

# GETEILTE MACHT

von Priska Schoch

**A**uch wenn hierarchische Führungsstrukturen heute immer noch die Norm sind, entsprechen sie nicht meinen Vorstellungen, wie man ein Unternehmen führt. Sie sind mir zu eng, zu unflexibel und werden den Anforderungen der heutigen Welt nicht mehr gerecht. Denn diese ist nicht nur dynamischer geworden, sie beschleunigt sich auch immer schneller und stellt uns laufend vor neue Herausforderungen. Als Online-Plattform stehen wir mitten in dieser Entwicklung. Wir müssen agil und schnell reagieren, um im Markt bestehen und uns erfolgreich weiterentwickeln zu können. Dabei empfinde ich die Aufteilung der Verantwortung auf Führungsebene als förderlich. Als Co-CEO unseres Offertenportals mache ich damit durchwegs positive Erfahrungen. Auch wenn das nicht selbstverständlich ist.

Wie in jeder Partnerschaft, muss es zwischen den Co-CEOs stimmen. Im Alltag hat man meist keine Zeit, Grundsatzdiskussionen zu führen oder auf dringende Probleme ausschweifend zu reagieren. Als Co-CEO muss man nicht nur gegenseitig seine Stärken und Schwächen kennen, sondern ähnlich ticken und klar das gleiche Ziel verfolgen. Letztendlich geht es beim Teilen der Führungsfunktion darum, sich in seinen Fähigkeiten zu ergänzen, sich auszugleichen, mehr Brainpower zur Verfügung zu haben und die Effizienz zu verbessern. Machtkämpfe, Gärtli-denken und Profilierungsdrang haben in einer solchen Konstellation keinen Platz. Dafür Teamfähigkeit, Vertrauen und die Konzentration auf die Sache. Das bedeutet nicht, dass man immer einer Meinung ist, und dass es nie Konflikte gibt. Aber dass man gemeinsam eine Lösung sucht und findet. Nach meiner Erfahrung gewinnen nicht nur die beiden Führungskräfte, sondern das ganze Unternehmen.

Das Teilen der Führungsposition und der Verantwortung für das Unternehmen macht es einfacher, eine offene Arbeitsumgebung zu schaffen. Damit demonstriert man Teamfähigkeit und den Willen, Macht zu teilen. Entscheide werden bei uns in der Geschäftsführung demokratisch gefällt und die Mitarbeiter zur Entscheidungsfindung herbeigezogen. Wir verstehen unsere Rolle als CEOs nicht in erster Linie als hierarchische Position, sondern als Funktion. In dieser wollen wir unsere Mitarbeiter fördern und sie partizipativ am Geschäftlichen teilhaben lassen. So können wir unsere ganze Energie zur Erreichung der Geschäftsziele einsetzen, ohne dass sie in die Erhaltung interner Strukturen versickert. Als CEOs ist es dabei unsere Aufgabe, das Ganze im Blick zu behalten. Wir kommunizieren Sinn und Ziele der Unternehmung, definieren Spielregeln sowie Prozesse, damit unsere Mitarbeiter möglichst eigenverantwortlich handeln können und jederzeit in uns einen Ansprechpartner finden. Mitarbeiter, die sich einbringen, können zugegebenermassen anstrengend sein. Jedoch führen deren Inputs oft auch zu besseren Entscheiden, da sie zusätzliches Wissen einbringen. Und sie sind überdurchschnittlich motiviert.

Es ist vielleicht kein Zufall, dass wir Co-CEOs beide Frauen sind und Familien haben. Als solche müssen wir auch ausserhalb des Geschäfts flexibel und teamfähig sein. Da wir uns die Führung teilen, ist es auch möglich, einen Teil unserer Arbeit abwechselnd im Home Office zu erledigen, sodass immer mindestens eine von uns vor Ort ist. Dabei helfen uns auch Technologien wie die Cloud oder Skype, durch die wir schnell und unkompliziert kommunizieren können. Ich schätze es auch, nicht einsam an der Spitze zu stehen, sondern mich auf Augenhöhe mit meiner Co-CEO austauschen zu können. Zudem kann ich immer entspannt die Ferien geniessen, im Wissen, dass das Unternehmen in dieser Zeit in guten Händen ist. ■



**Priska Schoch**

ist Co-CEO von Gryps Offertenportal AG in Rapperswil SG. Sie führt das KMU zusammen mit ihrer Geschäftspartnerin Gaby Stäheli.

[www.gryps.ch](http://www.gryps.ch)