



Das Miteinander ist entscheidend

Seminare im Internet
www.svlfg.de/kurse-seminare

Sven Zurawski erzählt, wie er eine Erkrankung als Chance für einen besseren Umgang mit seinen Mitarbeitern nutzte.

Sehr viel Wert legt der stellvertretende Friedhofsverwalter der Stadt Celle dabei auf Teamarbeit. Zusammen mit dem Gärtnermeister Harry Sinkel führt Zurawski ein Team mit 25 Mitarbeitern und sieben Saisonarbeitskräften. Gemeinsam sind sie für die acht kommunalen Friedhöfe der Stadt Celle verantwortlich. Irgendwann kam Zurawski an den Punkt der totalen Erschöpfung und er begab sich in ärztliche Behandlung. Was dann folgte, klingt überraschend: „Meinen Burnout und die Reha verstand ich irgendwann als Chance. Meine Lebenskrise eröffnete mir also auch Möglichkeiten für die Persönlichkeitsentwicklung.“

Führung ist ein Prozess

Im Jahr 2017 nahm er am Seminar der SVLFG „Gesund führen Teil 1“ teil. Für Sven Zurawski kam dieses Seminar genau zum richtigen Zeitpunkt. Heute sagt er: „Ich verstehe das Thema Führung nun als einen Prozess, der für mich alters- und erfahrungsabhängig ist und sich stetig weiterentwickelt. Meine Ansichten zur Mitarbeiterführung haben sich im Laufe der Zeit verändert.“ Nach dem ersten Teil des Seminars habe er sein Verhalten und seine Kommunikation gegenüber seinem Team umgekrempelt. Und dies habe sich bereits in den drei Jahren zwischen dem ersten und zweiten Seminarteil zu Gunsten eines besseren Umgangs mit Fehlern etabliert.

„Fehler spreche ich nicht mehr vor versammelter Mannschaft an, denn das führte allzu häufig zu Unmut

und Unsicherheit im ganzen Team. Jetzt führe ich gezielte Gespräche mit meinen Mitarbeitern und rege die aktive Reflektion mit Fehlern an.“ Zuerst hätten seine Mitarbeiter mit

gemeinsam bewertet sowie Lösungen gefunden werden.

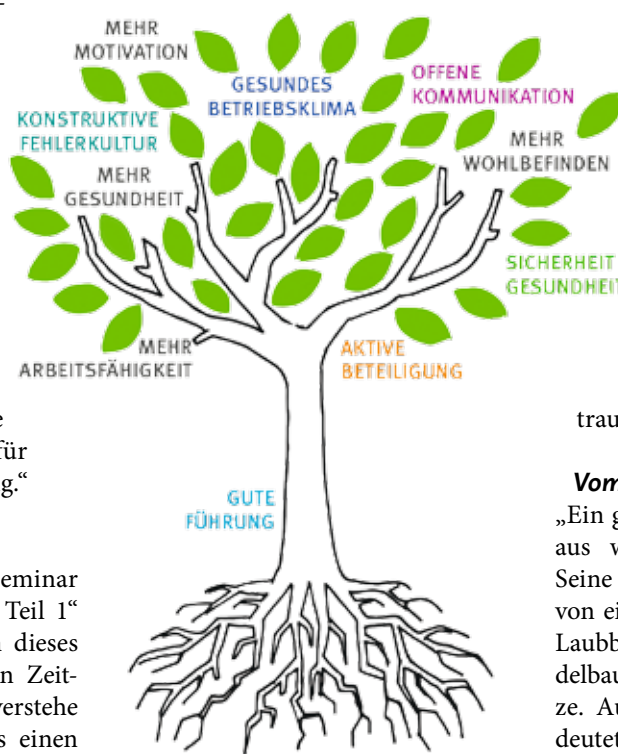
Strukturiertes Seminar

Das SVLFG-Seminar empfand Sven Zurawski als bereichernd: „Von Vorteil war die Mischung der Teilnehmer aus verschiedenen Branchen und unterschiedlichen Betriebsgrößen. Die Seminarleitung hat die Veranstaltung mit Leben gefüllt und für Inspiration gesorgt. Für mich ist es immer wieder beeindruckend zu erleben, wie Menschen, die sich vorher gar nicht kannten, nach ein paar Stunden direkt vertraut im Miteinander sind.“

Vom Nadelbaum zum Laubbaum

„Ein gesunder Betrieb sieht für mich aus wie ein Laubbaum“, sagt er. Seine Führungsstrategie habe sich von einem Nadelbaum hin zu einem Laubbaum verändert. „Bei einem Nadelbaum gibt es nur eine einzige Spitze. Auf den Betrieb übertragen bedeutet das, es gibt eine Geschäftsführung oder Abteilungsleitung mit mehreren Abteilungen, die sich nach unten aufgliedern. Der Laubbaum hingegen mit seiner dichten und verzweigten Baumkrone bezieht alle Beschäftigten gleichermaßen als ein Team mit flachen Hierarchien mit ein“, bilanziert Zurawski.

„Ich kann das Seminar jeder Führungskraft empfehlen, weil es zum Nachdenken anregt und es einem hilft, zu einer besseren Führungskraft zu werden.“ Sein abschließender Tipp: „Jeder sollte in gewissen Abständen sein persönliches Handeln reflektieren.“ ■



Betriebskultur

Verunsicherung reagiert, als er ruhig und sachlich im persönlichen Gespräch mit ihnen die Fehler beleuchtete. „Ich schildere, was mir aufgefallen ist, und ich frage aktiv, ohne die Situation und Sichtweise des Gegenübers zu bewerten. Häufig gebe ich meinen Mitarbeitern die Gelegenheit, nochmal in Ruhe über das Ereignis nachzudenken.“ So könnten das Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen, das Ergebnis