

Mit Startups in den Abgrund?

Startups gelten als sehr erfrischend, weil die Menschen, die dort arbeiten, beseelt sind von einer Idee und berauscht von der unternehmerischen Freiheit. Alles ist noch möglich und vieles noch offen, was wiederum Raum gibt für innovative Ideen und unorthodoxe Lösungen.

Wenn man Gründer von Startups interviewt, die überlebt haben (die Startups, nicht die Gründer), hört man im Rückblick oft Aussagen wie „wir hatten ja von nichts eine Ahnung, wir haben einfach mal angefangen und wussten oft nicht, ob wir den nächsten Monat noch erleben. Es war nervenaufreibend, es war abenteuerlich, aber wir waren überzeugt, das Richtige zu tun. Ich möchte diese Erfahrung nicht missen.“

Diese Frische, dieser Elan, diese Zuversicht, die die Mitarbeitenden von solchen Unternehmen auszeichnen und ihre Potentiale erblühen lassen – das ist in der Tat inspirierend und beflügelnd. Kein Wunder, möchten in die Jahre gekommene Unternehmen auch gern etwas von diesem vitalen Startup-Geist bei sich sehen. „Lernen von Startups“ ist deshalb hoch im Kurs.

Nun ist es so, dass es auch andere Seiten von Startups gibt. Da geht's dann mehr um den „Wir-hatten-ja-von-nichts-eine-Ahnung“-Teil des obigen Zitats. Von vielen Dingen haben Startups nämlich echt keinen Schimmer und rennen in Wände, die man auch hätte kommen sehen können. In Bereichen wie Führung, Kräftehaushalt, Organisationsdesign kommt es manchmal zu unbeschwerten Experimenten, die aber nur zu Beginn unbeschwert sind.

Die Zeitbomben in diesen Bereichen gehen leider bevorzugt in Stresssituationen hoch, in denen man sie am wenigsten brauchen kann: Wenn es um die nächste Finanzierungsrunde geht; im Verhältnis zwischen den Gründern und den übrigen Mitarbeitenden; innerhalb der Gründergruppe bei entscheidenden anstehenden Weichenstellungen.

Wenn man die unternehmerischen Risiken noch dazu nimmt, erstaunt es nicht, dass Startups in etwa die Überlebensrate von Kaulquappen haben. Man schaut natürlich auf die Erfolgreichen – die anderen sind ja weg – aber wieviel da wirklich kopierbar ist, ist fraglich.

Auf jeden Fall bloss nicht am falschen Ort von den Startups abkucken, sonst importieren Sie eher das Sterberisiko als den Elan. Wenn Siemens plötzlich Risikoanleger anziehen würde, würden die übrigen Aktionäre wohl eher nervös...

Vielleicht ist es gar nicht so anders als im privaten Leben auch: Möchten Sie nochmals in der Pubertät sein? Nein. Möchten Sie als Organisation den gleichen Fehler machen wie ü-Fünfziger, die sich in Teenagersprache üben oder im Trägershirt Zumbalektionen crashen? Womöglich noch mit Stirnband? Eben. Werden Sie grosse Euphorie ernten, wenn Sie ihren HR-Chef in „Happiness Officer“ umbtaufen? Kaum. eine Organisation kann einfach nicht so tun, als gäbe es sie erst seit gestern.

Nichts gegen vitales Altern. Genau darum geht es ja gerade. Verstehen Sie mich nicht falsch: ich finde, es macht sehr viel Sinn, periodisch zu reflektieren, ob man als etablierte Organisation an gewissen Stellen etwas verknöchert ist oder ob man das ursprüngliche Ziel aus den Augen verloren hat oder ob der beseelte Elan von früher verschüttet ist. Aufräumen, abstauben, erneuern, Frühlingssputz, Dinge neu denken, sich zurückbesinnen auf Ideale: das macht alles sehr viel Sinn. Aber bitte altersgerecht.

Lassen Sie sich von Startups ruhig mal das Hirn durchwirbeln, das setzt Kreativität frei. Aber dann hecheln Sie nicht deren Lösungen hinterher. Finden Sie Ihre eigenen, die zu Ihnen passen. Das ist dann wirklich vital.