



FREIRÄUME SCHAFFEN FÜR DIE FÜHRUNGSAUFGABE

Trotz guter Beratung mit fundierten Vorschlägen bleibt die Umsetzung konkreter Massnahmen im Holzbaubetrieb oft auf der Strecke. «Der Alltag hat mich aufgefressen, ich hatte keine Zeit, die terminierten Veränderungen zu realisieren», sagt dann der Chef. TEXT UND GRAFIK ECOHOLZ GMBH

Die Zeit in der Führungsetage reicht oft nicht mal aus, um eine Stellenanzeige zu verfassen, damit endlich die dringend benötigte personelle Unterstützung kommt. Viel zu häufig sind die Führungspersonen damit beschäftigt, dringende Angelegenheiten zu bearbeiten oder spontan irgendwo einzuspringen. Es meldet sich der «innere Feuerwehrmann» und fordert schnelles Eingreifen. Doch nachhaltige Weiterentwicklung gelingt nur, wenn Zeit freigehalten wird, um die grundlegenden Themen anzugehen. Am Anfang steht dabei die Frage: «Was ist wirklich wichtig für das Unternehmen?»

Prioritäten setzen

Eine besonders hohe Aufmerksamkeit sollten jene Themen erhalten, die für das Unternehmen eine effektive Hebelwirkung haben und dabei unterstützen, nachhaltig besser zu werden. In relevan-

ten Bereichen eine gemeinsame Stossrichtung zu erarbeiten, verschafft auch den Mitarbeitenden Klarheit und vermeidet, dass zu viel «brandheiss» auf die Führungskraft zurückfällt und sich neue Punkte ganz oben auf der To-do-Liste des Chefs einordnen.

Verantwortung teilen

Das grösste Potenzial zur Entlastung der Führungspersonen liegt in der Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Statt im Produktionsalltag ständig neue «Feuer zu löschen», empfiehlt es sich, proaktiv in die Förderung der Mitarbeitenden zu investieren. Daraus kann mittelfristig ein breit abgestütztes und schlagkräftiges Team resultieren. Das bedeutet aber auch, sich bewusst Zeit zu nehmen, um die eigenen Prozesse und Strukturen zu hinterfragen, Weiterbildungen zu ermöglichen und den Mitarbeitenden Raum für Eigen-

initiative zu geben. Mit gezieltem Coaching und direkter Förderung können die Mitarbeitenden bald zusätzliche Aufgaben übernehmen und so die Führungspersonen entlasten. Die Last wird auf mehrere Schultern verteilt und es entsteht eine Unternehmenskultur, in welcher Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als Chance wahrgenommen werden.

Innovationsgeist stärken

Innovation entsteht nicht zwischen Tür und Angel. Innovation bedeutet, gezielt Freiräume zu schaffen, in denen neue Ideen wachsen und ausprobiert werden können. Dies erfordert jedoch Zeit und auch eine Kultur, die Fehler als Chancen anerkennt, statt sie zu bestrafen. Unternehmen müssen dafür Strukturen etablieren, die Kreativität fördern – sei es durch interdisziplinäre Teams, regelmässige Innovationsworkshops oder die

Bereitstellung von Ressourcen für Pilotprojekte. Dabei geht es nicht darum, Althergebrachtes über Nacht zu verwerfen, sondern Bestehendes kontinuierlich weiterzuentwickeln und mit frischen Impulsen anzureichern.

Kundenbeziehungen pflegen

Der Umgang mit Kundinnen und Kunden erfordert ebenfalls eine bewusste Zeitinvestition. Statt nur auf akute Probleme wie Reklamationen zu reagieren, geht es darum, Beziehungen nachhaltig zu pflegen und Vertrauen aufzubauen. Ein proaktiver Dialog ermöglicht es, Bedürfnisse der Kunden frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die über den kurzfristigen Nutzen hinausgehen. So entsteht nicht nur eine hohe Kundenzufriedenheit, sondern auch eine tiefe Loyalität – ein wirkungsvoller Hebel für langfristiges Wachstum und Stabilität im Unternehmen.

Prioritäten definieren

Ein klares Bild der Aufgaben und Prioritäten ist eine wichtige Grundlage für die erfolgreichen Veränderungen im Arbeitsalltag eines Chefs. Es erschafft das Bewusstsein für die Lücke zwischen dem aktuellen Verhalten und dem gewünschten Ziel. Aus dieser Differenz entsteht der entscheidende Antrieb, den das Gehirn braucht, und es ergibt sich eine nachvollziehbare Antwort auf die Frage: «Wofür mache ich das eigentlich?»

