

Audiodatei

Recht auf Frequenz Folge 13: Besondere Führung - Silke-Carolin Specht im Interview mit Tim Kruithoff

Transkript

00:00 – 00:29 Silke-Carolin Specht

Mein Name ist Silke-Carolin Specht und ich bin Expertin für Mindful-Leadership. Meine persönliche Vision ist es, Menschen in ihrer Führungsarbeit dabei zu unterstützen, sowohl den betriebswirtschaftlichen als auch den menschlichen Aspekt der Führung im Fokus zu behalten. Ganz konkret bin ich als Führungskräfte Trainerin und Coach unter anderem auch in Kooperation mit der Geno-Akademie tätig. Wenn Sie mehr zu meiner Arbeit erfahren möchten, finden Sie in den Shownotes meine Webseite verlinkt.

Führungsalltag kann ganz unterschiedlich und sehr facettenreich sein. In meiner heutigen Folge unterhalte ich mich mit dem Oberbürgermeister der Stadt Emden, Tim Kruithoff, über den Führungsstil als Bürgermeister, das Gewinnen von Menschen für Veränderungen und seinen inneren Antrieb, seiner eigenen Vision zu folgen. Seien Sie gespannt auf eine neue Folge. Ich freue mich, dass Sie heute wieder mit dabei sind.

00:55 – 01:26 INTRO

Herzlich willkommen zu unserem Podcast Finanzrauschen – Recht auf Frequenz. Der Podcast für die Bankbranche. Hier sprechen unsere Gäste über die Finanz- und Rechtsthemen, die Sie wirklich interessieren.

Hinter Finanzrauschen stecken drei Köpfe: Sandra Antakli, Brigitte Wagner-Eckert und Sascha Wolf. Alle von DG Nexolution, dem Partner für zukunftsfähige Leistungen und Produkte der genossenschaftlichen

Finanzgruppe. Wir laden Fachexpert:innen aus der Finanzbranche ein, die über aktuelle Themen und zukunftsweisende Trends sprechen.

Egal, ob Sie unterwegs sind oder nur eine Begleitung für die Mittagspause brauchen, unser Podcast ist für alle, die zu aktuellen Bewegungen rund um den Finanzmarkt up-to-date sein möchten. Sie sind herzlich eingeladen, aktiv Einfluss auf die Podcast Inhalte zu nehmen. Mailen Sie uns gerne an medienportal@dg-nexolution.de mit Anregungen, Feedback, Themenvorschläge oder wenn Sie sich einen speziellen Gast wünschen.

Wir wünschen viel Spaß beim Hören.

02:03 – 02:27 Silke-Carolin Specht

Ja, lieber Tim, herzlich willkommen bei uns im Finanzrauschen Podcast. Vielen Dank für deine Bereitschaft, hier einen Einblick in deinen Alltag als Führungsperson zu geben. Magst du den Hörerinnen und Hörern vielleicht noch mal ganz kurz beschreiben, welche Aufgabe du als Oberbürgermeister der Stadt Emden in Hinblick auf Führung hast und mit welchem Rüstzeug du in Sachen Führung vor vier Jahren in diese Aufgabe gestartet bist?

02:27 – 02:54 Tim Kruithoff

Ja, mein Name ist Tim Kruithoff, ich bin 46 Jahre alt, bin Oberbürgermeister der Seehafenstadt Emden. Seit dem 1. November 2019, komme gebürtig aus der Sparkassen Finanzgruppe, habe da lange Jahre gearbeitet und habe dann irgendwann überlegt, dass ich quasi mein

Talent meiner Heimatstadt zur Verfügung stellen soll. Als Oberbürgermeister ist man Leiter der Verwaltung, nicht nur Repräsentant der Stadt, sondern eben auch Verwaltungschef.

Bis 1996 hatten wir in Niedersachsen eine Zweigleisigkeit mit dem Oberstadtdirektor. Das wurde dann aufgehoben. Und seitdem bin ich tatsächlich wirklich disziplinarische Vorgesetzter von 1400 Mitarbeiter:innen, die ich hier in der Stadtverwaltung habe. Dazu gehörten natürlich auch viele Reinigungskräfte, dazu gehört ein Bau- und Entsorgungsbetrieb, dazu gehört der Rettungsdienst. Es ist eine Wahnsinns Vielfalt. Und natürlich bin ich darüber hinaus, weil ich Oberbürgermeister einer kreisfreien Stadt bin, eben auch Ansprechpartner für die Bürgerinnen und Bürger.

