

## Was mich bewegt

### Leitungskraft werden? Ich bin doch nicht doof!

Ja, zugegeben: Ich habe auch schon das eine oder andere Mal rumgejammert, wenn

- junge Leute keine Verantwortung übernehmen wollen,
- Leitungsstellen unbesetzt bleiben, weil man nur 24 Stunden pro Woche arbeiten will,
- schon bei der Einstellung gefragt wird, ob man in der Regel wirklich pünktlich Feierabend hat,
- man das Sabbatical schon direkt nach der Probezeit anmelden will.

Aber viele Gespräche mit jungen Menschen haben mich ins Grübeln gebracht. Warum mehr arbeiten und mehr Geld verdienen, wenn ein eigenes Haus sowieso unerschwinglich bleibt? Und dann denke ich: Ja, da haben sie recht, diese vorausdenkenden jungen Menschen, dass sie nur noch drei Tage arbeiten wollen und lieber mit Kind und Camper und Zelt unterwegs sind, um jetzt das Leben und die Natur zu genießen.

Meine Boomer-Generation ist mit dem Vertrauen aufgewachsen, dass man etwas erreichen kann, wenn man nur will. Mit diesem Vertrauen haben wir die Leitungspositionen gestürmt und Organisationen in den letzten Jahrzehnten umgeformt. Aber jetzt ist es vermutlich umso schlauer, den anderen Weg zu gehen. Ich habe euch Nachfolger\*innen also ein wenig verstanden. Aber was tun? Da die Generation 50+ die Mehrheit der Wähler stellt und die Politik immer den Mehrheiten nach der Pfeife tanzt, ist Parteien der nächste Wahlsieg wichtiger als eine echte Zukunftsorientierung. Deshalb müssen wir auf der kommunalen Ebene und in unseren eigenen Institutionen ansetzen.

Also, ihr Boomer, die ihr euch bald vom Acker machen wollt...

...setzt jetzt noch Pflöcke, die es euren Nachfolger\*innen leichter machen, ihrer Motivation zu folgen. Das heißt: schafft flexible Arbeitszeitmodelle und ermöglicht Tandems für Führungskräfte – nicht nur, um Familienplanung zu ermöglichen und Eltern zu entlasten, sondern auch um die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Ich kenne zum Beispiel einen Geschäftsführer, der seiner Wunschnachfolgerin versprach, dass er wieder übernehmen würde, falls sie in den ersten drei Jahren schwanger wird und Mutterschaftsurlaub nehmen will. Dank dieses Stand-by mit Drei-Jahres-Option hatte die Mitarbeiterin keine Skrupel mehr. Nach der Vertragsunterzeichnung wurde sie relativ bald schwanger – also griff die Vereinbarung, und alle waren glücklich, dass so eine gute Nachfolge abgesichert werden konnte. Ich denke, so gibt es viele Beispiele, die uns ermutigen, neue Formen der Übergabekultur zu erfinden, aber eben nicht für, sondern mit unseren Nachfolger\*innen.

Was zukünftig mehr zählen muss, ist für unsere Nachfolger\*innen ein hoher Grad an Selbstbestimmung, Partizipation und Inspiration – zum Beispiel durch Netzwerke, regelmäßige Weiterbildung und die Förderung der Kreativität etwa durch Kreativitätspools. Ein Vorbild könnte das preisgekrönte, unhierarchische und partizipative Teammodell der Pflegedienste von „Buurtzorg“ sein, das genau wegen dieser Prinzipien gerade richtig abgeht und Teams und Nutzer\*innen gleichermaßen begeistert.

Liebe Nachfolger\*innen, ja, ich habe mittlerweile viel verstanden. Deshalb: Genießt ihr weiter jetzt das Leben und die Natur, und wenn ihr dann auf Vielflieger\*innen der Boomer-Generation trefft, die meinen, dass sie sich das verdient haben – dann vielleicht nur müde lächeln. Man muss wirklich nicht alles verstehen.

### Dr. Maria Lüttringhaus

Social Entrepreneure, Gründerin des LüttringHaus (Institut für Sozialraum Orientierung, Quartier- und Case Management) und des Wohnprojekts LüttringHaus All Inclusive, Sozialpädagogin, Diplompädagogin (FH), Inklusionsbeauftragte