

Boris Grundl



Paragraf 77

Vermeide die Idealismusfalle

„Unsere Führungskräfte tun sich schwer mit Veränderungen, die sind noch nicht so weit.“ Bei diesem Satz entsteht bei mir der Eindruck, dass von der Chefetage aus auf die zu Trainierenden von oben herabgeschaut wird. Das ist alles andere als Augenhöhe. „Wir sind schon weiter ... und die kapierten es halt nicht“, so die Botschaft.

Meist sind die Vertreter dieser Botschaft extrem seminarerfahren und haben ihr Leben der Entwicklung des Menschen verschrieben. Es wird von „denen“ und „uns“ gesprochen. Denen, das sind die anderen, die Unwissenden, die zu Schulenden. Uns, das sind die Geschulten, die Zertifizierten, quasi die Erleuchteten. Und weil sie so viel wissen, fühlen sie sich den Unwissenden überlegen. Die Illusion der gefühlten Überlegenheit schlägt zu.

Sie haben es längst erkannt, ich spreche hier von den schwächeren Charakteren im HR-Bereich.

Und ja, es gibt auch viele, richtig starke. Doch die Schwachen sorgen dafür, dass das HR-Image leidet. Die Anzahl der Führungskräfte, die mit großer Skepsis und inneren Widerständen in ein Training gehen, nimmt zu. „Erfahrung prägt“, lautet die Antwort der

„**Wer sich als Lehrer als Lernender outet, der lieber lernt als lehrt, von dem lernen Menschen gern.**“

Befragten. Der meistgehasste Satz dieser Schulungsmüden: „Und, was macht das jetzt mit dir?“ Wenn das überhandnimmt, muss die HR-Abteilung aufpassen, dass sie sich nicht selbst abschafft. Das wäre schade, sehr schade. Denn ist die Entwicklung des Menschen nicht die schönste Sache der Welt? Gerade kürzlich wurde ich mal wieder auf die Begegnung mit „denen“ vorbereitet. Und es wird mir viel erzählt. Ausführlich. In allen Einzelheiten.

Warum es mit dieser Gruppe von Angestellten so richtig schwierig ist. Wo ich im Seminar auf Widerstände treffen werde.

In der Realität treffe ich auf 150 Ingenieure. Sehr interessiert. Offen. Kritisch hinterfragend. Nachdenklich. In Summe sind es richtig tolle Führungskräfte, wache Menschen, die sich pragmatische Denkansätze für ihr alltägliches Leben wünschen. Dann mein Auftritt auf der Bühne: Zuerst sind alle verhalten. Prüfend. So auf die Art: Mal sehen, wen wir dieses Mal vorgesetzt bekommen. Was der mit uns machen soll. Dann die Erleichterung. Der will gar nichts von uns. Der lädt uns zum „Selbstnachdenken“ ein. Die Aufnahmebereitschaft ist voll da. Und ich frage mich: „Was läuft hier falsch?“ Was muss denn passieren, damit Menschen immer wieder gerne, ja sehr gerne zu uns Tainern kommen und lernen wollen?

Hier mein Analyseversuch: Die Explosion von Wissen (Kennen) wächst viel schneller als unsere emotionale Umsetzungskraft (Können). Wer sich mit immer mehr Wissen zuschauzelt, leidet sehr darunter, wenn er das Ganze bei sich selbst und anderen nicht wirklich umsetzen kann. Der Idealismus treibt, die Realität bremst. Der Frust nimmt zu. Es entsteht ein innerer Druck, der sich bei den Unwilligen da draußen entlädt. Und die spüren den mangelnden Respekt und machen zu.

Wie sieht die Lösung aus? Mal wieder: bei sich selbst anfangen. In den Spiegel schauen. Was kenne ich schon? Was kann ich davon? Was will ich noch besser können? Vorsicht: nur Weniges ist wirklich gut zu können! Und das Wichtigste: Nicht denken, weil ich viel weiß, bin ich anderen überlegen. In Summe: Wer sich als lernender Lehrer outet, der lieber lernt als lehrt, von dem lernen Menschen gern. Sehr gern!

Boris Grundl ist Managementtrainer und Inhaber der Grundl Leadership Akademie, die Unternehmen befähigt, ihrer Führungsverantwortung gerecht zu werden. Er gilt bei Managern und Medien als „der Menschenentwickler“ (Süddeutsche Zeitung). Sein jüngstes Buch heißt „Verstehen heißt nicht einverstanden sein“ (Econ Verlag, Oktober 2017). Boris Grundl zeigt, wie wir uns von oberflächlichem Schwarz-Weiß-Denken verabschieden. Wie wir lernen, klug zuzuhören, differenzierter zu bewerten, die Perspektiven zu wechseln und unsere Sicht zu erweitern. www.borisgrundl.de