

Führen und sich führen lassen

Viele hören das Wort "Erziehen" nicht gerne und verwenden lieber das Wort "Führen". Erziehen hat viel mit Führung zu tun. Umgekehrt kann man wohl nicht sagen, dass Führung viel mit Erziehung zu tun hat.

Auch wenn das manchmal gewisse Führungspersonen gerne tun würden. Keine erwachsene Person liebt es, wenn sie zu spüren glaubt, dass der oder die vorgesetzte Person sie erziehen möchte.

Lassen Sie mich mich heute etwas über die drei Wörter : **Führen - Erziehen - und - Lassen** - nachdenken.

Dass Erziehen viel mit Führung zu tun hat, Führung jedoch wenig mit Erziehung, darüber sind wir uns wohl einig. Ein Kind lässt sich oft gerne an der Hand führen, wenn die Beziehung zur Person, die es führt, stimmt.

Eine erwachsene Person akzeptiert meist gerne einen Chef/eine Chefin an der Seite, falls die Beziehung stimmt. "**Autorität durch Beziehung**" stimmt wohl für Erwachsene wie für Kinder. Wenn die Beziehung stimmt, lässt Mann/Frau/Kind sich meistens gerne führen.

Was braucht es denn, damit eine gute Führung ermöglicht wird?

Strukturen und äussere Begebenheiten, die dem Menschen in den gegebenen Strukturen Raum lassen und Sicherheit und Schutz gewähren, ist eine Voraussetzung. Dazu gehört, dass Menschen - Erwachsene und Kinder - ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten entsprechend sich situativ angepasst, so viel wie möglich, frei bewegen können, sodass sie sich ihrem Wesen entsprechend entwickeln können.

Haim Omer (Buchautor und Psychologe) spricht von **4 basalen Grundwerten**, die in der Erziehung wichtig sind:

1) die **Beziehung** 2) der **Schutz** 3) die **Förderung** 4) die **Wertschätzung**

In meinen Führungsseminaren u.a. auch mit Schulleitungspersonen sind für mich diese vier basalen Grundwerte genauso wichtig wie in der "Erziehung", resp. in der Führung von Kindern. Die Führungsperson soll authentisch spürbar machen können: Eine gute Beziehung zu dir ist mir wichtig. Wir wollen einen bestmöglichen Schutz für eine gesunde Entwicklung gewährleisten, wir wollen eine erfolgreiche Entwicklung jedes Einzelnen in unserer Gemeinschaft ermöglichen, und auch eine wertschätzende Haltung pflegen.

Um auf alle vier Aspekte in diesem Artikel einzugehen, reicht mir der zur Verfügung stehende Platz leider nicht.

Aber ich möchte Punkt 1, der bewusst an erster Stelle steht, etwas vertiefter betrachten.

Was ist nötig, um in eine gute Beziehung zu Menschen zu kommen?

In Supervisionen und Coachings mit Lehr- und Schulleitungspersonen stelle ich immer wieder fest, wie wichtig es ist, WIE wir miteinander kommunizieren. Reden wir mehr zueinander oder miteinander? usw.

Wenn eine Person zum vornherein mit ihrer Haltung zu verstehen gibt, da bin ich der Chef, da habe ich das Sagen, und du hast mir zu gehorchen, wird eine solche Beziehung wohl nie wirklich eine gute Voraussetzung sein für eine gute Zusammenarbeit. Und wir wissen, je besser und vertrauensvoller die Beziehung ist, desto gewillter ist das Gegenüber zu "folgen", dem Folge zu leisten, was die vorgesetzte Person gerne möchte.

Eine vertrauensvolle Beziehung ist der fruchtbare Boden, auf dem etwas Interessantes, Gutes wachsen und erblühen kann, dies sowohl zwischen Lehrpersonen und Kindern als auch zwischen Lehrpersonen und ihren vorgesetzten Personen. Das erfordert gegenseitige Achtung und Respekt und eine Haltung von: Du bist mir wichtig und gleich-wertig, was nicht heisst, du bist gleichberechtigt. Sondern du hast als Mensch einen gleichen Wert wie ich, mit dem Wissen, dass die zu führende Person jedoch nicht die gleichen Rechte und Pflichten wie die Führungsperson hat. Wie schon erwähnt, ist die Art und Weise, wie wir miteinander reden von grosser Bedeutung. Wenn wir z.B. in Konflikten nicht wirklich hören, was der/die Andere mir sagen will, sondern unsere eigenen Vor-Stellungen haben, wie etwas ist, werden wir sehr oft auf eine Abwehrhaltung des Gegenübers stossen. Eine erfolgreiche Entwicklung wird gebremst.

Somit komme ich nun zur Bedeutung des Wortes "Lassen".

Lassen wir dem Gegenüber Raum und Zeit, sich zu zeigen, wer und wie er/sie ist? Oder funken wir immer gleich mit unseren eigenen Vor-Stellungen und Ideen hinein, weil wir meinen, dass wir wissen, wie etwas ist oder sein sollte für sich und das Gegenüber? Sicher gibt es Verhaltensweisen, die schädigend und nicht entwicklungsfördernd sind, und wo die Führungsperson eingreifen **muß** - zugunsten einer Gemeinschaft oder zugunsten des Individuum.

Aber wenn wir zu sehr in unseren eigenen Vor-Stellungen verharren, blockieren wir womöglich eine gute Entwicklung und vorallem auch eine gute Beziehung. Wir stellen etwas **vor** eine gute Entwicklung. So können wir zum Verhinderer/zur Verhinderin eines wunderbaren Prozesses werden, wo alle sich ihren Fähigkeiten entsprechend gerne und gut einbringen können und wo etwas Schönes, wertvolles Ganzes, entstehen kann.

Ich möchte Sie ermutigen, auszuprobieren, was passiert (sofern Sie das nicht schon machen) wenn Sie mehr zulassen, wenn Sie ihr eigener Beobachter/die eigene Beobachterin werden und die des Gegenübers. Wenn Sie einen Schritt zurück treten und sich selbstkritisch fragen:

Wieviel lasse ich zu?, und wieviel greife ich ein, wo ich gar nicht eingreifen müsste?

Sie werden staunen, was möglich wird, wenn Individuen sich ihren Fähigkeiten entsprechend authentisch entwickeln können und dürfen - Erwachsene und Kinder - . Wenn sie genügend Raum und Zeit zur Selbstentfaltung erhalten, zusammen mit einer guten, hilfsbereiten Führungspersönlichkeit an der Seite, die den Über-Blick hat, die unterstützt und eingreift nur wenn nötig.

Viel Freude beim Ausprobieren, beim Beobachten und beim Führen und sich führen lassen

rita schmid, KLV-Coach
www.rita-schmid.ch