Und man kann sich vorstellen, dass in so einer 50.000 Einwohner Stadt mit einem gewissen Sanierungstau, ist immer auch viel zu besprechen gibt und es viele Wünsche der Bürgerinnen und Bürger gibt.

03:37 – 03:52 Silke-Carolin Specht

Hm, jetzt hast du ja als Bereichsleiter in der Sparkasse auch durchaus schon eine größere Führungsspanne innegehabt. Worin unterscheidet sich denn deine Führungsarbeit heute im Vergleich zu der Führungsarbeit in einem Kreditinstitut?

03:52 – 04:16 Tim Kruthoff

Ich glaube, dass Führung auch innerhalb einer Genossenschaftsbank oder einer Sparkasse schon per se recht unterschiedlich sein kann. Also auch dort habe ich ja verschiedene Führungsaufgaben übernommen. Und es ist schon etwas anderes, ob ich zum Beispiel den Vertrieb führe und habe dort in der Filiale Kundenberaterinnen und Kundenberater oder ich bin im Firmenkundenbereich oder ich bin zum Beispiel in der Vertriebssteuerung oder im Marketing.

Das sind grundsätzlich schon mal ganz andere Ansätze, auch ganz andere Erfordernisse, tatsächlich an die Führung. Ich glaube, das was überall gleich ist, dass es eben Königsaufgabe einer Führungskraft ist rauszufinden, mit wem habe ich zu tun? Was sind die Talente meiner Mitarbeiter, was können sie und wie kriege ich das hin, dass die Mitarbeiter:innen dann auf 100 % ihrer Möglichkeiten laufen können?

Es ist dann noch mal wieder sehr besonders, wenn man zur öffentlichen Hand kommt, wenn man in

die Verwaltung kommt, weil man dort natürlich mit Strukturen zu tun hat, die zum Beispiel aufgrund des Beamtenrechts oder der Errungenschaften des öffentlichen Dienstes noch mal wieder ganz anders sind. Bzw. Beamtinnen und Beamte oder Mitarbeiter, Angestellte im öffentlichen Dienst sind es gewöhnt, dass vielleicht so eine Leitung alle paar Jahre entsprechend auch mal wechselt, je nachdem wie die Wahlergebnisse sind.

Und von daher ist es so, dass sie natürlich auch ein Selbstbewusstsein haben, was sie auch brauchen, denn sie sollen ja eben auch für Kontinuität in der Verwaltung sorgen. Und es ist noch mal schwieriger, diesen Kreis an Menschen zu erreichen, weil sie natürlich noch fester im Sattel sitzen. Sage ich mal, es ist nicht so einfach, eine Beamtin oder einen Beamten dann tatsächlich auch mal dort ein Outplacement zu betreiben an der Stelle.

Ich glaube, auch das gehört zum Führungsalltag dazu. Man muss auch mal sich im Zweifel, wenn man mal merkt, bei Mitarbeitern funktioniert es gar nicht, muss man sich im schlimmsten Fall auch von so jemandem dann entsprechend trennen. Das gehört eben auch zum Führungsalltag dazu. Also das war noch mal sehr besonders. Und dann kommt sicherlich dazu, dass ich so von draußen her gedacht habe, dass Verwaltung für sich sehr organisiert ist.

Das ist sie auch in den Bereichen, wo es um Gesetze geht und das Einhalten von gesetzlichen Vorgaben geht. Kommen dann aber Veränderungsthemen oder Dinge, die spontan sind, wie zum Beispiel jetzt eine Pandemie, was noch nie dagewesen ist, wo man dann auf einmal reagieren muss und wo es vielleicht dann auch noch einen Katastrophenschutzplan gibt, aber mit dem man sich eigentlich nie so richtig auseinandergesetzt hat.

