

WAS LIOBA LISSNER VOM NACHWUCHS LERNT

*Für uns hat die hochC-Bürochefin Lioba Lissner markante Sätze zusammengefasst, die sie seit mehreren Jahren immer wieder von ihren jungen Mitarbeiter*innen hört. Was die Aussagen mit ihr machen und was Lioba Lissner und ihr Büropartner Claus Herrmann durch das veränderte Wertebewusstsein in ihrem Unternehmen mitnehmen, lesen Sie hier.*

LIOBA LISSNER

AUTORIN

Lioba Lissner ist seit 2017 Partnerin bei hochC Landschaftsarchitekten, wo sie seit ihrem Studium an der TU Berlin tätig ist. Sie hat einen Lehrauftrag an der Berliner Hochschule für Technik, ist seit Herbst 2022 Vorstandsmitglied im bdla Berlin-Brandenburg und regelmäßig im hochC-eigenen Podcast ‚Let’s Talk Landscape‘ zu hören.

„Ich habe aber morgen meinen freien Tag!“ – dieser Satz begegnet uns in den letzten Jahren öfter mal, auch wenn wichtige Abgabetermine bevorstehen. Unsere jüngeren Mitarbeiter*innen legen mitunter viel Wert auf ihre Work-Life-Balance. Gut so, denn es ist absolut richtig, sich genug Zeit für Interessen und Aufgaben außerhalb des Büros zu nehmen und den notwendigen Freiraum für sich einzufordern. Andererseits haben mein Büropartner Claus Herrmann und ich manchmal das Gefühl, freitags fast alleine im Büro zu sitzen und wichtige Arbeiten anderer auch noch zu übernehmen. Wir haben uns nun mal alle miteinander für einen Beruf entschieden, der sich den terminlichen Unwägbarkeiten und den arbeitsintensiven Phasen der Projektarbeit stellen muss – da würden wir uns mitunter etwas mehr Bereitschaft, das Privatleben kurzzeitig etwas zurückzustellen, wünschen. Und man kann sich ja auch die Frage stellen, ob „Work“ und „Life“ eigentlich zwei getrennte Welten sind oder sein müssen? Im besten Fall ist der Beruf doch ein wesentlicher Teil des erfüllten Lebens und fühlt sich auch wie „Life“ an! Wir bei hochC haben viele Wünsche der Kolleg*innen aufgenommen, um die Arbeitszeit bei hochC zur quality-lifetime zu machen: Über viel Mitsprache und wenig Hierarchie, Yogaunterricht, umfassende Weiterbildungen, ein büroeigenes Gartenlabor zum Testen von Pflanzungen, die Gewährung von Auszeiten bis hin zur Erweiterung und sorgfältigen Ausstattung

der Büroräume. In einem jährlichen Jahresauftakt-Workshop mit dem gesamten Team werden Anregungen und Themen gemeinschaftlich besprochen, Zukunftspläne geschmiedet und Vergangenes evaluiert.

„DAS IST MIR JETZT ABER ZU VIEL!“

Wir haben mit unseren jungen Mitarbeiter*innen durchweg gute Erfahrungen gemacht, die Motivation ist in der Regel sehr hoch. Die meisten scheinen zu wissen, warum sie Landschaftsarchitekt*innen werden und warum sie bei hochC arbeiten wollen. Besonders gut klappt das, wenn sie schon studienbegleitend als Werkstudent*innen oder Praktikant*innen mit uns gearbeitet haben. Dennoch ist es heute Nachwuchskräften auch wichtiger, die vereinbarten Arbeitszeiten nicht wesentlich zu überschreiten und starke Belastungen zu vermeiden. Wenn es mal stressiger und zeitintensiv wird, geben einige die übernommene Verantwortung zügig wieder ab. Das ist schade, denn rückblickend haben wir älteren Planer*innen auch gerade viel dadurch gelernt, dass wir schwere Projektzeiten und lange Arbeitstage bewältigt haben, Herausforderungen immer wieder aufs Neue gesucht und gemeistert haben. Das hat uns geprägt, sowohl im Hinblick auf lösungsorientiertes Denken und Handeln, manchmal auch im Aushalten von unangenehmen Situationen – und in



