

Führung und Management

„Management bedeutet die Dinge richtig zu tun. Führung heißt, die richtigen Dinge zu tun“ ist ein geflügeltes Wort und Zitat von Peter Drucker, amerikanischer Management-Theoretiker.

Der fundamentale Zweck von Management ist, das Funktionieren eines laufenden Systems zu gewährleisten. Der fundamentale Zweck von Führung ist, nützliche Veränderungen zu produzieren. Wichtig in diesem Kontext ist, dass Führung über Menschen und Kultur läuft und Management über Hierarchien und Systeme, frei nach John P. Kotter, Professor für Führungsmanagement, Harvard Business School.

Führung ist die Triebfeder für erfolgreichen Wandel. Dem Garten- und Landschaftsbau stehen deutliche Veränderungen bevor. Für eine erfolgreiche Unternehmensführung braucht es eine sensible Wahrnehmung für die zukünftigen Entwicklungen.

Diese zeichnen sich deutlich ab. Durch gesellschaftliche und politische Veränderungen. Durch den Wertewandel in den nachfolgenden Generationen. Durch die Qualität der Nachfrage. Durch die Qualität der Wettbewerber. „Führung ist unternehmerische Arbeit“ – der Galabau wäre gut beraten dieses zu beherzigen. Vor allem auch anzuwenden.

Warum reagieren die Geschäftsleiter, die Bauleiter und die Inhaber nicht? Vielleicht sind die folgenden Annahmen zielführend.

Es besteht eine große Abhängigkeit zu den beschäftigten Menschen. Die Kunden sind bestimmend und machen zunehmend Druck mit steigenden Ansprüchen. Die geschaffenen Strukturen und Organisationen lassen



keinen Raum für Führung. Die Überlastung mit Arbeit im Tagesgeschäft ist so groß, dass sie alles überlagert, kurzum: es ist gar keine Zeit für Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der landschaftsgärtnerische Focus liegt auf der gestalterischen und bautechnischen Arbeit und nicht in der unternehmerischen Ausrichtung. Im Ergebnis wird hart gearbeitet und die gewünschte oder besser gesagt die angekündigte oder geplante erfolgreiche Wirtschaftlichkeit stellt sich nicht wie gewünscht ein.

Wer sich am Markt etablieren will, muss mit der Zeit gehen. Dazu können für ein Veränderungsmanagement deutliche Handlungsanweisungen gegeben werden. Der Erfolg eines solchen Vorhabens ist allerdings direkt von den handelnden Menschen im Unternehmen abhängig.

Wenn der Widerstand unter den Mitarbeitern groß ist, dann kehren alle im Unternehmen sehr schnell zur alten Tagesordnung zurück. Es braucht viel Mut für Veränderungen!

Kolumne „ökonomisch betrachtet“
Neue Landschaft
Patzer Verlag
April 2018
Lothar Johanning
lj@ljmarketing.de