dass Sie mithilfe der Lektüre dieses Buches in Ihrem Betrieb ein

Klima schaffen können, in dem sich der Einzelne anerkannt fühlt und darauf mit neuer Loyalität und verstärktem Engagement für die Firma reagiert.

Gary D. Chapman