Dann merkt man schon auch, dass das Bereiche sind, wo Verwaltungen sich dann manchmal auch schwertun und wo es dann gut ist, eine starke Führungskraft zu haben. Grundsätzlich glaube ich auch, ist es manchmal notwendig, direktiv zu sein. Tatsächlich etwas, was ich eigentlich so von meiner Führungsphilosophie eher nicht bin, was ich mir dann aber angewöhnt habe, weil man diskutiert sehr lange, sehr intensiv.

Das kommt natürlich auch ein Stück weit aus dem politischen Beteiligungsprozess. Und dann braucht es manchmal einfach den Moment, wo jemand auch sagt, okay, jetzt haben wir es entschieden und jetzt gehen wir diesen Weg und jetzt gehen wir diesen Weg auch, weil sonst würde das so eine Endlosschleife.

07:02 – 07:13 Silke-Carolin Specht

Und haben dir deine Mitarbeitenden eigentlich in der Verwaltung auch mal gespiegelt, dass sie überrascht waren von deinem Führungsstil, also von deiner Art zu führen, dass es vielleicht anders war?

07:14 – 07:34 Tim Kruthoff

Ja, ich glaube, das spürt man natürlich auch relativ schnell, weil man macht natürlich zu Beginn auch Fehler und auch nicht nur zu Beginn, sondern man macht auch nach vier Jahren im Führungsalltag tatsächlich noch Fehler, was häufig natürlich auch mit der Menge an Herausforderungen verbunden ist. Das merken wir alle. Da sind wir alle dann nur Menschen.

Vielleicht bei den ersten dreien, die durch die Tür kommen, ist man noch gut gelaunt und geduldig. Und wenn der Vierte dann kommt, dann lässt das schon ein Stück weit nach. Und da kann der Vierte eigentlich nichts für, dass er der Vierte an der an der Stelle gewesen ist. Was mich am Anfang sehr verwundert hat, ist, dass häufig die Tür aufging und ich habe dann immer gesagt, tun Sie mir einen Gefallen, nehmen Sie Ihren Affen wieder mit.

Also es kam irgendjemand rein mit einem Problem und wollte dieses Problem gerne dalassen, also den Affen. Und dann habe ich immer gesessen und habe gewartet. Also die haben mir dann immer das Problem erzählt und da habe ich immer gedacht, so, und jetzt muss doch gleich kommen, ich schlage Ihnen folgende Lösungen vor: A, B und C. Für A spricht das, für B spricht das und für C spricht das. Ich würde sagen, wir gehen Weg B aus den und den Gründen. Und mein Alltag bis dato war dann zu sagen wunderbar, es sei denn, ich komme zu einem anderen Schluss und habe dann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter transparent gemacht, warum ich anders entschieden habe. Aber das waren maximal drei, vier oder fünf Prozent der Fälle. Das war hier am Anfang total unüblich. Es war auch sehr unüblich, dass der Hauptverwaltungsbeamte so reinregiert hat in die Verwaltung.

Der war früher eigentlich immer mehr so der Außenminister, der unterwegs war. Und dann hatte er so seinen Innendienst, der sich um das Führen in der Verwaltung gekümmert hat. Das war mir ganz wichtig, weil ich eben auch Veränderungen wollte, weil ich auch eine deutliche Dienstleistungsorientierung wollte. Übrigens gibt es spannende Ansätze, die man auch aus dem Genossenschaft und Sparkassen Sektor übernehmen kann, was Vertriebssystem angeht,

Kundenorientierung angeht, auch selbst bei unseren Töchtern, bei den Stadtwerken ist das etwas, was total spannend ist, auch dort, sich mal mit Dingen wie Kundensegmentierung auseinander zu setzen und zu gucken, was sind eigentlich die Potenziale da, wie viel, wie ist die Produktnutzung als solche Dinge. Da gibt es durchaus Parallelen. Ja, und das glaube ich, war schon dann auch für meine, für meine Mitarbeitenden dann erst eine große Veränderung. Aber mittlerweile denke ich, dass wir da wirklich auch ein guten, gutes Miteinander, einen guten Weg gefunden haben.