Gewohnheiten ändern

Altes loszulassen, fällt vielen eher schwer. Veränderung erfordert nicht nur Willen, sondern auch die Bereitschaft zur kritischen Reflexion eigener Gewohnheiten und Routinen. Es braucht Mut zur Selbstreflexion, auch wenn dies unbequem ist. Kleine Schritte führen zum nachhaltigen Erfolg: Mit bewussten Zeitfenstern für die Weiterentwicklung entlastet man sich langfristig und vermeidet das gewohnte reaktive Handeln.

Sparringspartner nutzen

Einen Prozess oder Arbeitsplatz umzugestalten, ist eine Sache – an sich selbst zu arbeiten, eine ganz andere. Wie oft reflektieren wir unser eigenes Handeln im

Praxis-Tipp

Erinnerungshilfen und kleine Regeln helfen, Veränderungen tatsächlich durchzuziehen: Um 7.50 Uhr piepst das Handy, dann wird zum Beispiel die wichtigste Aufgabe ausgewählt, die bis zum Feierabend erledigt wird.

Alltag – und wann erhalten wir wirklich ungefiltertes Feedback? Hier ist ein vertrauensvoller Sparringspartner von grossem Wert: Eine Person, die zuhört, Fragen stellt, Impulse gibt und hilft, die blinden Flecken aufzudecken. Ein externer Blick eröffnet immer neue Perspektiven und stärkt den Mut zum Verlassen eingefahrener Pfade. Ob Coach, Mentor oder ein erfahrener Kollege – die Wahl des richtigen Partners ist entscheidend. Gemeinsam lassen sich Ziele klarer definieren, Fortschritte messbar gestalten sowie Rückschläge konstruktiv bewältigen. So entsteht ein Rahmen, der kontinuierliches Lernen und die Entwicklung von Menschen und Organisationen unterstützt.

Dranbleiben lohnt sich

Selbstdisziplin ist die grösste Herausforderung im Entwicklungsprozess. Die Macht der Gewohnheit ist stark, doch das Durchhalten zahlt sich aus. Ist die erste Hürde überwunden, fällt es leichter, sich auf die Aufgabe einzulassen und dabei den Fokus zu behalten. Erste Erfolge motivieren und schenken neue Energie für weitere Veränderungen. Hilfreich ist es zudem, einfache und klare Ziele zu definieren und sich regelmässig daran zu erinnern, weshalb man diesen Weg gehen will.

Wirkung entfalten

«Hey, was ist denn mit dem Chef geschehen?» So oder ähnlich äussert sich die Verwunderung bei den Mitarbeitenden. «Seit Tagen kümmert er sich nicht mehr um jede Kleinigkeit, überlässt uns die Arbeiten im Tagesgeschäft und widmet sich den strategischen Angelegenheiten – super, er hat damit sich und uns verändert!» Wenn ein Chef proaktiv führt und aktiv am Unternehmen arbeitet, merken es die Mitarbeitenden sofort. Plötzlich entsteht Freiraum für das, was wirklich zählt – neue Ideen, Entwicklung und die Förderung des ganzen Teams. Mit mehr Struktur im Arbeitsalltag und einem geschärften Bewusstsein für die eigene Rolle sowie klaren Prioritäten gewinnt eine

Führungsperson an Klarheit im Auftreten und in der Kommunikation. Das zeigt Wirkung: Mitarbeitende leben mehr Eigenverantwortung, Entscheidungen werden gemeinsam getroffen und das schafft Raum für nachhaltige Entwicklung.

Gerade im hektischen Alltag ist es entscheidend, sich bewusst Zeit für gute Vorbereitung und klare Abläufe zu nehmen. Wie gross der Unterschied sein kann, zeigt ein aktuelles Feedback aus der Beratungspraxis: «Mir ist nach dem ersten Coaching klar geworden, wie wirkungsvoll eine gute Vorbereitung ist», gab eine Führungsperson als Rückmeldung. «Wenn ich mir bewusst zehn Minuten mehr Zeit nehme, um eine Aufgabe sauber vorzubereiten, bevor ich sie delegiere, spare ich mir im Nachhinein viele Rückfragen und unnötige Korrekturschleifen. Der Feuerwehrhelm bleibt inzwischen viel öfter an der Garderobe hängen, denn dank klareren Abläufen muss ich nicht ständig spontan eingreifen, das schafft mir Freiräume für die wirklich wichtigen Themen im Unternehmen.» ■



DER AUTOR

Thomas Arnold von der Ecoholz GmbH unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer, um mit ihnen für eine persönliche Weiterentwicklung Freiräume im Alltag zu schaffen. Er begleitet auf Augenhöhe, bringt praxistaugliche Impulse ein und fördert gezielt die Entwicklung der Mitarbeitenden. Bei Bedarf bringt er auch eine Garderobenleiste für den «Feuerwehrhelm» mit. ecoholz.ch