

Thema: myBioma

Autor: k.A.

KOOPERATION

shevoicebyMYBIOMA

„VIELFALT STÄRKT DAS VERTRAUEN“

Barbara Sladek und Nikolaus Gasche haben vor sieben Jahren ihr Start-up myBioma gegründet, um das diagnostische Potenzial des Darmmikrobioms nutzbar zu machen. Im Interview sprechen sie über ihre bisherigen Erfolge, New Work und die Vorteile eines diversen Führungsteams.



Nikolaus Gasche

Barbara Sladek

Gemischtes Führungsteam: Barbara Sladek und Nikolaus Gasche sehen unterschiedliche Perspektiven nicht als Problem, sondern als Bereicherung.

Wie ist die Idee zu myBioma entstanden – und war von Anfang an klar, dass Sie das gemeinsam machen wollen?

Nikolaus Gasche: Wir hatten beide unabhängig voneinander schon ein großes Interesse am Darm-Mikrobiom und seiner Bedeutung für die Gesundheit. 2015 haben wir uns auf einer Reise in Ghana kennengelernt – ein Schlüsselmoment, denn schon damals haben wir gespürt, dass wir gemeinsam etwas in diesem Bereich bewegen möchten. Es hat allerdings noch zwei weitere Jahre gedauert, bis aus dieser Vision eine konkrete Idee wurde. 2018 war es dann so weit: Wir

haben gemeinsam myBioma gegründet. Das war für uns ein unglaublich spannender und prägender Schritt.

Was bringt ein gemischtgeschlechtliches Führungsteam Ihrer Meinung nach konkret für Vorteile – auch im Alltag unternehmerischer Entscheidungen?

Barbara Sladek: Ein gemischtgeschlechtliches Führungsteam bringt aus unserer Sicht ganz konkrete Vorteile – gerade im unternehmerischen Alltag. Frauen und Männer bringen häufig unterschiedliche Perspektiven,

Kommunikationsstile und Herangehensweisen an Problemstellungen mit. Diese Vielfalt führt dazu, dass Entscheidungen ausgewogener getroffen werden und wir Herausforderungen ganzheitlicher betrachten können. Auch bei uns zeigt sich das ganz praktisch in der Aufgabenaufteilung: Während einer von uns stärker die wissenschaftlich-medizinischen Aspekte und die Produktentwicklung verantwortet, liegt der Fokus des anderen eher auf Strategie, Finanzen und Kommunikation. Das ergänzt sich hervorragend – auch, weil wir nicht nur unterschiedlich alt, sondern eben auch unterschiedlich geprägt sind.

FOTOS: MY BIOMA

Thema: myBioma

Autor: k.A.

KOOPERATION



Rasante Entwicklung: Mit den Erfolgen der letzten Jahre ist auch das myBioma-Team rasch gewachsen.

Für unser Team bedeutet das auch, dass es je nach Thema oder Persönlichkeit verschiedene Ansprechpersonen gibt. Das schafft Offenheit, stärkt das Vertrauen und sorgt für ein Arbeitsklima, in dem sich Menschen individuell abgeholt fühlen. Vielfalt im Führungsteam ist für uns also kein abstrakter Wert, sondern ein echter Erfolgsfaktor.

Welche Herausforderungen entstehen durch die Diversität in der Zusammenarbeit? In welchen Punkten kann es zu Reibereien kommen? Und wie gehen Sie damit um?

Nikolaus Gasche: Natürlich ist die Zusammenarbeit nicht immer reibungslos – aber das liegt weniger am Geschlechterunterschied, sondern viel mehr daran, dass uns beiden myBioma unglaublich wichtig ist. Wir teilen uns die Verantwortung 50:50, und das bedeutet auch: Wir bringen beide starke Meinungen ein und diskutieren Themen intensiv. Gerade, weil wir beide so

engagiert und überzeugt von unserer Vision sind, kann es zu Reibungspunkten kommen – aber genau das ist auch ein Teil unseres Erfolgs. Wir fordern uns gegenseitig heraus, wir reflektieren und wägen ab – und kommen so oft zu besseren Entscheidungen. Wichtig ist dabei, dass wir ein gemeinsames Ziel vor Augen haben und uns auf persönlicher Ebene vertrauen. Diversität bringt Unterschiede mit sich – aber keine, die uns trennen, sondern solche, die uns ergänzen.

Heute beschäftigt myBioma über 20 Menschen. Welche Auswirkungen hatte dieses schnelle Wachstum auf Ihre Unternehmenskultur – und auf das Produkt? Was mussten Sie in Ihrer Führungsrolle neu lernen?

Barbara Sladek: Das schnelle Wachstum war für uns eine spannende, aber auch herausfordernde Phase. Gerade gegen Ende letzten Jahres und zu Beginn dieses Jahres standen wir stark unter dem

Zeichen der Veränderung: Wir mussten Strukturen aufbauen, Rollen klarer definieren und unsere interne Kommunikation gezielt verbessern.

Mit einem kleinen Team funktioniert vieles informell und spontan – doch ab einer gewissen Größe braucht es Prozesse, klare Zuständigkeiten und eine bewusste Führungskultur. Das war für uns als Gründer*innen ein Lernprozess: loszulassen, Verantwortung zu delegieren und trotzdem nah am Team und am Produkt zu bleiben.

Gleichzeitig haben wir erkannt, wie wichtig es ist, aktiv an der Unternehmenskultur zu arbeiten. Eine gute Kultur entsteht nicht von selbst – sie braucht Raum, klare Werte und regelmäßigen Austausch. Daran arbeiten wir kontinuierlich, weil wir überzeugt sind: Nur ein starkes, engagiertes Team kann ein starkes Produkt tragen.

Wie wird New Work in Ihrem Unternehmen gelebt?

Barbara Sladek: New Work ist für uns kein Buzzword, sondern gelebter Alltag. Wir setzen stark auf Flexibilität und Eigenverantwortung – das zeigt sich sowohl in der Arbeitszeitgestaltung als auch im Arbeitsort. Remote Work und sogar Workations sind bei uns nicht die Ausnahme, sondern Teil eines Arbeitsmodells, das auf Vertrauen basiert. Wichtig ist uns, dass jede*r im Team die Freiheit hat, so zu arbeiten, wie es zur jeweiligen Lebensphase und Persönlichkeit passt – solange das Ergebnis stimmt und die Zusammenarbeit funktioniert.

Was uns alle verbindet, ist der Purpose: Wir arbeiten an etwas, das medizinisch relevant ist und echten Nutzen stiftet. Das ist für unser Team der stärkste Motivator – und letztlich auch der Kern von New Work, wie wir es verstehen: sinnorientiertes Arbeiten mit Gestaltungsspielraum. •