09:37 – 10:01 Silke-Carolin Specht

Du hast mir ja gerade hier, als wir über den Flur gegangen sind, auch eure Büros und den aktuellen Umbau gezeigt und ihr gestaltet gerade euer Raumkonzept neu und moderner. Jetzt ist es ja nicht nur bei Räumen, sondern generell bei Veränderungen so, dass einer der Erfolgs Treiber ist, die Menschen mitzunehmen, viel zu kommunizieren, den Change greifbar zu machen, eine Vision nahezubringen und zu motivieren.

Wie hast du es in deiner Rolle vorher in der Sparkasse erlebt und wie erlebst du es jetzt hier? Denn es geht ja hier nicht nur um die Veränderung, jetzt zum Beispiel in der Verwaltung, sondern auch beispielsweise bei Bauprojekten darum, eine ganze Stadt, also die Bürgerinnen und Bürger, mitzunehmen.

10:18 – 10:43 Tim Kruthoff

Der Umgang mit Change und insbesondere dann eben auch mit Änderungswiderständen ist glücklicherweise, was Schwerpunkt meines Studiums war, sowohl meines Diploms als auch des Master Studiengangs. Ich habe mich immer mit Change Prozessen auseinandergesetzt. Meine Masterarbeit habe ich auch zum Thema Change geschrieben und so ist es schon so, dass ich in der Theorie immer gut gewusst habe, wie man mit Änderungswiderständen umgeht.

Und in der Sparkasse ist es mir sicherlich damals schon schwergefallen, aber mit dem heutigen Blick sage ich das war dann doch einfach. Also weil wenn man so einen großen Komplex hat wie eine Stadtgesellschaft und eben auch eine Verwaltung mit den Besonderheiten, die ich vorhin beschrieben habe, auch in der in der angestellten Struktur, also so einen Beamten.

Ein Beamter hat für sich auch verinnerlicht, dass er im Zweifel demonstriert, also gegen die Entscheidung,

dort seine Bedenken dann entsprechend äußert. Man ist vielleicht auf der einen Seite auch mehr Hierarchie gewöhnt, also man ist es auch gewöhnt, dass es Entscheidungen gibt. Ober sticht Unter, der Dienstweg muss eingehalten werden. War für mich am Anfang ganz schlimm. Ich durfte nicht an einen Mitarbeiter direkt heran, sondern immer über die Führungskraft.

Und wir haben uns dann irgendwann darauf geeinigt, dass ich den Mitarbeiter direkt anspreche und die Führungskraft in Kenntnis setze, damit es einfach schneller geht. Weil es sonst natürlich auch noch mal unheimlich lange dauert. Ja, und was ich hier gelernt habe in Sachen Change ist, man kann gar nicht ausreichend kommunizieren. Kommunikation ist wirklich, wirklich der Schlüssel. Und es gelingt eigentlich nie wirklich alle tatsächlich mitzunehmen, weil das nenne ich so ein bisschen das Beteiligungsparadoxon.

Es gibt einen Moment der Beteiligung, der interessiert niemanden. Und in dem Moment, wo die Maßnahme oder die Sache umgesetzt wird, sind alle betroffen und sagen, keiner hat mich mitgenommen. Und das versuchen wir mit ganz, ganz vielen verschiedenen Instrumenten dann entsprechend möglichst klein zu halten. Also diesen Widerstand wird es immer geben und am Ende gibt es auch so etwas wie politischer Widerstand jetzt nicht im Sinne von Politik, sondern ich bin einfach dagegen, weil ich dagegen bin.

Und da kannst du tun und lassen, was du willst. So jemand erreichst du nicht. Aber es geht eben darum, dass man die Widerstände, die man behandeln kann, also so rationale Widerstände, wo jemand wirklich einfach fachlich Sorgen hat oder emotionale Widerstände, wo jemand sagt, ich mache mir Gedanken, wo sitze ich denn später oder wie wird das sein? Oder ich habe dann keine Sicherheit mehr.

