

Neue Vorstandskonstellation – Neue Entwicklung und Anziehungskraft

Personelle Veränderungen im Vorstand erzeugen Aufmerksamkeit. Menschen sehen genauer hin, Erwartungen entstehen und manches, was lange selbstverständlich war, darf hinterfragt werden. Das ist eine große Chance für Entwicklung

im Vorstand, in der Führungsmannschaft und im ganzen Unternehmen. Entwicklung entsteht, wenn Menschen eine klare Orientierung erhalten, sich als Teil einer Gemeinschaft erleben und mit eigenen Ideen mitgestalten dürfen.

Das Zeitfenster nutzen

Eine personelle Veränderung im Vorstand bietet eine besondere Chance für Entwicklung. Sie öffnet ein Zeitfenster, das sich nicht beliebig verlängern lässt, in dem sich die Gelegenheit bietet, mit Offenheit und Neugier zu entdecken, was gemeinsam möglich ist, zuerst im Vorstand und dann mit allen Mitarbeitern.

Gestalten wollen

Entwicklung beginnt beim Vorstand selbst. Eine gute Voraussetzung dafür ist, dass die Vorstände die neuen Möglichkeiten erkennen, gestalten wollen, Verantwortung für das Ganze übernehmen und Orientierung geben. Dazu gehört auch, offen und ehrlich mit persönlichen Unterschieden umzugehen. In einer Volksbank erlebe ich einen Vorstandsvorsitzenden, der genau das verkörpert. Zusammen mit seinem Kollegen ist er nahbar, zugewandt und offen dafür, Neues auszuprobieren. Man hat den Eindruck, dass die Mitarbeiter dieses Unternehmens gerne zusammen arbeiten, Verantwortung übernehmen und gemeinsam Neues gestalten wollen.

Zugehörigkeit erleben

Zugehörigkeit entsteht aus dem Gefühl, „Das hier ist unser Unternehmen“. Ein Vorstand in neuer Besetzung kann das Bewusstsein aller Mitarbeiter weiterent-

wickeln, was ihr Unternehmen besonders macht. Dazu zählt beispielsweise seine Aufgabe, seine Geschichte, seine Region, seine Sprache und das, worauf die Menschen stolz sind. Diese Besonderheiten können Ausdruck finden in einem Satz, einem Bild, einer Geschichte, in gestalteten Räumen oder in der Art, wie miteinander gesprochen wird.

In einer kleinen Sparkasse erlebe ich, wie der neue Vorstandsvorsitzende täglich seine Mitarbeiter für die gemeinsame Sache begeistert: „Wir sind klein, wir sind nah an unseren Kunden und wir lieben unsere Region. Wir entscheiden schnell und wir wollen beweisen, dass wir so erfolgreich und unabhängig bleiben können“. „Klein“ war beim Vorgänger ein Problem. Jetzt ist daraus eine Stärke geworden, auf die alle zusammen stolz sind und die sie gemeinsam tragen.

Gemeinschaft durch Mitgestalten

Gemeinschaft kann durch eine personelle Veränderung im Vorstand gestärkt werden. Sie entsteht, wenn gemeinsam gestaltet wird. Zum Beispiel können durch Workshopformate wie Open Space Räume geschaffen werden, in denen Mitarbeiter und Führungskräfte ihre Themen einbringen und eigene Ideen entwickeln. Entscheidend ist allerdings, was danach passiert. In einer größeren Sparkasse

erleben Mitarbeiter, dass ihre Ideen nicht nur angehört werden, sondern der Vorstand in neuer Besetzung nimmt sie ernst, unterstützt ihre Umsetzung und trifft die notwendigen Entscheidungen. Dadurch entsteht eine Dynamik, die kein noch so wohlklingendes Leitbild erzeugen kann: „Unsere Ideen sind gewollt. Wir können hier tatsächlich etwas bewegen“. Das setzt Eigeninitiative im ganzen Unternehmen frei.

Aus innerer Entwicklung entsteht Anziehungskraft

Wo Menschen sich einbringen und etwas bewegen können, entsteht Anziehungskraft. Während der Begleitung von mehreren neuen Vorstandskonstellationen erfahre ich, dass sich die Bewerbungssituation deutlich verändert. Stellen, die vorher schwer zu besetzen waren und teilweise lange offenblieben, ziehen plötzlich deutlich mehr Bewerbungen an. Menschen wollen Teil dieses Unternehmens sein.

Ähnliches zeigt sich bei den Kunden. Sie sind bereit, das Unternehmen weiterzempfehlen, ihre Erfahrungen einzubringen und sich an seiner Weiterentwicklung zu beteiligen. Mitarbeiter und Kunden werden zu Botschaftern des Unternehmens. So kann eine neue Vorstandskonstellation zum Verstärker für innere Entwicklung und für neue Anziehungskraft werden.