

2

Das Kompetenzzentrum Familie

Familie ist das Kompetenzzentrum, in dem wir Eltern unsere Kinder auf ein gelingendes Leben vorbereiten wollen. Das Biotop, in dem Kinder die ersten und auch die letzten Schritte vor der Selbstständigkeit machen, heißt Familie. Neu ist, dass nicht nur Hänschen in der Familie etwas lernt, sondern auch Hans. Auch wenn es zutrifft, dass das Lernen in den jungen Jahren besonders gut gelingt, so hat Hans mit der Eltern- und Familienaufgabe vielleicht zum letzten Mal die Chance, in dieser tief greifenden Weise neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu lernen. Früher hieß es: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“ Das klingt resignativ, vor allem, wenn uns heute eine Lebenserwartung von mehr als 80 Jahren in Aussicht gestellt wird.

In diesem Kapitel lesen Sie, weshalb Eltern die Chance haben, Neues dazuzulernen, vorhandene Fähigkeiten weiter auszubauen und diese als berufsrelevante Handlungskompetenzen dem Arbeitsmarkt als Mehrwert anzubieten.

2.1 Der Spill-over-Effekt – Elternkompetenzen am Arbeitsplatz

Joachim E. Lask

„Zweifelloos hat meine Familie mich verändert. Das Korrektiv aus der Familie ist für mich ein hohes Gut. Das Lernen in der Familie hat meine Fähigkeiten verbessert, auch in meinem beruflichen Umfeld erfolgreich zu sein. Das hatte schon, als wir von der Uni auf den Hof zurückgekehrt sind, eine gute

Ausstrahlung auf meine Betriebsleiterfunktion gehabt. Wenn ich sah, dass mein Mitarbeiter etwas umständlicher und langsamer arbeitete, als ich es gewohnt war, dachte ich: „So ein Ärger, das mache ich in der halben Zeit!“ Doch ich bin nur 30 min da, und die restlichen siebeneinhalb Stunden muss der Mitarbeiter alleine sein Tageswerk fertigbringen. Also, was bringt es dann, wenn ich ihn frustriere? Das muss ich eben aushalten.“ (Dr. Hans-Jörg Gebhard, Vater von zwei Kindern, Aufsichtsratsvorsitzender der Südzucker AG)

Wer sich den Aufgaben der Elternschaft stellt, lernt viel! Hier einige Beispiele:

- *Stressmanagement*, wenn das Kind oder der Teenager schreit, bockt, zickt oder – aus welchen Gründen auch immer – uns Eltern nicht in Ruhe das tun lässt, was wir gerade tun möchten.
- *Changemanagement*, wenn Kinder größer werden, wir als Eltern uns immer wieder neu auf Veränderungen einstellen (inklusive der eigenen Veränderungen jenseits des 45. Lebensjahrs).
- *Beziehungsorientierung*, wenn wir trotz Streit und schlechtem Familienklima wissen, dass wir unsere Kinder dennoch lieben und sie schon wenige Stunden später gerne herzlich in die Arme schließen.
- *Zielorientierung*, wenn wir es nicht mehr gestatten, dass gehauen oder geboxt wird, um ein Spielzeug zu erhalten, mit Essen gespielt oder rücksichtslos Unordnung hinterlassen wird, und daraufhin Ziele für die Familie entwickeln und auf deren Einhaltung achten.

Die Aufzählung von Elternkompetenzen könnten wir noch lange fortsetzen nach der Formel: Kompetenz → Situation der Herausforderung → elterliches Handeln. Die eben aufgeführten Handlungskompetenzen beschenken Eltern bereits Vorteile am Arbeitsplatz, sofern sie diese dort einsetzen. Die einzige Voraussetzung für die Eltern ist deren Bereitschaft, sich in ihrer Eltern- und Familienarbeit zu verbessern, sich niemals mit dem Vorhandenen zufriedenzugeben, sondern zu wissen: Auf die nächste Herausforderung will ich mich gut vorbereiten. Oder in Fußballersprache: Nach dem Spiel ist vor dem Spiel. Das zeichnet sie aus, die „guten Eltern“, von denen wir behaupten, dass sie dann auch die „besseren Mitarbeiter“ sind – sofern sie bereit sind, ihre Elternkompetenzen am Arbeitsplatz einzusetzen.

