

Interview mit Gerd Kock

Svenja: In welcher Situation warst Du, als wir uns kennengelernt haben?

Gerd: Im Moment habe ich einen Generationswechsel innerhalb der Führungsriege des Unternehmens. Die neue Generation hat ein anderes Mindset als meine Generation.

Es ist mir wichtig, diese neue Generation in Verantwortung zu bringen und einzubinden.

Gleichzeitig müssen die Jungen in Führungspositionen lernen, dass sie eine Vielzahl an Verantwortung mehr tragen, als ein einfacher Angestellter.

Und sie müssen damit klarkommen, dass die Kollegen sie nun anders wahrnehmen.

Svenja: Welche Herausforderungen siehst Du in Deiner Arbeit als Gesamtverantwortlicher für das Unternehmen?

Gerd: Ich betrachte mich als Motor des Unternehmens, der die Ziele vorgibt und die Vision davon hat, wie das Unternehmen zukunftsfähig ist und bleibt.

Außerdem ist es mir sehr wichtig, die Werte der Firma als Familienunternehmen zu transportieren, das Gemeinschaftsgefühl, das wir hier haben. Diesen Familiencharakter möchte ich in die nächste Generation tragen.

Svenja: Welche Entlastung erwartest Du von Deinen Führungskräften?

Gerd: Ich erwarte, dass mein Führungsteam souverän arbeitet und selbstständig Entscheidungen trifft.

Dabei ist es nicht relevant, dass Fehler passieren, die gehören dazu. Ich stehe immer zu 100% hinter meinem Führungsteam.

Wenn die Führungskräfte ihren Führungsaufgaben nicht gewachsen sind, wirkt sich das auf alle Mitarbeitenden aus.

Ein starkes Führungsteam ist unabdingbar für ein starkes Unternehmen.

Svenja: Was hat Dich bewogen, externe Hilfe zu suchen?

Gerd: Es ist immer besser, wenn Externe die Mitarbeitenden fort- beziehungsweise weiterbilden. In der Technik genauso wie in diesem Fall. Externe haben den notwendigen Abstand, der es den

Teilnehmern ermöglicht, sich mehr zu öffnen. Das kann ein Interner niemals erreichen. Außerdem gilt der Prophet im eigenen Lande wenig.

Svenja: Wie weit ist Dein Führungsteam auf dem Weg zu souveränen Führungskräften?

Gerd: Einer meiner Lehrmeister hat einmal gesagt, wenn man die Menschen fordert, fördert man sie. Und so sehe ich es auch.

Manche aus dem Team stehen erst am Anfang.

Ich möchte, dass mein Führungsteam seiner Verantwortung gerecht werden kann. Dabei ist es essentiell, dass die Leute authentisch bleiben. Mein Ziel ist es, sie in ihrer Persönlichkeit zu unterstützen und Vertrauensperson für sie zu sein.

Svenja: Gerade am Anfang ist es für viele Führungskräfte schwer, die Transformation vom Kollegen zum Vorgesetzten zu vollziehen. Wie siehst Du das?

Gerd: Ja, das erlebe ich auch immer wieder. Am Anfang nehmen sich neue Führungskräfte eher als Arbeitnehmervertreter wahr.

Das ist jedoch nicht Aufgabe einer Führungskraft. Und die Mitarbeitenden wollen ihrerseits auch jemanden, der/die führt, einen Rahmen gibt.

In der Führung geht es nicht darum, gemocht zu werden, sondern Vertrauen aufzubauen, zuverlässig zu sein, für sein Team einzustehen.

Auf der anderen Seite muss man als Führungskraft seine soziale Kompetenz behalten und darf durch Enttäuschungen nicht verbittern.

Das ist mitunter ein Spagat, den man erst lernen muss.

Svenja: Hattest Du Fragen oder Bedenken vor Beginn des Seminars?

Gerd: Wir kannten uns ja schon länger, ich wusste zwar nicht genau, was Du machen wirst, hatte aber das Vertrauen, dass es das Richtige sein wird.

Ich selber hatte schon einige Seminare mitgemacht, von denen ich rückblickend sage, die würde ich nicht noch mal machen. Bei Dir habe ich es genau umgekehrt empfunden.

Svenja: Welches Feedback hast Du von Deinem Führungsteam hinsichtlich des Seminars erhalten?

Gerd: Alle fanden es sehr gut, dass sie als Team diese Erfahrung machen konnten. So konnten sie sich kennenlernen und zusammenwachsen.

Das Seminar war sehr nah am Arbeitsalltag der Leute angelegt, so dass sie das vermittelte Wissen auch gleich anwenden und sich weiterentwickeln konnten. Das hat mir gefallen.

Svenja: Welche Botschaft würdest Du anderen Entscheidern/ Firmeninhabern hinsichtlich der Fortbildung für Führungskräfte mit auf den Weg geben?

Gerd: Vertrauen und Loyalität sind ganz wichtig im Unternehmenskontext, ebenso das Gefühl von Gemeinschaft. Die Führungskräfte müssen das mitbringen und ihrerseits auch ihren Teams vermitteln können.

Berühmte Köpfe wie Voltaire, Friedrich II und Helmut Schmidt haben sinngemäß einmal gesagt, wenn man sein Land erfolgreich regieren möchte, muss man von außen darauf sehen.

Und genau das machen externe Partner in der Führungsarbeit optimal.

Und last but not least ist es wichtig, die Zeit zu investieren, sein Führungsteam so ausbilden zu lassen, dass sie ihre Verantwortung stemmen können und ihr gerecht werden.

Das ist ähnlich wie bei dem Sprichwort von den Holzhackern, die gut daran tun, sich vor dem Schlagen der Bäume Zeit für das Schärfen ihrer Äxte zu nehmen, anstatt mit stumpfen Äxten sofort loszulegen.