

# Die Familie gibt Selbstvertrauen

Wie die Soft-Skills der Familie den Gründergeist stärken **VON STIFTUNG FÜR FAMILIENWERTE**

**Herr Glock, wir gehen davon aus, dass jeder Mensch Talente hat, die wir als Schatz heben sollten. Wenn jemand zusammen mit anderen Partnern ein Start-up-Unternehmen gründet, dann liegt diesem eine innovativen Geschäftsidee mit einem erhofften Wachstumspotenzial zugrunde. Was ist der große Reiz, ein Start-up-Unternehmen zu gründen?**

Gründer weisen typischerweise eine starke intrinsische Motivation auf, haben eine klare Vision, welches Ziel sie mit ihrer Geschäftsidee erreichen wollen und brennen für deren Umsetzung. Monetäre Vorstellungen spielen entgegen landläufiger Ansicht dabei nicht die entscheidende Rolle, zumindest nicht bei wirklich erfolgreichen Neugründungen. Die Möglichkeit, etwas aufzubauen und zu gestalten, Märkte zu verändern oder gar völlig neu zu schaffen – denken Sie etwa an den vor zweieinhalb Jahrzehnten noch weitgehend unbekanntem Onlinehandel –, sind sicher die Haupttreiber. Dazu zählt auch die Entwicklung einer eigenen Unternehmenskultur.

**Welche Voraussetzungen muss man erfüllen, um aktiver Gründer eines Start-ups zu werden?**

Am Anfang jeder Entscheidung für eine Unternehmensgründung steht eine gründliche Selbstprüfung: Kann ich das, will ich es wirklich und bin ich bereit, die damit einhergehenden Risiken und Unwägbarkeiten anzunehmen. Hier sind Realitätssinn, aber auch Mut und Selbstvertrauen gefragt. Im Kontext von Familie heißt das: Selbstvertrauen fußt immer auf einem stabilen Urvertrauen, dass sich in den ersten Lebenswochen und -monaten durch eine stabile Eltern-Kind-Beziehung entwickelt. Der Glaube an die eigenen Möglichkeiten, die Fähigkeit, Schwierigkeiten zu überwinden und Risiken verantwortungsbewusst einschätzen und eingehen zu können, setzen eben jenes früh fundierte Selbstvertrauen voraus. Selbstvertrauen wächst durch viel Lob, positives Feedback durch das Elternhaus. Eltern müssen jedes Kind die eigenen Talente selbst entdecken lassen und diese dann fördern. Dazu gehört auch eine positive Fehlerkultur: Scheitern ist erlaubt und eingeschlagene Wege dürfen auch korrigiert werden. Ganz wichtig auch: Wenn Sie ein Unternehmen gründen, stellen Sie sicher,



Die essenziellen Softskills für eine Gründerkultur werden in der Kindheit grundgelegt.

Foto: Imago Images

dass Ihre Familie, vor allem Ehe- und Lebenspartner und Kinder, diesen Weg mitgehen. Unvermeidliche Täler stehen Sie nicht durch, wenn die Familie nicht volle Rückendeckung gibt, motiviert und als Ratgeber zur Verfügung steht. Nicht umsonst heißt es „Hinter jedem erfolgreichen Mann steht eine erfolgreiche Frau“ (oder umgekehrt!). Langjährige Freundschaften spielen dabei eine ähnliche Rolle.

**Wie würden Sie das „Biotop“ beschreiben, das die idealen Voraussetzungen bietet?**

Bedingungsloses Angenommensein von den Eltern in einem natürlichen kindlichen Schutzraum ist der Schlüssel für eine entspannte, Kreativität fördernde Atmosphäre und Entwicklung. Selbstvertrauen entsteht durch Anerkennung des Kindes, dessen Fähigkeiten gewürdigt werden. Das Kind, die Person, wird in seiner Einzigartigkeit wahrgenommen. Das ist der Unterschied zum Kollektiv. Daneben ist es wichtig, sich eines klar zu machen: Kinder müssen Konflikte und den Umgang damit kennen- und erlernen, so entwickelt sich Problemlösungskompetenz. Dazu gehört auch, dass Kinder Verantwortung übernehmen und erkennen,

dass das Manna nicht einfach vom Himmel fällt. Also Anstrengungsbereitschaft ist gefragt.

**Welchen Anteil hat die Familie für die Entwicklung von Selbstwirksamkeit?**

Das Kind im Elternhaus, welches am besten auch noch Großeltern beherbergt, kann mit positiver Rückkopplung auf seine eigene Leistung rechnen und es darf Fehler machen. Das ist die Grundlage für Neugierde. Damit werden Freiräume geschaffen, in denen experimentiert werden darf. Hier wird neben der natürlichen Entdeckerfreude auch Frustrationstoleranz und Resilienz gefördert. In diesem Sinne sind Startup-Unternehmer immer noch die gleichen Entdecker, nur eben ein paar Jahre älter.

