

Leseprobe

In diesem Kapitel möchte ich euch einen Einblick über die Parallelen von Führung von Menschen und der Arbeit eines Gärtners aufzeigen. Dazu nutze ich als Metapher das Leben eines Baumes.

Einem jungen Baum, der gerade gepflanzt wurde und der seine ersten Wurzeln in den Untergrund austreibt, um sicheren Halt zu haben, wird zumeist an einen Pflock angebunden. Dieser Pflock schützt den Baum vor starken Windböen und gibt ihm somit entsprechend Halt.

Ihr werdet euch wahrscheinlich fragen, was dieses Beispiel nun mit Führung zu tun hat. Die Lösung ist, sobald ihr diese gelesen habt, sehr einleuchtend. Nehmen wir nun diese Metapher und wenden Sie auf einen Auszubildenden oder einen Praktikanten im Studium an.

Dieser doch junge Mensch benötigt, um Fuß zu fassen, gewisse Rahmenbedingungen. Er benötigt eine Art Pflock, wie der Baum, um nicht gleich bei der ersten Herausforderung einzubrechen und aufzugeben. Es sind Unterstützungen, welche durch die Führungskraft oder den Ausbilder diesem jungen Menschen Möglichkeiten bieten, seine eigenen Wurzeln in der Arbeitswelt zu schlagen.

Wenn ich von Wurzeln in der Arbeitswelt spreche, dann richtet sich mein Augenmerk auf Grundbedürfnisse.

Diese können zum Beispiel Umgangsformen oder geregelte Arbeitsvorgaben darstellen. Es fällt somit dem jungen Menschen einfacher, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden. Es können aber auch Treffpunkte und Orte sein, an denen regelmäßige Arbeitstreffen stattfinden. Ebenso können vorgegebene Arbeitszeitfenster den jungen Menschen einen geeigneten Raum zum Wachsen bieten.

Zurück zu unserer Metapher:

Der nicht mehr ganz so junge Baum konnte nun in den ersten Jahren die Wurzeln für einen festen Halt in den Untergrund austreiben. Dies ist in aller Regel die Zeit, an dem der Pflock gelöst wird, um dem Baum Freiraum zum Wachstum zu ermöglichen. Er benötigt diesen Freiraum, um sich in alle Himmelsrichtungen auszubreiten, zur Vorbereitung auf den Ertrag, welchen er in den nächsten Jahren an Früchten für uns bereithalten wird.

Lasst uns auch hier den Blick auf den Zusammenhang mit der Arbeitswelt richten. Der junge Mensch konnte nun bereits einige Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln. Er hat gelernt, wie er in bestimmten Situationen mit bestimmten Gegebenheiten für sich optimale Lösung finden kann. Es ist an der Zeit, diesem Menschen den Freiraum zu geben, um sich zu entfalten.

Dabei hat die Entfaltung in diesem Lebensabschnitt eine enorm wichtige Bedeutung für das weitere Arbeitsleben. Schränken wir an dieser Stelle junge Menschen zu sehr in ihrer eigenen Kreativität und Entfaltung ein, können wir nicht erwarten, dass diese Menschen mit herausragenden Ideen auf uns zukommen.

Vielmehr werden sie versuchen, sich dieser eingeschränkten Arbeitsumgebung noch besser anzupassen. Wie ihr sicherlich erkennen könnt, bedarf es einer gewissen Form von Freiheit, um eine optimale Entwicklung zu ermöglichen, Freiheit auf Grundlage von Vertrauen.

Es bedeutet auch Entscheidungsfreiheit und somit die Möglichkeit, eine Entscheidung zu treffen und nicht durch Vorgabe zu beeinflussen. Damit möchte ich nicht sagen, dass diese Entscheidung hundertprozentig akzeptiert wird. Es wird immer wieder Situationen und Anlässe geben, zu denen man gemeinsam überlegen sollte, ob die getroffene Entscheidung der jungen Menschen die richtige Entscheidung ist.

Solltet ihr als Führungskraft feststellen, dass es an der einen oder anderen Stelle weiteren Betrachtungsraum benötigt, so solltet ihr auch die Gelegenheit bieten, diesen Betrachtungsraum für die Entscheidung des jungen Menschen zu gewähren.

Der junge Mensch könnte also die Möglichkeit erhalten, seine Entscheidung nochmals mit neuen Denkanstößen zu überprüfen. Durch ein solches Handeln stellt ihr sicher, dass (durch ständiges Wiederholen) der junge Mitarbeitende immer sicherer im Umgang mit seinen eigenen getroffenen Entscheidungen wird.

Ihm wird die Relevanz eurer Perspektive klar und er wird sich bei Fragen oder Problemen, sofern ihr nach dem vorgegebenen Beispiel gehandelt habt, gern hilfeschend an euch wenden. Denn er hat gelernt, dass ihr ihn unterstützt und nicht klein macht.

Folgen wir weiter unserer Metapher anhand des Baumes:

Er ist gewachsen und benötigt, um weiter zu wachsen und Ertrag bringen zu können, Wasser, Licht, einen nährstoffreichen Boden, gegebenenfalls ein wenig Dünger und in manchen Fällen auch einen anderen Standort. Sollte der Gärtner feststellen, dass der Baum nicht so gedeiht wie üblich, wird er sich überlegen, welche Ursachen es haben kann:

Benötigt der Baum mehr Wasser oder mehr Licht?

Benötigt der Baum einen Spezialdünger?

Benötigt der Baum andere klimatische Bedingungen?

Benötigt der Baum wohl einen Ort, an dem er sich besser entfalten kann?

Diese Fragen wird der Gärtner bei der Pflege seines Baumes ganz intuitiv aus seiner Erfahrung sowie seinem Wissen beantworten.

Ziehen wir dazu unsere Parallelen zu unserem Mitarbeitenden. Gehen wir davon aus, dass es sich um den gleichen Mitarbeitenden handelt, welcher bei uns sein Praktikum im Studium absolviert oder aber eine Ausbildung abgeschlossen hat. Dieser Mitarbeitende wird nun seinen Platz in eurem Unternehmen, eurer Organisation gefunden haben.

Es ist leider sehr häufig der Fall, dass maximal im Jahresgespräch, sofern es dieses gibt, die persönliche Entwicklung und das Wohlbefinden thematisiert wird. In den seltensten Fällen erfragen Führungskräfte in regelmäßigen Abständen, was der Mitarbeitende benötigt, um sich selbst besser entfalten zu können, wie er seine persönlichen Stärken und seine herausragenden Fähigkeiten einstuft, ob er mit der Tätigkeit im Einklang steht oder aber ein anderer Standort ihm mehr Entscheidungsspielraum bieten kann.

Mit einem anderen Standort verbinde ich eine andere Abteilung oder ein anderes Team mit neuen Schwerpunkten in euren Unternehmen, eurer Organisation oder Organisationseinheit.

Es wird ebenso selten ein Bezug zu Freizeitaktivitäten hergestellt. Dabei machen viele Menschen Dinge in ihrer Freizeit, welche ihnen zutiefst Zufriedenheit geben. Somit ist es gleichfalls interessant, wenn wir uns auf Stärken und Fähigkeiten ausrichten, die Frage nach Freizeitaktivitäten zu stellen.

Und wenn wir uns dann das Thema Work-Life-Balance anschauen, werden wir schnell feststellen, dass auch hier nur nach allgemeinen Bedürfnissen gehandelt wird.