Doch wie geht es Ihnen, wenn Sie den Satz „Gute Eltern sind bessere Mitarbeiter!“ lesen? Denken Sie möglicherweise: „Halt! Halt! Halt! Wer sind denn die guten Eltern? Wer kann das festlegen?“ Und weiter entgegnen Sie möglicherweise: „Privatleben und Beruf, das sind getrennte Lebenswelten! Familie und Arbeit darf man nicht zusammenwerfen!“ Häufig erhielten

wir solche und ähnliche Reaktionen, wenn wir von unserem Buchprojekt sprachen. Vielleicht erging es Ihnen gleich als Sie den Buchtitel zum ersten Mal hörten oder lasen? Oder waren Sie gleich begeistert von unserem Enrichment-Ansatz: Was ein Mensch im Lebensbereich A lernt, kann er in einem Lebensbereich B ebenfalls sinnvoll einsetzen. Das ist doch eigentlich simpel – oder?

Denn, wenn ein Vater aus der Streitspirale mit seinem Sohn aussteigen kann, um das Gespräch später mit mehr Ruhe weiterzuführen, dann kann er dies wahrscheinlich auch, wenn er sich mit seinem Kollegen streitet. Dies gelingt ihm, auch wenn die Rollenstruktur Vater–Sohn und Kollege–Kollege eine völlig andere ist. Gelernt haben der Vater und der Kollege: Wenn es in einem Gespräch hitzig wird, wenn die Emotionen in Gefahr sind, außer Kontrolle zu geraten, dann unterbreche das Gespräch und führe es später unter ruhigeren Bedingungen fort.

Dieses Übertragen von Fähigkeiten, die in der Familie gelernt und nun am Arbeitsplatz angewendet werden, nennen wir Spill-over-Effekt. Da wir als Personen in den verschiedenen Lebenssituationen dieselben sind, haben wir auch stets dieselben Fähigkeiten, egal ob wir Eltern, Mitarbeiter, Vereinsmitglied oder Fußballfan sind. Ob wir den Spill-over-Effekt auch für uns nutzen, also ob wir erkennen, dass uns bestimmte Kompetenzen auch in einer neuen Situation zur Verfügung stehen und diese auch dort anwenden wollen, ist etwa davon abhängig, ob diese Kompetenz in dem anderen Kontext gewünscht und wertgeschätzt wird.

Ausschnitt aus dem Interview mit Dr. Hans-Jörg Gebhard, Vater von zwei Kindern, Aufsichtsratsvorsitzender der Südzucker AG

JL: Wenn Sie heute auf Ihre Familie zurückschauen, welche Fähigkeiten haben Sie durch Ihr Vatersein gelernt oder weiterentwickelt? Wie können Sie diese in Ihrem Beruf oder am Arbeitsplatz nutzen?

HG: Ich bin ein Mensch, dem es wichtig ist, persönliche Beziehungen zu pflegen. Das gilt insbesondere im familiären Umfeld. Menschen, die mich nur von außen betrachten, erleben mich eher als distanzierten, unnahbaren oder sogar autoritären Menschen.

In Wahrheit besitze ich wohl eine Art väterliches Beschützerger, das meine gesamte Vita durchzieht. Von Kindesbeinen an habe ich versucht, mich für Schwächere einzusetzen. Wenn Menschen ungerecht behandelt wurden oder sich nicht wehren konnten, habe ich mich breitgemacht. Diese Eigenschaft hat sich in der Familie und dann auch im Geschäftsleben weiterentwickelt. Wenn ich merke, dass ein Mitarbeiter ein persönliches Problem hat, versuche ich das mir Mögliche zu tun, um seine Situation zu verbessern.

Die Großfamilie hat auf mich eingewirkt, geduldiger zu werden. Unsere zwei Jungs – sobald sie krabbeln konnten – waren stark auf mich fixiert.

