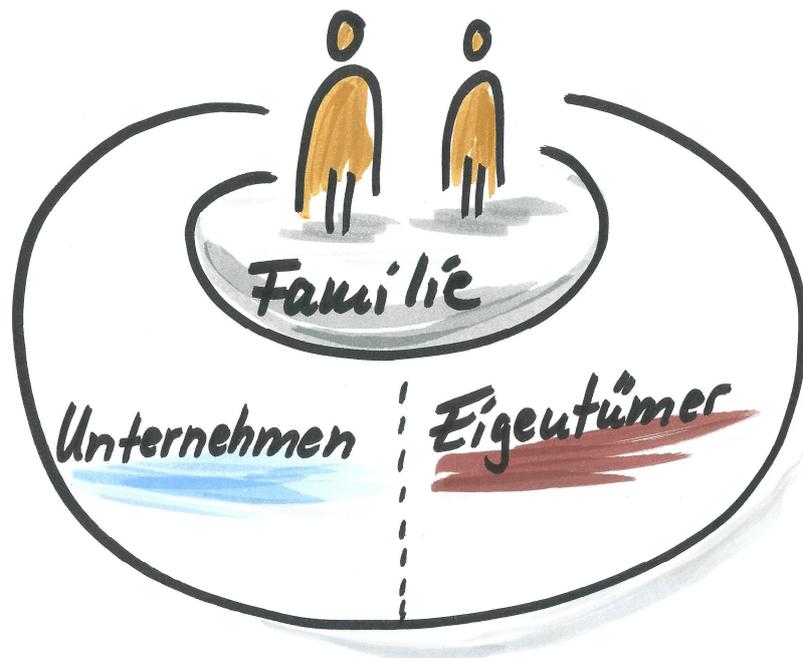


Geschäftsführer-Nachfolge im Familien-Unternehmen

Ein besonderes **Spannungsfeld** zwischen



Familie – Unternehmen – Eigentümern

Ich beobachte es häufig, dass durch die Geschäftsführer-Nachfolge ein Spannungsfeld entsteht, unter dem alle Beteiligten leiden. Vor allem dann, wenn die junge Generation zum Zug kommt. Dadurch kann ein Vakuum in einer Organisation entstehen, das längerfristig - wenn es nicht gelöst wird - Irritationen bei den Mitarbeitern und sogar Kunden auslöst und schlimmstenfalls zu Kündigung bzw. Abwanderung führt. So geht dem Unternehmen auf Dauer die Kraft verloren, die es eigentlich benötigt, um sich zukunftsfähig am Markt zu positionieren. Aus eigener Kraft schaffen es nur wenige, sich aus diesem Spannungsfeld zu befreien und einen gemeinsamen Weg zu definieren, hinter dem alle Entscheider geschlossen stehen.

Familienunternehmen: Ein besonders anspruchsvolles Umfeld für einen Wandel

Anders als beim Geschäftsführungs-Wechsel im Angestelltenverhältnis hat man es bei Familienunternehmen mit unterschiedlichen Systemen zu tun, die immer miteinander interagieren, ob man es will oder nicht: Das Familiensystem, das Unternehmenssystem und das Eigentümer-/ Gesellschafter-System. Das führt zwangsläufig zu einem weiteren Spannungsfeld, aus dem zusätzliche Störfeuer kommen können.

Allein zu erkennen, was gerade passiert und die größeren Zusammenhänge zu verstehen, ist ein erster Schritt, um ENTspannung zu ermöglichen. Was aber lange noch nicht bedeutet, dass dies auch tatsächlich gelingt. Denn dazu bedarf es eines wohlwollenden Dialogs, des Verstehens von unterschiedlichen Sichtweisen, Bedürfnissen, viel Selbstreflexion und einer anderen Art der Kommunikation als bisher. Genau hierbei unterstütze ich Familienunternehmen gezielt, damit dieser Übergang gelingt und die Kraft und Energie jedes Einzelnen im Sinne der Organisation eingesetzt

werden kann. So entfalten sich Potenziale und so gelingt auch der Wandel in einer Kultur hin zu mehr Freiraum, den vor allem auch jüngere Mitarbeiter brauchen und schätzen.

Gestern inhabergeführtes traditionelles Familienunternehmen. Heute Tochter einer Unternehmensgruppe ...

Doch auch ein Wandel vom inhabergeführten Familienunternehmen mit Tradition hin zu einem Tochterunternehmen innerhalb einer Unternehmensgruppe birgt Herausforderungen, die nicht zu unterschätzen sind. Hier ist die Komplexität eher innerhalb des Systems gegeben - insbesondere durch die Muttergesellschaft und deren Interessen, die konträr zu dem stehen, was Mitarbeiter bislang emotional mit dem Unternehmen eng verbunden hat. Hier braucht es manchmal noch andere Maßnahmen, die einen erfolgreichen Wandel ermöglichen und in die richtigen Bahnen lenken.

Eines zeigt die Erfahrung meiner Begleitung von Familienunternehmen: Ein Pauschalrezept gibt es nicht! Deshalb gehe ich gerne mit Ihnen in den Dialog, um herauszufinden, welche Maßnahmen und Wege in Ihrer im Wandel befindlichen Organisation am sinnvollsten und nützlichsten sind.

Ich freue mich auf unseren Kontakt!

Ihre



Karin Hauser
Ziel-Mentorin