Oder ich mache mir Gedanken, dass ich das nicht schaffen kann, dass man diese Widerstände tatsächlich, dass man die behandelt, so dass man am Ende wirklich nur die behält, die politisch einfach dagegen sind, weil sie dagegen sind. Und dann ist es aber eine kritische Masse, die man hat, wo man dann in die Umsetzung geht und wo am Ende dann auch der Erfolg einem Recht gibt und die Leute sagen Mensch, eigentlich ganz wunderbar. Ein schönes Beispiel, jetzt nicht für einen Change Prozess hier im Haus, sondern mehr so für so ein Change Prozess der Stadtgesellschaft ist. Wir haben uns einen Marktplatz saniert und ich wollte gerne, dass dieser Marktplatz autofrei wird. Es gab eine riesengroße Diskussion und am Ende habe ich dann auch dort ein bisschen direktiv, einen kleinen Trick angewandt

mit unserem damaligen Umweltminister und habe ihn dann vor laufenden Kameras gefragt, dass es doch wunderbar wäre, diesen Platz autofrei zu gestalten.

Und er hat gesagt, ja, das müsste man unbedingt tun. Und dann haben wir das auch so gemacht. Die Politik ist das dann auch tatsächlich so mitgegangen. Vorher war das so Hälfte, Hälfte in der Politik und dann hat man das gemacht. Und heute möchte auf diesem Marktplatz niemand mehr Autos haben, weil alle sich daran gewöhnt haben, wie herrlich das ist, dass dieser Marktplatz autofrei ist.

Und so ist es eben auch bei dem modernen Büro- und Raumkonzept, das wir haben, wo nicht mehr jeder seinen Arbeitsplatz behält. Dadurch, dass wir natürlich auch viel mit Homeoffice, viel in Teilzeit entsprechend arbeiten, braucht es moderne Konzepte. Wir können nicht immer noch neue Räume schaffen, das passt einfach nicht mehr in die Zeit. So flexibilisieren wir das insbesondere auch der ganze Bereich der Digitalisierung ist natürlich ein riesen Change Prozess, wo man tatsächlich auch nicht immer alle mitnimmt, wo man sich aber sehr bemühen muss. Und das geht eben nur durch eine sehr umfängliche und intensive Kommunikation. Mit Piloten arbeiten, sie langsam heranzuführen, in den Abteilungen Menschen haben, die Multiplikatoren sind, damit wirklich auch jedem immer noch wieder die Chance geben, alle Fragen stellen zu können.

Das ist unser Anspruch. Das gelingt uns nicht immer. Aber ich glaube, das ist der einzige Weg, um mit diesen Themen dann wirklich auch erfolgreich umgehen zu können.

14:51 – 15:18 Silke-Carolin Specht

Ja, ich fand es auch gerade interessant, dass du gesagt hast, du hast die Theorie sehr früh gekannt, bist dann in deine Rolle in der Sparkasse gegangen und hast damals gedacht, das sei jetzt eine Herausforderung. Und jetzt hast du dann doch in der neuen Rolle, in der neuen Aufgabe noch mal eine Steigerung erlebt. Wenn du jetzt zurückschaust auf beide Bereiche, in denen du Erfahrungen sammeln konntest, was würdest du Führungskräften, die gerade zum ersten Mal einen Change begleiten, mit auf den Weg geben?

15:19 – 15:45 Tim Kruthoff

Ich rate jeder jungen Führungskraft, einen guten Coach oder eine gute Coachin zu haben. Ich habe damals, als ich Führung übernommen habe, habe ich gedacht, so,

ich habe jetzt alles Rüstzeug, ich war haben Diplom gemacht, ich habe Master gemacht, ich habe lange gearbeitet, habe gesehen, wie blöd Führung sein kann. Ich hatte blöde Führungskräfte, ich hatte gute Führungskräfte, und ich war der festen Überzeugung, jetzt kann ich das.

Ich habe alles an Rüstzeug gesammelt und jetzt geht's so richtig los. Und ich habe damals das große Glück gehabt, selber eine sehr gute Führungskraft zu haben, die es mir ermöglicht hat, so ein Management Audit zu machen. Und als ein Ergebnis daraus war, dass ich die Möglichkeit hatte, wann immer ich Bedarf hatte, auf eine Trainerin zurückzugreifen, die mir einfach Sparringspartner war, die auch nicht im Betrieb war, sondern die außerhalb gewesen ist, mit der konnte ich telefonieren oder ab und zu habe ich mich dann mal mit ihr getroffen und dann gab es schwierige Führungssituationen.