Ich habe mich nach der Arbeit sehr auf die Kinder eingelassen. Der Lohn meiner Geduld war ein immer besserer Zugang zu ihnen und ein sich festigendes Band in der Beziehung, das bis heute gehalten hat. Natürlich traten mit dem Älterwerden der Söhne auch unvermeidliche Konflikte auf. In dieser Phase wurden auch meine Defizite sichtbarer. Damit hatte ich mich dann auseinanderzusetzen. Ich musste mir Begriffe an den Kopf werfen lassen, die man ungern wiederholt und ich habe mich gefragt, wie ich das verdient habe, nach all den Jahren der Zuwendung und des unermüdlichen Einsatzes? Da ich nicht zu stark reagieren wollte, habe ich mich zeitenweise zurückgezogen und natürlich auch über eigene Fehler nachgedacht und daran gearbeitet, diese auch einzugestehen. Das hat mir schließlich geholfen, die zunächst entstandene Frustration zu überwinden und keine bleibende Verbitterung aufkommen zu lassen.

JL: Das war in der Pubertät, als die Kinder erkannten „Mein Papa ist nicht der liebe Gott!“?

HG: Ja, diese Phase war nicht so prickelnd, weil ich meine Kinder zu jeder Zeit wirklich geliebt habe und ihr Bestes wollte und ich konnte nicht verstehen, dass sie mir beispielsweise Machtmissbrauch vorgeworfen haben. Beispiel: Wir waren mit der Familie in Urlaub. Alles war prima und hat gut funktioniert. Dann gab es folgende Situation: Flughafen Wien. Wir mussten wegen eines Anschlussflugs umsteigen. Ich war ziemlich angespannt, weil wir wenig Zeit hatten, um mit einem Bus zum anderen Gate zu gelangen. Der Bus hatte hinten drei Sitze, die u. a. von mir und dem zahlreichen Handgepäck belegt waren. Da sagte mein Großer: Da ist noch ein Sitz frei. Ich sagte: „Nein! Da passt keiner mehr hin, und ich möchte hier nicht wie ein Hering sitzen.“ Zum Schluss saß ich dann auch im Flieger alleine und die anderen saßen zu dritt zusammen.

JL: Sie üben sich weiter in Konfliktfähigkeit und Emotionsregulation. Wo sehen Sie hier ein Übertragen in das Geschäftsleben und in Ihren Beruf?

HG: Für diese Frage bin ich vielleicht nicht der richtige Interviewpartner, da ich auch von meiner Familie immer wieder gesagt bekomme, dass ich ja keinen Vorgesetzten hätte, der mir mal die Meinung sagt. „Wer hält denn in deinem geschäftlichen Umfeld auch mal dagegen?“, „Es gibt über dir keinen, außer Gott“ – so in etwa. Nebenbei bemerkt: Ich empfinde das überhaupt nicht so.

Die Situation zu Hause ist natürlich etwas anders, dort gibt es meine Frau. Die lässt da nicht locker. Das ist anders als im beruflichen Umfeld. Meine Frau hat kein Problem, mich mit meinen Fehlern oder mit meinen Defiziten zu konfrontieren. Im beruflichen Umfeld und insbesondere für Mitarbeiter oder auch Kollegen ist das wohl ein bisschen schwieriger.

Zu Ihrer Frage: Mein Führungsstil hat sich über die Jahre hin zur Teamorientierung gewandelt, einfach auch aus den Erfahrungen in und mit meiner Familie. Ich habe gelernt, dass die Erreichung eines Zieles besser gelingt, wenn ich es schaffe, die anderen mitzunehmen. Das läuft im Beruf und Unternehmen wie in der Familie: Wenn ich die Mitarbeiter oder Kinder motivieren kann, dann habe ich es leichter, die gesteckten Ziele zu erreichen.

Die entscheidende Erkenntnis ist: Ich muss akzeptieren, dass meine Kinder mein Handeln sehen. Ich kann nicht von meinen Kindern erwarten, dass sie mit Fernsehen und Medien vernünftig umgehen, wenn ich selber nach Hause komme und mich vor die Glotze setze, ein Bier neben

mich stelle und zur Frau sage: „Bring mal das Essen her, ich bin völlig ausgehungert.“ Diese Vorbildfunktion halte ich für außerordentlich wichtig. Ich kann nur das von meinen Mitarbeitern verlangen, was ich selber bereit bin zu bringen. Und in der Familie ist es genauso. Ich kann nicht sagen „Räumt den Tisch ab“, und ich bleibe sitzen und mache keinen Handschlag.