**Gab es in Ihrer Familie Vorbilder?**

Vorbilder sind wichtig. Bei mir war es sicher der Vater. Eines gerät dabei oftmals aus dem Blick: Auch die vorhergehenden Generationen können gerade aufgrund der im Vergleich zu heute ungleich schwierigeren Lebensumstände – denken Sie an die Kriegsgeneration – bewusstseinsbildend für die der heute jüngeren Generationen sein.

**Welchen Anteil hatte Schule an der Entwicklung von Risikobereitschaft, Innova-**

**tion, Durchsetzungsfähigkeit (Resilienz)?**

Ich selbst habe eine christliche Privatschule besucht. Dort war prägendes Motiv: den Einzelnen wahrnehmen und in seinen Potenzialen fördern. Verhältnismäßig kleine Klassen, soweit möglich Unterricht konstant im Klassenverband und langjährige Konstanz der Lehrer schafften eine Atmosphäre von Stabilität, und ermöglichten erst, die Entwicklung von Schülern auch über längere Zeiträume zu begleiten und einzuordnen. Es steht für mich außer Frage, dass die Schule einen großen Anteil an der Persönlichkeitsentwicklung hat. Lehrer müssen Lernsituationen schaffen, in denen die Stärken und Talente der Schüler gefördert werden. Dazu gehört auch die Erziehung zu Teamfähigkeit, denn gemeinschaftliche Lernaktivitäten erhöhen durch das Bündeln der Talente und Fähigkeiten der teilnehmenden Schüler die Erfolgswahrscheinlichkeit. Lob ist in Deutschland ein knappes Gut, eine viel zu selten genutzte und chronisch unterschätzte Antriebsfeder für Motivation und Leistungssteigerung.

**Was halten Sie von früher kollektiver ganztags Fremdbetreuung?**

Natürlich bin ich kein Pädagoge oder Experte für frühkindliche Entwicklung. Unsere beiden Kinder wurden nicht in einer Ki-Ta betreut, wir haben uns bewusst für eine Betreuung durch eine Tagesmutter für einige Stunden an drei Wochentagen entschieden, um für die Kinder die Sicherheit und Konstanz elterlicher Begleitung und ausreichende gemeinsame Familienzeit sicherzustellen. Ganz allgemein bin ich der Ansicht, dass sich bei stark „konfektionierten“ Tagesabläufen, die wenig Raum für individuelle Ansprache und Förderung lassen, Talente eher unzureichend entwickeln können.

**Glauben Sie, dass das Elternhaus und die Schulen genug tun, um den Schatz von Talenten und Begabungen der Kinder zu heben?**

Väter haben meines Erachtens hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer familiären Aufgaben einen großen Sprung nach vorne gemacht. Sie sind heute präsenter in der Unterstützung der Kinder. Mütter machen von jeher einen Top-Job in der Erziehung der Kinder. Schulen wurden lange Jahre kaputt gespart, anstatt in den wichtigsten Rohstoffen unseres Landes zu investieren: die Fähigkeiten und Begabungen unserer Kinder. Hinzu kommt, dass Schulen leider wie eh und je Experimentierfelder für ideologisch geprägte Bildungskonzepte sind.

**Was würden Sie Schülern zurufen, die erfolgreich werden wollen?**

Folge Deinen Talenten! Probiere Dich aus! Sei lebenslang lernbereit!



**Dr. Sebastian Glock ist Rechtsanwalt Frankfurt am Main und Mitgründer der vc trade GmbH, welche 2018 mit der Corporate Finance Plattform vc trade ihr erstes Produkt erfolgreich auf den Markt gebracht hat. Glock ist verheiratet und hat zwei Kinder.**

Foto: vc trade

## Für die kommenden Führungskräfte ...

**Ein Beitrag von Boehringer Ingelheim**

Werden wir den Talenten unserer Kinder gerecht? Deutschland verfügt kaum über eigene Ressourcen. Um als Wettbewerber in der globalen Wirtschaft bestehen zu können, sind wir auf höchste Standards in Dienstleistung, Technologie, Wissenschaft und Innovation angewiesen. Familie, Krippen, Kindergärten, Schulen, Lehrbetriebe und Universitäten haben in der Vergangenheit ein beinahe idealtypisches Biotop für Bildung dargestellt, das bestens für die Entstehung von Neugierde, Erfindergeist, Risikobereitschaft förderlich war. Dies hat einerseits zur persönlichen Lebenszufriedenheit geführt, andererseits in der Summe aller Einzelleistungen die deutsche Wirtschaft zu einer der führenden in der Welt gemacht.