Die habe ich entweder mit ihr vorbesprochen oder habe die nachbesprochen. Dass ich dann also gesagt habe, ich hatte das und das Thema und ich habe es dann so und so gemacht und die hat mir dann aus ihrer Sicht häufig eigentlich gar keine Ratschläge gegeben, sondern so wie es eben eine gute Trainerin, ein guter Trainer macht, hat Fragen gestellt und hat dann geschaut, dass ich selber zu der Erkenntnis komme, zu der man kommen kann.

Also ich glaube, das ist so etwas, was bei uns in deutschen Unternehmen immer noch so ja als kleiner Makel gesehen wird, dass man sich Hilfe holt, dass man nicht unterstützt, also dass man keine Unterstützung braucht. Und das sollte man über Bord werfen. Ich glaube, gerade zu Beginn kann es unheimlich hilfreich sein, jemanden zu haben, der einen begleitet. Es ist wichtig, das habe ich vorhin schon mal gesagt.

Das ist eigentlich die Königsdisziplin einer jeden Führungskraft. Kenne deine Mitarbeiter, also weiß, wenn man so als junge Führungskraft kommt, denkt man manchmal, die kann ich nicht so gebrauchen und die kann ich nicht so gebrauchen. Und da bin ich relativ schnell bei Adenauer, der gesagt hat, nehmen Sie die Menschen, wie Sie sind, andere gibt es nicht. Man muss schauen, was hat derjenige für Talente und wie kriege ich, wie kriege ich das untergebracht? Ich habe am Anfang, ich erinnere mich als Führungskraft da gestanden und dann kam eine Mitarbeiterin und hat mir erzählt Herr Kruithoff, Sie glauben gar nicht, was ich heute schon wieder gemacht habe. Ich habe das, das, das und das gemacht. Und dann habe ich gesagt Mensch, toll, wunderbar. Dann ging die wieder und ich

habe das überhaupt nicht verstanden, warum das also regelmäßig der Fall war und was denn nun eigentlich meine Rolle dort gewesen ist.

Aber es brauchte einfach nur diese Bestätigung, weil es Teil ihrer Sozialisation, ihres ihrer Lebenserfahrung, ihrer Geschichte war. Sie brauchte eben diese, diese Bestätigung. Und dann habe ich Mitarbeiter, einen Mitarbeiter gehabt. Also jede Motivation war Demotivation. Lass den bloß zufrieden. Der arbeitete schon von sich aus perfekt und war von sich aus intrinsisch motiviert und hat das gut gemacht.

Und dann habe ich auch einmal einen Mitarbeiter gehabt, dem ich sagen muss, wie lange wollen Sie sich selber eigentlich noch vorspielen, dass Sie diesen Job können? Sie können diesen Job nicht. Das ist nichts, was Ihren Talenten entspricht. Sie können das, das, das und das. Gab es Tränen, gab es Elend. Am Ende gab es aber dann ja innerhalb des gleichen Unternehmens sogar eine andere Möglichkeit, wo er seine Talente einsetzen konnte. Und er hat sich auch körperlich total verändert, weil er eben dann etwas getan hat, was ihn erfüllt hat, was, was seinen Talenten gerecht wurde, was seiner Aufgabe gerecht wurde. Und ja, und von daher glaube ich, ist das das, was eine Führungskraft ausmacht. Und es ist überhaupt nicht schlimm, wenn man da zu Beginn einen Sparring hat und eine Kollegin oder einen Kollegen oder jemand außenstehendes, der einem so ein bisschen ja mal hilft, dass man auf den richtigen Pfad kommt.

19:02 – 19:24 Silke-Carolin Specht

Und jetzt bist du ja an einer Aufgabe, die man eigentlich gar nicht Job oder Beruf oder Aufgabe nennen kann. Das ist ja eher ein, ja mit einem Lebensprojekt vergleichbar, was einem ja auch Erfüllung schenkt. Gab es da auch Momente, in denen du gedacht hast, ich mach das hier nicht mehr? Kennst du so ein Gefühl und wenn ja, wie ist es dir gelungen, dann trotzdem weiterzumachen?