(Das gesamte Interview mit Dr. Hans-Jörg Gebhard finden Sie im Anhang.)

Unser Buchtitel *Gute Eltern sind bessere Mitarbeiter* wirft Fragen auf: Wie werden Eltern „gute Eltern“? Wie erlernen Eltern Kompetenzen, die sie für die Führung einer Familie benötigen? Die Antwort ist denkbar einfach: Eltern lernen durch Anforderungen und Herausforderungen bei der Erziehung ihrer Kinder und der Führung der Familie. Gewöhnlich lernen Eltern nicht vor der Geburt ihres Nachwuchses, wie Kindererziehung gelingt. In der Regel beginnen Eltern bei Null, dann wenn sie Mama oder Papa ihres ersten Kindes geworden sind. Zwar dienen die eigenen Eltern – ob man will oder nicht – als Vorbild für das eigene Handeln, doch das reicht meistens nicht, um das Richtige zu tun.

Vor ca. 15 Jahren hatte ich die Aufgabe, Module für ein Partnerschaftsseminar zu entwickeln. Paare, die bereits einige Jahre zusammen waren, stellten sich vor dem Hintergrund der hohen Scheidungszahlen die Frage, was sie für ihre Partnerschaft tun können, „Damit die Liebe bleibt!“ (so nannten wir damals auch das Programm). Diese Paare waren als Zielgruppe ziemlich divers. Da gab es junge und ältere Paare, Paare mit und ohne Kinder, Paare mit jungen und mit älteren Kindern. Und so ging ich in sämtlichen Elternkursen der Frage nach: Welches sind die Kernkompetenzen für gelingende Elternschaft? Dabei fand ich Elternratgeber, die wissenschaftlich gut fundiert waren und exzellente wissenschaftliche Basics in die elterliche Praxis überführten (z. B. *THOP* [1], *Starke Kinder brauchen starke Eltern* [2], *Triple P* [3]).

Das Ergebnis umfasste Fähigkeiten wie Beziehungsgestaltung, Konsequenz, alltägliche Fürsorge, Schutz vor Überforderung, Werte/Glauben und die Selbstverpflichtung der Eltern. Diese Themen habe ich dann in *PEP4Kids – Das Positive Erziehungsprogramm für Eltern mit Kindern zwischen 2 und 12* beschrieben (2015) [4]. Hiervon profitieren Sie jetzt in diesem Buch.

2.2 Sieben Herausforderungen – das Entwicklungspotenzial für Eltern und Unternehmen

Joachim E. Lask

Zunächst müssen wir Sie vorwarnen: Gleich taucht zweimal die Zahl 7 auf. Dahinter steckt weder eine Strategie noch ein geheimnisvolles Muster. Zugeben: Die Zahl 7 gefällt uns.

- Zum einen sprechen wir von den sieben Herausforderungen für Eltern.
- Zum anderen weist der Lernort Familie sieben ideale Merkmale auf.

Zunächst beschreiben wir sieben Herausforderungen für Eltern, aus denen sich Schlüsselkompetenzen guter Elternschaft entwickeln können (Abb. 2.1). Denn Kinder fordern Eltern heraus, wie der Erziehungsratgeber von Rudolf Dreikurs und Viki Stolz [5] eindrücklich dargestellt. Kinder bringen Eltern an die Grenze dessen, was sie schon können, sodass sie

