

Karriere



Prof. Dr. Petra Joerg,
CEO
Rochester-Bern
Executive Programs
www.rochester-bern.ch

Wachstum managen

Ihr Start-up hat Erfolg: die Kunden reissen sich um die Produkte und Ihnen kommen immer neue Ideen, um weitere Nischen zu besetzen. Eigentlich ein Grund zur Freude, doch wächst Ihnen die Sache langsam über den Kopf. Jeder im kleinen Gründerteam mischt sich überall ein, egal ob mit oder ohne fundiertes Wissen über Markt und Kundenbedürfnisse, Entscheidungen dauern ewig, die wenigen Mitarbeitenden klagen über viel zu viel Arbeit und fehlende Regeln, die Qualität der Produkte sinkt, die Lieferfristen steigen ... und schon wird hinter vorgehaltener Hand diskutiert, ob Sie sich als CEO längerfristig überhaupt eignen. – Zu tun gäbe es in dieser Situation viel, zwei Punkte sind aber besonders wichtig.

Strukturen und Prozesse

In der Anfangsphase reicht es, wenn Sie und Ihre zwei, drei Kollegen ad hoc zusammenarbeiten. Je grösser das Unternehmen wird, desto wichtiger sind jedoch klare Strukturen und Prozesse: Wer hat welche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung? Wie definiert man Kernprozesse so, dass sie den neuen Anforderungen entsprechen und dabei helfen, das Unternehmen effizient und dennoch agil zu gestalten? – Die Definition dieser Punkte erfordert eine gründliche Analyse und offene Diskussionen im Führungsteam, für die man sich trotz der vielen operativen Aufgaben Zeit nehmen sollte.

Führung und Kommunikation

Eine(r) muss Chef(in) sein. Er/sie hat den Überblick über das Geschäft, stellt die Finanzierung sicher, kümmert sich um Stakeholder und Wettbewerber, fällt schwierige Entscheidungen, managt Krisen und lebt die Werte vor. Und er/sie orchestriert die Kommunikation, denn je komplexer das Geschäft wird, desto besser muss der Informationsfluss sein. Dabei geht es nicht nur um die Informationen, die das Team zur Arbeit benötigt, sondern auch um Hintergrundthemen, die persönliche Wertschätzung transportieren und sowohl Kultur als auch Mitarbeiterzufriedenheit prägen.