



VOM CARPORT BIS ZUM FLUGHAFEN. WIE KLEIN WERDEN OPERATIVE ALLTAGSTHEMEN, WENN MAN DAS GROSSE GANZE SIEHT, WENN MAN SICH DIE ZEIT FÜR DAS WESENTLICHE NIMMT.



DIE AUSGANGSSITUATION

2013 befand sich das inhabergeführte Architekturbüro von Adrian Hochstrasser im Umbruch: die Menge der zu bearbeitenden Projekte, die Anspruchshaltung der Bauherren und eine intuitive Steuerung sowohl der beruflichen wie auch der familiären Situation zehrten am Inhaber.

WIE ALLES BEGANN...

Meine damalige Lebensgefährtin und heutige Ehefrau Stefanie Geywitz ermutigte mich zum Austausch mit Polymundo. Neben den unternehmerischen Themen wurde in intensiven Gesprächen auch meine persönliche und familiäre Situation hinterfragt. Gemeinsam entstand ein Bild der Lage und die Gewissheit, dass ich die Situation mit meinen Mitarbeitern gemeinsam meistern kann. Los ging es mit schlichtem Aufräumen – richtig gehört: Aufräumen. Anhängerweise entsorgten wir in 2 Tagen uraltes Papier, schafften Raum und Übersicht. Erste Erleichterung. Ein gutes Gefühl.



WIE ES WEITER GING?

Mit meinen engsten Mitarbeitern ging es raus ins Gebirge. Ok, es brauchte etwas Überzeugungsarbeit, uns mit 4 Personen 2 Tage loszueisen – aber von den Ergebnissen aus diesen Tagen im Gebirge profitieren wir heute noch. Bewusst war uns damals nicht, auf was wir uns einlassen würden... irgendwie raus, Sprechen über Werte, Entwicklung einer Unternehmensmission... wir sind Architekten, bauen Häuser. Sicher, eine Haltung haben unsere Häuser, das ist wichtig, aber das ist doch selbstverständlich, oder? Oder eben nicht. In diesen Tagen ist uns vieles klar geworden – wir alle sind uns als Menschen auf einer anderen Ebene begegnet, uns allen ist klar geworden, was uns wichtig ist und warum wir in genau dieser Konstellation zusammen arbeiten. Unsere gemeinsamen Hauptwerte Partnerschaft, Begeisterung, Individualität und Verantwortung waren auf einmal da – aber eben auf einem Fundament des Austausches und Verständnisses, das uns alle sprachlos gemacht hat.

WAS GESCHAH DANN?

Spannend. Natürlich wurden wir von den anderen Teammitgliedern gelöchert, was wir gemacht haben, was die Ergebnisse waren, und, und, und... Natürlich haben wir erzählt, aber wir haben auch gemerkt, dass das im Alltag schwierig ist, da sich doch immer tausend andere Dinge dazwischen drängeln. Letztlich sind wir dann mit dem ganzen Team einen Tag in ein Hotel gegangen und haben angefangen, uns intensiv mit den einzelnen Menschen auseinanderzusetzen, uns kennenzulernen. Ohne externe Moderation wäre das in dieser Form nicht möglich gewesen. Letztlich haben wir das in den letzten Jahren regelmäßig immer wieder gemacht und sind auch mit dem ganzen Team 2 Tage ins Gebirge gegangen – zweifellos die beste

Investition in mein Unternehmen, die ich bislang getätigt habe.

UND HEUTE?

Heute geht es einen Schritt weiter. Wir haben den ursprünglichen Führungskreis erweitert – neue Leistungs- und Potenzialträger sind dazu gekommen und wir bauen an der Zukunft: wir bauen hochstrasser. architekten, gesellschaft für architektur mbH! Wir...

ALLES OK?

Ja. Ich... bin berührt, wenn ich an meine Mannschaft denke: an die Vision von hochstrasser. architekten, ...an sehr persönliche Momente, in denen mich meine Mannschaft bei einer akuten schweren Erkrankung getragen hat, ...an die Gewissheit, dass wir gemeinsam etwas schaffen werden, das trägt, Haltung hat, Kultur schafft. Als wir neulich mit dem erweiterten Führungskreis in Klausur waren – alle wieder raus aus dem Alltagsgeschäft voller Themen, voll mit Terminen – kam es dann: Stop. Ein liebevolles Stop. Wir haben uns angeschaut, was wir in den letzten Monaten und Jahren geschafft haben. Unglaublich. Stille. Wahnsinn. Vom Carport bis zum Flughafen. Wie klein werden operative Alltagsthemen, wenn man das große Ganze sieht, wenn man sich die Zeit für das Wesentliche nimmt.

NEBEN ALL DEN EMOTIONEN – IST DAS EIGENTLICH AUCH WIRTSCHAFTLICH ERFOLGREICH?

Wenn ich Ihnen meine Zahlen zeige – ohne Worte. Von einem kleinen Architekturbüro mit ein paar Mitarbeitern sind wir mittlerweile ein über die Grenzen von Ulm hinaus gefragtes und gesuchtes – und preisgekröntes – mittelständisches Architekturunternehmen geworden. Unsere Ergebnisse haben sich vervielfacht, aber Geld ist nicht das, was mich glücklich macht. Mir geht es um Freiheit, um Möglichkeiten zu gestalten

und darum, dass alle Menschen wachsen können. Nichts bereitet mir mehr Glück.

WAS WIRD IN ZUKUNFT WICHTIG BEI DER FÜHRUNG SEIN?

Wie schon gesagt, es wird darum gehen, zunächst sich selbst bewusst zu werden, was wichtig ist: jeden Einzelnen als Menschen wahrzunehmen und dabei sein eigenes Ego zurückzunehmen. Vertrauensräume aufzubauen, in denen Menschen wachsen können, damit das Unternehmen wachsen kann. Da-zu-sein für die Mitarbeiter, wenn man gebraucht wird, sie in ihren persönlichen Aufgaben und Herausforderungen zu begleiten, so wie wir das als Unternehmenskultur in den letzten Jahren gemeinsam entwickelt haben. Und neben all dem freue ich mich, selbst – auch in Zukunft – gut begleitet zu sein.

DAS VORGEHEN

- Umfassende Analyse
- Ausarbeitung von Unternehmenswerten und Mission
- Einbezug des gesamten Teams in die Umsetzung
- Wertewochen, um die Werte lebendig zu halten
- Moderierte Strategietage des Führungskreises

DER KUNDE

hochstrasser.architekten bda dwb ist ein Architekturbüro mit Sitz in Ulm. 2002 von Adrian Hochstrasser aus dem vorangegangenen Büro Hochstrasser Bleiker, Ulm, D - St. Gallen/CH neu aufgebaut. Aktuell 28 Mitarbeiter. Ausführung aller Leistungsphasen der HOAI. Vielfach preisgekrönt, jüngst mit dem Hugo-Häring-Preis und drei Auszeichnungen für beispielhaftes Bauen im Alb-Donau-Kreis.

www.hochstrasser.com



?!

Und was lernen wir daraus?
Mit gutem Beispiel voranzugehen. Von der Vision über die Exekution
direkt in die Eskalation – Bitte einmal Agilität und zurück.

“Belonging is good for business.”

Quelle: Harvard Business Review – The Value of Belonging at Work, 16.12.2019. Quelledetails: www.polymundo.de/magazin-2021