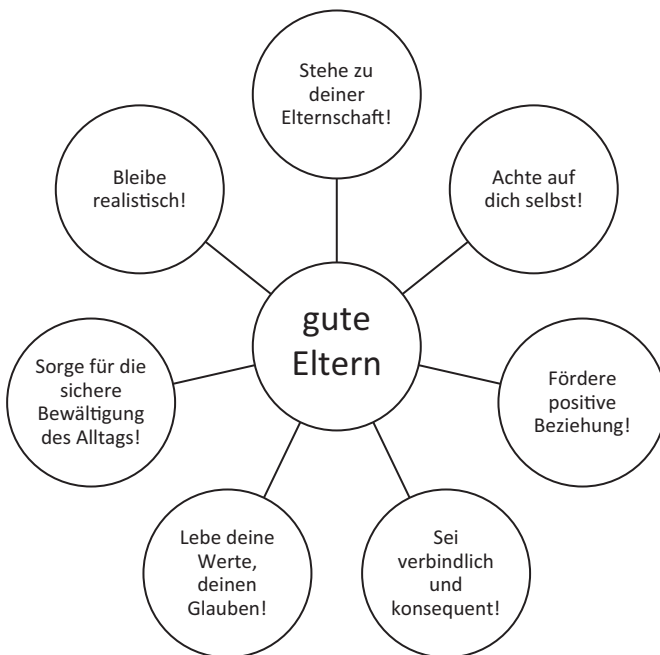


Abb. 2.1 Sieben Herausforderungen für gute Eltern

neue Kompetenzen erlernen müssen. Nur durch diese Herausforderung wird Kompetenzgewinn in der Familie möglich.

Gibt es diese Herausforderungen auch in Unternehmen und Organisationen? Wir meinen uneingeschränkt „ja“! Mehrmals haben wir in Seminaren und Vorträgen erfahren, dass die sieben Herausforderungen auf Organisationen und Unternehmen angewendet wurden. Also: Prüfen Sie selbst, ob die sieben Herausforderungen für Eltern einen Kompetenzgewinn mit sich bringen, mit dem Eltern auch am Arbeitsplatz erfolgreich sein können:

1. **Stehe zu deiner Elternschaft!**

- Hier geht es um eine Grundentscheidung: Wir lieben unser Kind! Unser Kind gehört zu uns. Diese Zusage gilt auch dann, wenn Kindererziehung an die Nerven geht und die Kräfte schwer belastet. Und vielleicht noch wichtiger: Diese Zusage gilt auch dann, wenn Eltern kein Paar (mehr) sind. „Ich stehe zu meiner Elternschaft“ heißt immer auch „zum Wohl des Kindes!“
- Kinder erleben die bedingungslose Liebe und Loyalität ihrer Eltern. So kann in Kindern ein tiefes Selbstvertrauen wachsen, das sie brauchen, um sich in diese Welt hineinzuwagen.
- Übertragen auf das Unternehmen bedeutet das für den Mitarbeiter etwa: „Ich kenne das Mission Statement meines Unternehmens und stehe dazu! Ich bin loyal zu meiner Arbeit, zu meiner Rolle, und zu meinem Unternehmen. Mein Kollege oder Vorgesetzter kann sich auf mich verlassen. Meine Loyalität ist nicht abhängig von meiner Tagesform oder meiner emotionalen Verfassung.“ Als Vorgesetzter vermittele ich meinen Mitarbeitern: „Du bist mir als Mensch wichtig! Ich stehe zu dir, auch in schwierigen Situationen.“ Doch im Unterschied zu den Eltern kann der Mitarbeiter kündigen.

2. **Achte auf dich selbst!**

- Bei aller Elternschaft achten Eltern auch auf sich selbst, etwa auf die eigenen Bedürfnisse nach Zeit, Erholung, Rückzug, Geselligkeit und Kontakt zu Freunden. Zwar fordern die beruflichen und familiären Aufgaben Eltern bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit, doch hat die Familie oder das Unternehmen nichts mehr von den Eltern, wenn diese dauerhaft über ihre Kräfte leben und im Familienburnout enden. Ist der Stundenplan auch von der Berufstätigkeit geprägt, wird es noch schwieriger, auf sich selbst zu achten, besonders wenn beide Elternteile für die Existenzsicherung der Familie arbeiten gehen müssen.
- Kinder erleben, dass Eltern als Ehepaar und Einzelpersonen private Zeit haben, und lernen, diese zu respektieren.

- Dem Mitarbeiter gelingt eine gute Selbstachtung, Emotionsregulation und Burnoutvorsorge.

