



**Interview mit dem Exklusivsponsor  
des Modellversuchs KOMPASS –  
Herrn Helmut Lind,  
Vorstandsvorsitzender der Sparda-Bank München eG**

- 1. Herr Lind, die Sparda-Bank München eG trägt als Exklusivsponsor die gesamten Kosten des Modellprojekts KOMPASS und bringt sich darüber hinaus aktiv in die Projektgestaltung ein. Warum setzt die Sparda-Bank München eG im Bildungsbereich Maßstäbe?**

Als Manager besteht unser tägliches Handwerkszeug überwiegend aus Zahlen, Daten und Fakten. Die einseitige Anwendung der Ratio im Job wurde uns bereits in der Schule antrainiert. Die ausgeprägte Neigung zur Trennung, zum Zerlegen, zum Bewerten, zum Vergleichen, zum Be- und Verurteilen, zur Fehlerfokussierung finden wir in den Schulen genauso wie in den Unternehmen. Was uns hier wie dort dabei verloren geht, ist der Blick fürs Leben, für den Menschen in seiner Ganzheit und seiner Einzigartigkeit. Absurd ist, dass der durch die Schule zerlegte Mensch Bruchteile seines Potenzials im Erwachsenenalter in Coachingsitzungen mühsam wieder zusammensetzt, um sich nach der ersten Ernüchterung im Job zu fragen: Was will ich denn eigentlich? Was ist das Besondere, das ich der Welt zu geben habe? Was ist meine innere Berufung? (vgl. Art. 132 Bay. Verf.)

Unsere heutige gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung legt den Fokus nicht mehr auf Automatisierung und Effizienz, sondern auf hohes Bewusstsein, Achtsamkeit, Nachhaltigkeit und Sinn. Die Frage, die uns im Management des 21. Jahrhunderts beschäftigen wird, ist die Frage nach dem Sinn: Was tut dem Menschen, was tut der Gesellschaft, was tut dem Kosmos/der Umwelt gut? Mit KOMPASS setzen wir in den Schulen genau da an, wo wir im Business nachqualifizieren und viel Geld in Personalentwicklung investieren. Die Fragen, die wir uns in den Unternehmen stellen, sind die gleichen, die wir uns in der Bildung stellen müssen. Erst wenn wir „Schule“ sinnvoller gestalten, hat unser Business Aussicht auf langfristigen Erfolg!

- 2. Sie haben den Akzent auf die Förderung individueller Stärken und die Förderung des Selbstbewusstseins gesetzt. Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Unternehmen mit der Stärkenförderung von Mitarbeitern gemacht?**

Wir haben in den letzten Jahren viel Geld und Zeit in das Coaching von Führungskräften und Mitarbeitern investiert und konnten immer wieder feststellen,

dass teilweise weder die Führungskraft noch der Mitarbeiter die Stärken des einzelnen Mitarbeiters und seine besondere Einzigartigkeit kannte. So schlugen vielerlei Entwicklungsmaßnahmen fehl, weil sie am Ziel vorbeigingen. Die größten Produktivitätsverluste stecken aus unserer Sicht zur Zeit im nicht gelernten Umgang mit Konflikten und damit der fehlenden Akzeptanz der eigenen Einzigartigkeit und der des anderen. Besonders interessant würde es dann, wenn der einzelne Mitarbeiter seinen Stärken entsprechend den richtigen Platz gefunden hat. Dies ist der Platz, wo er nicht mit Anstrengung und Stress seinen Arbeitsalltag erlebt, sondern mit Leichtigkeit und Spaß und damit hinsichtlich seines eigenen Energiemanagements für sich weniger Energie benötigt, um auf der anderen Seite für den Arbeitgeber bessere Ergebnisse zu erwirtschaften. Auch bei der Wahl der Auszubildenden haben wir festgestellt, dass keiner der Auszubildenden in der Lage war, spontan seine fünf zentralen Stärken zu benennen. Durch die Bewertungsmechanik in Schulen und Business gedreht, bleiben oftmals nur noch Bruchteile davon übrig. Genauso, wenn das Potenzial von Anfang an übersehen oder ignoriert wird, weil man gar nicht weiß, wie man damit umgehen soll.

### **3. Wie sollte Ihrer Meinung nach die Schule im Jahr 2015 aussehen?**

In der Schule stürzen wir uns bis heute hauptsächlich auf den Erwerb fachlicher Qualifikation. In Zukunft werden wir uns viel stärker mit einem „Lernen durchs Leben“ zu beschäftigen haben, mit dem persönlichen Wachstum der jungen Menschen. Da wird es also Fächer geben wie Herzensbildung, Menschen-/Seelenkunde, Intelligenz- und Energiemanagement, Umgang mit Konflikten, etc.. Daraus entwickelt sich die Stärkenorientierung und die Selbstbewusstseinsbildung. Werden diese „Lernen fürs Leben“-Fächer zunächst eigenständige Unterrichtsfächer sein, so werden sie mittelfristig mehr und mehr mit den klassischen Unterrichtsfächern wie Englisch, Mathematik, Physik etc. verwoben werden.

Dadurch wird sich auch die Rolle des Lehrers verändern. Lehrer der Zukunft müssen vor allen Dingen selbst integer und integriert sein, alle Intelligenzen aktiviert und Herzensbildung haben, Vorbild sein, sich in der Menschen- und Seelenkunde auskennen und sich mit sich selbst immer wieder auseinandersetzen und ihr pädagogisches Handeln hinterfragen. Sie müssen vorleben, was sie lehren. Zusätzlich sollte Supervision für die Lehrer zum festen Bestandteil ihrer Arbeit werden. Denn die Arbeit, die sie leisten, ist verantwortungsvoll. Gerade weil sie sich zukünftig auch in Richtung Coaching entwickelt. Lehrer der Zukunft ermutigen und lehren Kinder, ihre Einzigartigkeit zu entdecken. Sie helfen jedem Kind zu empfinden, dass es ein besonderer, wundervoller Mensch ist.

Was würden wir gewinnen mit einer solchen Sinnschule, die in den Mittelpunkt die Stärkenorientierung und die Förderung des Selbstbewusstseins stellt? Aus solchen Schulen würden Menschen mit innerer Stärke hervorgehen, die ihren eigenen Lebensweg selbständig finden und meistern, die mit Krisen im Leben umzugehen wissen, die auf gesunde Weise team- und konfliktfähig sind und die selbst- und geistesbewusst wären, um den heutigen Wahnsinn im Business nicht mehr mitzumachen. Es wären Menschen, die auf ganz natürliche Weise die Sozialversicherungssysteme, die es ohnehin in der bestehenden Form in Zukunft

nicht mehr geben wird, durch ihren gesunden Umgang mit sich selbst entlasten würden.

Zitat:

Unser primäres Ziel ist es, das Potenzial der jungen Menschen voll und umgehend zum Blühen zu bringen - und nicht, diesem Potenzial einen Dämpfer zu verpassen.