19:25 – 19:48 Tim Kruithoff

Also ganz ehrlich, darf ich sagen, dass ich einen Moment, in dem ich jetzt gedacht hätte, ich habe keinen Bock mehr macht, macht euren Mist alleine. Den habe ich noch nie gehabt und es macht mir, macht mir jeden Tag unheimlich viel Freude. Und das, obwohl sich in der Gesellschaft viel verändert hat, Kritik nicht mehr wertschätzend vorgetragen wird. Also so diese spalten in Instrumente aus Social Media da manchmal wirklich auch unfair sind und die Tageszeitung mitunter um ihr

Überleben kämpfen und dann auch nicht mehr ganz fair und journalistisch an der Stelle sind. Aber das sind alles Randerscheinungen. Ich habe eine Aufgabe, eine wirklich eine Berufung. Ich habe gesagt, ihr könnt euch auf mich verlassen. Die nächsten acht Jahre stehe ich in diesem Amt und ich, ich möchte, dass es allen Menschen in meiner Stadt gut geht.

Und diese Verantwortung nehme ich sehr ernst. Und das ist das, was mich wirklich auch motiviert und was mich jeden Tag antreibt. Und es ist natürlich auch ein bisschen was, was meinen Talenten entspricht, weil es macht mir eben auch Freude, meine Stadt zu repräsentieren. Und wenn ich dann abends in einem Konzert noch sitze, dann ist das für mich in dem Moment keine Arbeit, sondern dann ist das eben auch ein Stück weit Vergnügen und dann ist das das, was ich sage mal ehrenamtlich, dann vielleicht entsprechend zu dem Beruf noch mit dazu kommt. Ich glaube, dass ich in der in der Vergangenheit auch in der Sparkasse immer so gestrickt war, wenn ich geglaubt habe, an das, was ich da tue, wenn ich eben diese Vision, die ich, die ich für ein Thema hatte, wenn ich das umsetzen konnte und dort auch einen Freiraum hatte, um das zu tun, dann hat mich das immer so motiviert, dass es mir auch zeitlich fast egal war, was da kommt. Wichtig ist, dass man dann für sich selber sich so gut einschätzen kann, auf seinen Körper hört, weiß wann ist es jetzt auch mal ein Moment, achtsam mit sich zu sein, sich ein Stück weit zurückzunehmen. Dann brauche ich auch Freiräume. Dann ist es gut, wenn man jemand in seinem Umfeld hat, der einem auch vielleicht mal so einen leisen Warnhinweis gibt, wenn man selber so in diesem Hamsterrad trampelt und es dreht sich immer schneller, der dann mal sagt, so und jetzt machen wir dieses Wochenende mal ganz was anders oder sieh mal zu, dass wir das wir dann und dann Freiräume haben, dass man für sich auch guckt, was sind Instrumente, mit denen man wirklich auch ruhig werden kann, bei denen man dann tatsächlich auch abschalten kann?

Ja, und von daher ist das so, dass ich viel tue. Auch sehr, sehr viel arbeite. Dass ich aber dabei immer meine, meine, meine Kraft auch im Blick habe und auch schaue, wer viel geben will, wer viel Energie rausgibt, braucht immer auch wieder ein Instrument, um oder für sich Methoden, um diese Energie wieder nach zu tanken. Und das gelingt mir eigentlich ganz gut und von daher war ich noch nie an dem Punkt, dass ich gesagt habe, ach jetzt macht euren Mist mal allein.

22:07 – 22:30 Silke-Carolin Specht

Liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, ich hoffe, wir konnten Ihnen heute mit diesem Einblick mal einen Führungs Alltag vorstellen, der abseits des so vertrauten Bankgeschäfts liegt und Ihnen Impulse geben, Veränderungen in Ihren Unternehmen mutig voranzutreiben. Dir, Lieber Tim, danke ich ganz herzlich für deine Offenheit, Deinen Einblick, den du uns gegeben hast und all die wertvollen Impulse, die du hier im Podcast geteilt hast.

Ich danke dir für deine Zeit.

22:32 – 22:40 Tim Kruthoff

Sehr gerne.