3. **Fördere positive Beziehungen in der Familie!**

- Eltern gelingt es, in der Familie eine Willkommenskultur zu entwickeln. Sie sorgen dafür, dass das Beziehungskonto zu den Kindern, aber auch unter allen Familienmitgliedern stets im Plus steht, indem sie für häufige positive Begegnungen in der Familie mit den Kindern sorgen.
- Kinder erleben auch nach Stress- und Konfliktsituationen die Tragfähigkeit positiver Beziehungen.
- Mitarbeiter geben und erleben Respekt! Sie sind gut vernetzt und geben Impulse für gute Kontakte. Auch nach Konflikten bleibt der Respekt bestehen und gelingt das Wieder-aufeinander-Zugehen. Mitarbeiter erhalten von ihren Kollegen und Führungskräften Wertschätzung.

4. **Sei verbindlich und konsequent!**

- Eltern vereinbaren in der Familie klare Ziele, Regeln des Umgangs oder des Verhaltens. Sie sind konsequent, sowohl bei Erfolg als auch bei Misserfolg, damit Entwicklungsziele oder Familienziele nachhaltig erreicht werden.
- Kinder erhalten zeitnah Rückmeldung für ihr Verhalten. Sie lernen, die Folgen ihres Verhaltens ein- und abzuschätzen, und damit, die Verantwortung für ihr eigenes Verhalten zu tragen. Kinder erleben Konsequenz als Unterstützung, Ziele zu erreichen.
- Der Mitarbeiter sorgt für klare Vereinbarungen und Regelungen. Das Feedback zum Arbeitsverhalten und der Zielerreichung vermittelt Sicherheit und Motivation. Mitarbeitergespräche zur Zielentwicklung, Zielförderung und Zielerreichung werden zur persönlichen Entwicklung genutzt.

5. **Lebe deinen Glauben und deine Wertvorstellungen!**

- Da sich Kinder in jedem Fall mit den Werten und der Lebensphilosophie der Eltern auseinandersetzen, sind Eltern – vielleicht zum ersten Mal – herausgefordert, sich die eigenen Werte bzw. den persönlichen Glauben bewusst zu machen. Werte, Glaubens- und Grundüberzeugungen vermitteln Eltern, indem sie den Kindern durch ihr Reden und Handeln zeigen, was ihnen wichtig ist und was sie für richtig halten. Damit setzen sie sich jedoch auch den kritischen Fragen der Kinder aus.
- Kinder finden Orientierung in Wert- und Lebensfragen und lernen zu einer eigenen Werte-/Glaubensüberzeugung zu stehen.

- Für den Mitarbeiter kann dies bedeuten, dass er sich seiner Werte bewusst wird, die ihm auch bei schwierigen Entscheidungen Orientierung geben. Dies bedeutet auch, dass der Mitarbeiter immer wieder neu sein eigenes Mission Statement definiert und schärft.

6. **Sorge für die sichere Bewältigung des Alltags!**

- Eltern schaffen für ihre Kinder eine gute Lernumgebung, die sie nicht überfordert, etwa indem sie Wohnung, Garten oder Haus zu einem Ort machen, an dem das Kind die Möglichkeiten hat, auf Entdeckungsreise zu gehen, ohne ständig von den Eltern zu hören „Pass auf“, „Lass das“ oder „Das ist zu gefährlich“.
- Kinder erleben die Fürsorge der Eltern in äußeren Bedingungen des Alltags.
- Für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen ist eine gesetzliche Bedingung. Dabei geht es auch um den Gesundheitsschutz.

