

## Der Chef braucht nicht überall der Klügste sein



**Zur Person:**

Alexander Frick (45)

**Zum Unternehmen:**

NMH GmbH

[www.nmh.de](http://www.nmh.de)

Branche: Maschinenbau

Mitarbeiter: 120

Es geht uns gut. Unser Betriebsergebnis haben wir in der zurückliegenden Zeit jedes Jahr um 20 Prozent gesteigert. Der Umsatz liegt heute bei über 14 Millionen Euro. Dies zu erreichen gelang nur mit einem hervorragenden Team unter der Leitung von guten Führungskräften. Wir, das ist die NMH GmbH. Wir sind Spezialisten für den Sondermaschinenbau, darunter Mess- und Montageanlagen für die Autoindustrie. Unsere Anlagen stehen in aller Welt, auch in China, Brasilien und den USA.

Meinen ersten Kontakt zu [Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#) hatte ich vor rund acht Jahren. Von ihm habe ich vor allem zwei Dinge gelernt: 1. Die Qualität der Mitarbeiter ist von überragender Bedeutung für den Unternehmenserfolg (C-Mitarbeiter sind teuer und gefährlich!). 2. Ein gutes Team braucht einen Chef, der an sich arbeitet, um die Leitungsaufgabe besser wahrzunehmen.

Hier hat mir die Mitgliedschaft im [Sprinter-Club](#) sehr geholfen. Dort treffen sich Führungskräfte aus dem Mittelstand, tauschen sich über ihre Erfolge und ihre Probleme aus. Oft habe ich schon bei Gesprächen einen wichtigen Impuls bekommen, wie ich im eigenen Betrieb einen Stolperstein aus dem Weg räumen kann.

Als ich die Geschäftsführung 2005 übernahm, stellte ich fest, dass man in meinem Unternehmen den Ursachen für Fehler nur schwer auf die Schliche kam. Warum? Nun, es herrschte der Grundsatz „Wer Fehler macht, wird um zwei Köpfe kürzer gemacht“ – also gab keiner einen Fehler zu. Das ist heute anders. Wenn jemand einen Schaden von 3.000 Euro verursacht, dabei aber eigentlich die richtige Intention verfolgte, suche ich gemeinsam mit ihm einen Ausweg. Wenn jemand dagegen ohne Grund 50 Euro verschwendet, kann ich sehr ungemütlich werden.

Mir liegt viel daran, dass die Mitarbeiter an Entscheidungen beteiligt werden. Ich pflege also einen partizipativen Ansatz. Wir sind vor wenigen Monaten mit dem gesamten Betrieb umgezogen. Ich habe das Führungsteam die Büromöbel aussuchen lassen – einfach auch, damit sie nicht mit dem Gefühl leben, da hat der Chef irgendetwas für sie bestellt.

Von meinen Fachleuten verlange ich, dass sie ihre eigene Position vertreten – notfalls gegen den Chef. Denn wenn einer in seinem Fach nicht klüger ist als ich, dann ist er fehl am Platz. Gleichzeitig versuche ich, dem Team Wertschätzung zu zeigen, vor allem durch Gespräche, aber auch durch Sonderleistungen, z. B. über unser eigenes Versorgungswerk. Ich weiß, dass unser Unternehmenserfolg eine Mannschaftsleistung ist – und das sollen meine Leute spüren.