**Wenn Sie auf die lange Firmengeschichte von Boehringer zurückschauen, wie hat sich das Qualifikationsniveau der Bewerber verändert?**

Im Laufe der Zeit lässt sich eine Veränderung des Qualifikationsniveaus der Bewerber feststellen. Die fachlichen Qualifikationen in den MINT-Fächern wie beispielsweise Mathematik und Naturwissenschaften für die entsprechenden Berufe haben im Vergleich zu den letzten 10 bis 15 Jahren

abgenommen. Das sehr breit gefächerte Ausbildungs- und Studienangebot führt zunehmend zu Entscheidungsschwierigkeiten, in welche Richtung der berufliche Werdegang gehen soll. Auch das schriftliche Ausdrucksvermögen sowie das Textverständnis nehmen nach unserer Wahrnehmung ab. Jedoch erleben wir viele Bewerber mit hohen Sozialkompetenzen und Offenheit für Neues. Die Schülerinnen und Schüler bringen außerdem mehr digitale Kompetenzen mit und auch eine gewisse Unbekümmertheit gegenüber neuen Technologien lässt sich im Vergleich zu früher erkennen.

**Welche Fertigkeiten und Soft Skills sind heute unerlässlich, um eine Anstellung in Ihrem Unternehmen zu bekommen?**

Um eine Anstellung bei Boehringer Ingelheim zu bekommen, sind viele Eigenschaften von großer Bedeutung. Wichtig ist, Offenheit für Neues zu zeigen und Motivation zu haben, den Beruf auch erlernen zu wollen. Dabei sollte man Konzentrationsfähigkeit und Durchhaltevermögen mitbringen. Auch die Bereitschaft, die Verantwortung für das eigene Ergebnis zu übernehmen, schwierige Situationen zu meistern und sich dabei immer selbst zu reflektieren, sind Gold wert.

**Sind unsere jungen Fachkräfte ausreichend gebildet, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen?**

Mit Abschluss der Ausbildung oder des dualen Studiums sind unsere jungen Fachkräfte für den Arbeitsmarkt gut gerüstet und können auch im internationalen Vergleich bestehen.

**Welchen Stellenwert räumen Sie dem Elternhaus ein, hinsichtlich der Grundlegung der intellektuellen und sprachlichen Leistung unserer Kinder?**

Das Elternhaus hat einen sehr hohen Stellenwert und beeinflusst maßgeblich die intellektuelle und sprachliche Entwicklung. Dies erkennt man in Vorstellungsgesprächen und im Laufe der Ausbildung.

**Laut einer OECD-Studie können in 20 OECD-Staaten Grundschüler wesentlich besser lesen als in Deutschland. Die Werte für Deutschland haben sich seit 2001 verschlechtert. Der Frankfurter Didaktik-Professor Hans-Peter Klein spricht von einer „gefährlichen Abwärtsspirale im deutschen Bildungssystem“. Wo sehen Sie Schwachstellen in unserem Bildungssystem?**

Die Schwachstellen im deutschen Bildungssystem liegen darin, dass die Schulkomple-

xe in den letzten Jahren enorm gewachsen sind, weshalb es zu immer mehr Anonymität innerhalb der Schüler- und Lehrerschaft kommt. Hierbei geht auch die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler aufgrund sehr großer Klassenverbände verloren. Hinzu kommt, dass das Bildungssystem wegen des Föderalismus innerhalb der Bundesländer nicht bundesweit vereinheitlicht ist, was unterschiedliche Bildungsniveaus zur Folge hat. Auch die Abschaffung des dreigliedrigen Schulsystems und der bindenden Empfehlung für die weiterführenden Schulen erschweren die Förderung und Vereinheitlichung der Bildung in Deutschland.

**Welche Korrekturen würden Sie empfehlen?**

Die Rückkehr zur Dreigliedrigkeit des Schulsystems mit entsprechendem Qualifikationsniveau der Schülerinnen und Schüler würde die Situation erheblich verbessern. Dabei muss im Unterricht mehr der ganzheitliche Zusammenhang von Themenkomplexen im Mittelpunkt stehen, Lernen wäre dadurch weniger verkopft. Auch der Bezug zu wirtschaftlichen Themen sollte seitens der Lehrerinnen und Lehrer hergestellt werden. Dabei gilt die Bereitschaft zur Digitalisierung als Voraus-

setzung. Hierfür muss man eine nutzbare Infrastruktur schaffen und das Lehrpersonal für den richtigen Umgang schulen. Das Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte muss analog zur Wirtschaft zum Beispiel durch Lehrer-Offices oder angepasste Urlaubszeiten weiterentwickelt werden.



Seit der Gründung im Jahre 1885 in Familienbesitz zählt Boehringer Ingelheim heute zu den 20 führenden Unternehmen der Branche. In dem weltweit forschungsgetriebenen Unternehmen arbeiten täglich über 51.000 Mitarbeitende. Weitere Informationen zu Boehringer Ingelheim finden Sie unter [www.boehringer-ingelheim.de](http://www.boehringer-ingelheim.de) und in unserem Unternehmensbericht: <http://unternehmensbericht.boehringer-ingelheim.de>.