

BERN

WIRTSCHAFTS- RAUM

Co-CEO als Zukunftsmodell?

Seit Anfang dieses Jahres teilen sich Raphael Reber und Martina Egli den Chefposten des Start-ups Zeilenwerk. Nun ziehen sie eine erste Bilanz.

Von Anja Maurer

Auf die Frage, weshalb sie sich für das Co-CEO Modell entschieden haben, stellt Raphael Reber gleich die Gegenfrage: Weshalb machen das nicht alle so? Bei der zunehmenden Komplexität und Menge der Themen, die Führungskräfte zu bearbeiten haben, ist eine Aufteilung der Aufgaben aus seiner Sicht einfach nur logisch. «Alleine ist das eigentlich oft gar nicht zu bewältigen, wenn man nebst der Arbeit auch Zeit für Hobbys, Familie und Freunde haben will.»



Martina Egli und Raphael Reber haben bisher sehr gute Erfahrungen gemacht als Co-CEO.

Reber hat die Firma vor sechs Jahren gegründet. Mit Martina Egli hat er später die perfekte Sparringspartnerin gefunden. «Wir ergänzen uns gut, weil wir unterschiedliche Stärken haben. Ich arbeite beispielsweise viel strukturierter als Raphael. Er reagiert dagegen spontaner und lockerer auf Unvorhergesehenes», stellt Egli fest.

Was sind eure Erkenntnisse nach dem Wechsel zum Co-CEO Modell?

Mehr Resilienz im Leadership -Team: Wenn wir ehrlich sind, sind junge Unternehmen und Start-ups vor allem – neben viel Spass – mit viel Arbeit und einem ständigen Lernen aus Fehlern konfrontiert. Seit wir auch als CEOs ein Team sind, fordern wir uns gegenseitig heraus, pushen und motivieren uns. Wir entlasten uns aber auch gegenseitig, wenn jemand gerade eine

anstrengende Zeit hat.

Mehr Möglichkeiten und Flexibilität: Wir sehen unsere Rolle als CEO vor allem als Botschafterin und Botschafter gegen aussen. Sich auch die Networking-Anlässe aufzuteilen, macht einfach nur Sinn und schafft Raum und Zeit für anderes.

Arbeitsmix beflügelt: Die Kombination von Strategiearbeit und Tagesgeschäft ist mit unserem Modell viel einfacher geworden. Zu zweit führen wir unseren Backlog mit Strategie-Themen und können gleichzeitig je nach Bedarf auch Schlüsselpositionen in Projekten übernehmen, ohne dass die jeweils andere Verantwortung zu wenig wahrgenommen wird.

Personalkosten und gegenseitige Abstimmungen nehmen nicht zu: Unseren Austausch nehmen wir als gegenseitiges Coaching und Mentoring wahr, das uns ehrlich und fokussiert hält. Wir haben nicht mehr Sitzungen als früher und auch die Personalkosten sind nicht höher geworden. Wir sind gerade daran, ein neues Lohnmodell zu erarbeiten und implementieren. Dabei kann jedes Teammitglied seinen eigenen Lohn festlegen. Am Schluss kommt alles zur Abstimmung. Die Löhne sind erst dann beschlossene Sache, wenn alle aus dem Team mit jedem Gehalt einverstanden ist. Wir können uns also kaum horrenden CEO-Gehältern auszahlen lassen.

Über Zeilenwerk

Zeilenwerk realisiert Webapplikationen und Mobile-Apps, um Unternehmen und die öffentliche Hand bei der Digitalisierung ihrer Prozesse zu unterstützen. Mit ihrer Erfahrung und ihren Kenntnissen von Design bis Programmierung entwickeln sie von Kundenportalen über Individualsoftware bis hin zu Games alles, solange sie echten Mehrwert generieren können.

www.zeilenwerk.ch