7. **Bleibe realistisch!**

- Die perfekten Eltern gibt es nicht! Eltern müssen fähig sein, einerseits Visionen für mehrere Jahrzehnte zu entwickeln, und andererseits lernen, für die Erziehung erreichbare Ziele zu setzen (sowohl für das eigene elterliche Verhalten als auch für die Kinder). Dies ist das Prinzip der kleinen Schritte zum Erfolg.
- Kinder erleben, wie Wünsche in Erfüllung gehen können, wenn sie erkennen, wie Eltern z. B. für einen Urlaub sparen oder das gewünschte Spiel für Weihnachten in Aussicht stellen. Manche Wünsche müssen aber abgelehnt werden, weil sie unrealistisch sind.
- Der Mitarbeiter setzt sich immer wieder kleine Ziele, die ihm Erfolge am Arbeitsplatz erbringen. Hier liegt der Grundstein für einen gelungenen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Wer nun meint, dass ein raffiniertes Benchmarking bezüglich der sieben elterlichen Herausforderungen „gute Eltern“ herausfiltert, irrt. Unsere Definition, was „gute Eltern“ sind, ist verbunden mit den Herausforderungen. Die Schlüsselfrage ist: Nehmen Eltern und in Zukunft auch Unternehmen diese Herausforderungen an? Überdenken, überprüfen, reflektieren Eltern ihr eigenes Verhalten in Erziehung und Familienführung immer wieder aufgrund dieser sieben Herausforderungen? Wer meint, diesen Prozess für sich abgeschlossen zu haben, der hat bereits aufgehört, „gute Eltern“ zu sein. Also: Alle Eltern sind – ob sie wollen oder nicht – in diesen sieben Aufgaben herausgefordert. Diese sieben Herausforderungen werden in Kap. 3 ausführlich erörtert.

Eine Anmerkung ist uns hier wichtig: Unabhängig von diesen sieben Herausforderungen kann es sein, dass mit den Kindern erhebliche Probleme auftreten, dass Erziehung sogar misslingt, auch wenn „gute Eltern“ ihr Bestes geben. Erziehung und Familie gelingt nicht einfach, weil die richtigen Zutaten optimal gemischt werden. So erleben Eltern den Einfluss der Umwelt, wie z. B. der Kindertagesstätte, nicht nur als positiv, wenn etwa neue Kraftausdrücke zu Hause verwendet werden, die bisher nicht im Wortschatz vorhanden waren. Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer greifen elementar in die Entwicklung unserer Kinder ein. Die Peergroup hat einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Kinder, und auch die Medien spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Handlungssteuerung unserer Kinder.

Eltern können sich aber immer wieder den (neuen) Herausforderungen einer Familie stellen und so stets die eigenen Kompetenzen weiterentwickeln. Und genau daran erkennen wir die „guten Eltern“.

2.3 Sieben Vorteile des Lernorts Familie

Joachim E. Lask

„Worte und Handeln können in der Familie different sein. Und das kann auch bei Führungskräften oder Mitarbeitern der Fall sein. Worte und Handeln passen nicht zusammen. Das Handeln ist jedoch die klare Sprache. Mein Sohn und meine Tochter sagten mir: „Papa, du hast uns zwar immer wieder gelobt, doch du warst selbst unzufrieden mit dir selbst.“ Ich habe meine Kinder immer gelobt. Dann sagen mir meine Kinder: „Papa mach es mit dir selbst! Sei doch mit dir selbst zufrieden!“ Oder: Ich sage meinem Sohn: „Ich helfe dir gerne!“ ... sagt mein Sohn zu mir: „Papa, du hast mich noch nie gefragt, ob ich dir helfen kann!“ Ich mache das immer mit mir selbst aus. Damit will ich sagen: Das Loben hat bei meinem Sohn wohl wenig genützt! Mein Reden war nicht durch mein Handeln autorisiert. Und das ist das, was ich im Unternehmen erlebe: Die Worte, die ich sage, sind weniger wert wie das, was ich tue. Ich sage meinem Mitarbeiter: „Ich möchte heute bei den engen Produktionszeiten der Einlagen eine Sonderaktion machen, damit die Auslieferung morgen erfolgen kann.“ Wenn Lothar aber keine Sonderaktionen mitmacht, macht auch kein Mitarbeiter eine Sonderaktion engagiert mit. Das habe ich gelernt. Möchte ich etwas, was mein Mitarbeiter macht, muss ich da rein. Das habe ich von meiner Familie gelernt.“ (Lothar Jahrling, Vater von zwei Kindern, Handwerksmeister, Erfinder der sensomotorischen Einlage, Geschäftsführender Gesellschafter und Gründer der Firma Footpower Gießen GmbH)

Gute Eltern sind bessere Mitarbeiter

Lask, J.E.; Kriechbaum, R.

2017, XXIII, 431 S. 17 Abb., 5 Abb. in Farbe., Hardcover

ISBN: 978-3-642-34808-2