



Was passiert eigentlich, wenn eine Firma oder eine Abteilung wächst? Wächst dann wirklich all das, was (mit) wachsen sollte?

Strukturen die (nicht) mitwachsen

«Mir isch wohl gsi bis 30 Lüt.» * Diese Aussage eines Firmenbesitzers, der mittlerweile 85 Mitarbeiter beschäftigt, überrascht mich nicht. Denn bei 30 Teammitgliedern kennt und spürt man sich noch recht gut. Diese Grösse hat noch was familiäres, Erfolge werden noch wahrgenommen. Gesprächsbedarf entsteht im Alltag und Korrekturen können teilweise sehr pragmatisch umgesetzt werden. Wenn Umsatz und Team wachsen, ist das zunächst einmal hocheufreulich. Das bringt Schwung und Dynamik und löst viele Entwicklungen aus.

Aber es wächst nicht immer alles mit, was von grosser Wichtigkeit ist. Die Anforderungen an das konkrete Führungsverhalten ändern sich durch das Wachstum enorm.

- Für die Einarbeitung neuer Teammitglieder reicht «Learning by Doing» nicht mehr.
- Das Treffen von Entscheidungen braucht Rahmenbedingungen.
- Das schnelle Lernen aus Fehlern ist nicht mehr sicher.
- Rolle und Wirkung der Personalabteilung dürfen auf keinen Fall gleichbleiben.

Dies sind nur einige Beispiele. Genau dann, wenn Umsatzwachstum für eine hohe Auslastung sorgt, braucht es auch strukturelle und kulturelle Weiterentwicklungen. Kein Wunder, bleiben diese oft «stecken». Das ist problematisch, denn kulturelle Versäumnisse lassen sich nicht einfach im Eilzugtempo nachholen. Egal ob eine Firma wächst oder ob Teams bzw. Aufgabengebiete zusammengelegt werden: Wie auf einer Reise sollte es nicht passieren, dass Sie mit altem Kartenmaterial unterwegs sind.

Mein heutiger Do-how Tipp für Sie ist strategischer Natur:

- Prüfen Sie, wo Sie mit Ihrer Organisation stehen.
- Ist Ihre kulturelle Weiterentwicklung genauso up-to-date wie die Strategie?
- Welche strukturellen Herausforderungen beanspruchen Ihre Zeit immer wieder?
- Greifen Sie Inputs und Wünsche, die aus Ihren Teams kommen, aktiv auf? Das sollten Sie tun, denn Ihre Teammitglieder erkennen vielleicht längst, welche Entwicklungen Sie anpacken sollten.

Mit dieser Anregung zur Reflexion grüsse ich Sie herzlich aus Meggen.

Ein Gedanke noch «an alle Teammitglieder»: Trauen Sie sich was zu. Sprechen Sie Verbesserungen, die Ihnen allen im Team helfen würden, an. Bei der ein oder anderen Führungskraft braucht das sicherlich Mut. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie es formulieren sollen, dürfen Sie mir sehr gern schreiben oder mich anrufen – ich unterstütze Sie gern.

A handwritten signature in black ink that reads "Jörg Neumann". The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'J'.

Jörg Neumann

*Übersetzung ins Deutsche: «Ich habe mich bis zu dem Zeitpunkt richtig wohl gefühlt, als wir ein Team von 30 Leuten waren.» Schon cool, wie kurz das in Schwyzerdütsch geht, gell?

Schenken Sie Wissen mit Wirkung weiter! Anmeldungen via <http://www.nzp.ch>