

„Gut geführte Teams arbeiten besser!“

**Klare Führung bringt den Betrieb voran – gecoachte Mitarbeiter leisten mehr. Thomas Weber, Geschäftsführer und Mitinhaber der Ladenbau AG in Liestal, ist von der praktischen Anwendung neu erworbener Führungskennntnisse überzeugt. Schreinerzeitung: Sie haben mit zwei Personen das Seminar „Professionelles Führen“ besucht. Ist Menschenführung nicht einfach Gefühlssache?**



Thomas Weber (Geschäftsleitung, l.) und Thomas Straumann (Mitglied der Geschäftsleitung) der Ladenbau AG Liestal in gewohntem Ambiente.

**Thomas Weber:** Keinesfalls! Wir sind uns bewusst geworden, dass jede Unternehmung und jeder Mitarbeitende individuell geführt werden wollen. Professionelles Führen ist anspruchsvoll und gleichzeitig ein Erfolgspotenzial. Die Kursauschreibung des Bürgerstock hat uns motiviert: Genau das hatten wir gesucht!

Und Ihre Erwartungen wurden erfüllt?

**Thomas Weber:** Mehr als das! Zum einen sind die Inhalte sehr praxisbezogen, zum anderen hat uns Erwin Blöchlinger als Dozent überzeugt. Seine Fallbeispiele und Tipps waren präzise auf unsere Betriebspraxis zugeschnitten – quasi aus dem Leben der Ladenbau AG gegriffen.

Können Sie Ihre wichtigste Erfahrung konkret schildern?

**Thomas Weber:** Wir haben im Seminar die enorme Bedeutung von akkurater Information als Führungsinstrument erkannt. Heute treffen wir uns jeden Morgen mit dem Kader zu einem straffen Führungsmeeting von etwa sieben Minuten. Diese kurze Zeit beinhaltet einen Rückblick auf gestern und die Vorschau auf heute samt notwendigen Entscheidungen – knapp, präzise, klar strukturiert. Jeder ist vorbereitet und gibt seine Botschaften an alle weiter. Damit weiss der ganze Betrieb innert kürzester Zeit Bescheid, was den Tagesablauf unheimlich geschmeidig macht. Bei mehr als 40 Mitarbeitenden bringt das sehr viel.

Sie umreissen eine innerbetriebliche Informationsstrategie. Sehen Sie tiefere Zusammenhänge zwischen Informieren und Führen?

**Thomas Weber:** Mit dem hocheffizienten Informationsfluss haben wir die Einbindung der verschiedenen Abteilungen ins gesamte betriebliche Geschehen erreicht. Die Verantwortlichen wissen permanent über ihren engeren Bereich hinaus Bescheid. Das hat das Verantwortungsgefühl des Einzelnen fürs Ganze enorm gestärkt und eine „Homogenisierung“ des Betriebs bewirkt. Die üblichen „Kasten“ der Bürolisten, Werkstattarbeiter und Monteure samt den entsprechenden Vorurteilen sind heute eliminiert.

Was gehört über das Informieren hinaus zur Führung?

**Thomas Weber:** Lob und Kritik. Auch dazu haben wir wertvolle Inputs direkt umsetzen können. So gibt es über die Tagesinformation des Kadern hinaus montags und freitags ein Briefing aller Produktionsmitarbeiter. Auftragsinformationen sind das eine, die Bewertung des Produktionsgeschehens das andere. Lob und Kritik vor versammelter Mannschaft haben hier ihren festen Platz: Wir halten sachlich fest, was gut gelungen ist und was nächstes Mal besser laufen muss. Diese Info-Meetings haben den Charakter einer Kurzausbildung und bieten zugleich Nähe zum Betriebsgeschehen. Den konstruktiven Einsatz von Lob und Tadel haben wir aus dem Seminar übernommen – eine hervorragendes Führungsinstrument.

Lob und Kritik setzen ein offenes, „stimmiges“ Betriebsklima voraus.

**Thomas Weber:** Ja. Wir sind alle per Du und pflegen eine schnelle Kommunikation. Jeder weiss, wer wofür zuständig ist und jeder nimmt seine Zuständigkeit wahr. Zudem gibt es eine Fehlerkultur-Gruppe. Sie ist Anlaufstelle für Missgeschicke, deren Behebung uns weiterbringt. Die Mitglieder dieser Gruppe sind keine Kaderleute, sondern Basis-Mitarbeitende aus allen Bereichen. Damit haben wir das Fehlerwesen in die Mitarbeiterstufe integriert, statt die Vorarbeiter die Fehler ihrer Leute ausbaden zu lassen.

Das Seminar hat offensichtlich viel in Bewegung gesetzt. Wie geht es weiter?

**Thomas Weber:** Ich bin inzwischen von gekonnter, individuell abgestimmter Führungsarbeit voll überzeugt. Deshalb werden wir auch das Seminar „Vom Vorgesetzten und Manager zum Coach“ besuchen, um unsere Führungskultur noch fester im Betrieb zu verankern. Denn: „Derjenige, der es schafft, seine Mitarbeiter zum Erfolg zu führen, baut gleichzeitig auf seinen eigenen Erfolg!“