schenken. Arbeit ohne einen klaren Sinn und ethisch-moralische Prinzipien möchte der Nachwuchs nicht mehr ohne Weiteres leisten. Und das ist eine tolle Haltung, in unserem Fall hat der Nachwuchs ganz wesentlich dazu beigetragen, dass unser hochC-Leitbild entstanden ist: gemeinsam . nachhaltig . gestalten. Das Leitbild unterstützt uns, unsere Prinzipien klar vor Augen zu behalten, innerhalb des Büros genauso wie nach außen. Seitdem wir so deutlich artikulieren, wie wir arbeiten wollen, sind wir in unseren Entscheidungen viel klarer geworden und lehnen auch Aufträge ab, die unseren Grundsätzen widersprechen. Dem klaren Bekenntnis zu unserem Leitbild verdanken wir auch zahlreiche Bewerbungen von Praktikant*innen und jungen Landschaftsarchitekt*innen, die sich gezielt für eine Arbeitsstelle interessieren, die ihren Grundsätzen entspricht.

jedem Fall auch in Sachen Selbstorganisation. Es lohnt sich also durchaus, ab und an mal über seine Grenzen zu gehen, um sich weiterzuentwickeln.

Wir unterstützen es im Büro immer, wenn jemand mehr Verantwortung übernehmen möchte, und wir versuchen, dafür gute Strukturen und ausreichend Support zu bieten. Auch für die Zukunft wünschen wir uns, dass unsere jungen Kolleg*innen Lust haben, eigene Verantwortungsbereiche auszudehnen und überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft zu zeigen – nicht zuletzt, um herausragenden Mitarbeiter*innen auch eine Mitwirkung an der Geschäftsleitung zu ermöglichen.

„ICH ‚VERDIENE‘ MEHR GELD“

Die Gehaltsvorstellungen der heutigen Berufsanfänger*innen sind definitiv deutlich anders als unsere damaligen – falls wir überhaupt Vorstellungen hatten und nicht einfach ohne Widerrede den kargen Lohn hingenommen haben. Und das liegt nicht nur an den inzwischen durch die normale Preisentwicklung gestiegenen Gehältern. Die jüngeren Mitarbeiter*innen schätzen ihre eigene Zeit mehr wert – die Arbeitszeit ebenso wie die Freizeit, auf die sie der Arbeit wegen verzichten. Sie wissen um die Wichtigkeit und Relevanz unseres Berufes. Und natürlich wissen sie auch, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt wegen des Fachkräftemangels gerade sehr gut sind.

So wird ganz selbstbewusst und regelmäßig nach Gehaltserhöhungen gefragt und bereits zum Berufseinstieg ein in unseren Augen recht hohes Gehalt erwartet. Das ist ein Ansporn auch für uns langjährige Landschaftsarchitekt*innen, unseren

eigenen Beruf sehr wertzuschätzen und stets eine angemessene Bezahlung dafür einzufordern. Schließlich hat der Nachwuchs recht: Unsere Arbeit ist wichtig und in vielerlei Hinsicht anspruchsvoll – wir alle verdienen dafür eine gute Bezahlung. Dennoch – so lange sich diese Erkenntnis (noch) nicht in den Köpfen unserer Auftraggeber*innen etabliert hat, stellen uns die Gehaltswünsche der Mitarbeitenden mitunter vor große Herausforderungen: Wie sollen wir die höheren Gehälter zahlen, wenn unsere Planungshonorare nicht gleichermaßen steigen?

„WOFÜR STEHT IHR DENN EIGENTLICH?“

Die jungen Mitarbeitenden wollen wissen, was die Grundsätze und Ziele des Büros sind, dem sie ihre Arbeitskraft

MEIN FAZIT

Der Nachwuchs hat sehr berechtigte Vorstellungen und Forderungen an die Art und Weise und auch die Inhalte der täglichen Arbeit. Rückblickend hätten wir selbst auch das ein oder andere davon für uns einfordern sollen, als wir als Berufsanfänger*innen gestartet sind. Umgekehrt wünschen wir uns aber manchmal auch etwas kompromissloseren Einsatz. Letztlich können wir also alle ganz prima voneinander lernen und möglichst das Beste aus allen Welten so vereinen, dass wir unseren tollen, aber manchmal auch fordernden Beruf so hervorragend und zufrieden wie möglich ausüben können. ■

„DER NACHWUCHS HAT SEHR BERECHTIGTE FORDERUNGEN. UMGEKEHRT WÄRE EIN ETWAS KOMPROMISSLOSERER EINSATZ WÜNSCHENSWERT.“