

Das Problem:

Von 25 auf 130. Diese Erfolgsgeschichte schreibt Klaus W. (63). Die Mitarbeiterzahl hat sich in den letzten 10 Jahren in einem wahnsinnigen Tempo mehr als verfünffacht. Die Arbeit im Jugendhilfe-Bereich macht ihm sehr viel Spaß. So viel, dass er sich vor fünf Jahren dazu entschied, einen weiteren Gesellschafter mit ins Boot zu nehmen. Anfangs ein starkes Team, wandelten sich in den letzten fünf Jahren die Vorstellungen von der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens deutlich. Gründer Klaus möchte die wertkonservative Haltung fortführen, während sich Dominik (45) besonders für die Eroberung neuer Märkte und Vertriebswege interessiert. Aufgrund des regelmäßigen Streites zwischen den beiden stellt Klaus sich inzwischen die Frage: trenne ich mich von Dominik und führe das Unternehmen alleine weiter oder trenne ich mich selbst vom Unternehmen?

Die Lösung:

Neben dem Gesellschaftervertrag spielt hier der „Beziehungsvertrag“ zwischen Klaus und Dominik eine entscheidende Rolle: Was war die ursprüngliche Schnittmenge, wo liegen heute die konkreten Unterschiede? Wer ist noch an der Meinungsbildung beteiligt? Möglicherweise sind die Aufgabenverteilungen nicht eindeutig, was sowohl auf Leitungs- als auch auf Mitarbeiterebene zu Problemen führt. Aufgrund der Altersunterschiede liegt eine unterschiedliche berufliche Zukunftsplanung nah.

Die Umsetzung:

- ▶ Überprüfung des Gesellschaftervertrags hinsichtlich Aufgabenverteilung
- ▶ Zukunftskonferenz mit den Gesellschaftern, im Anschluss mit den Führungskräften
- ▶ moderierte Leitungsklausur
- ▶ Einzelcoachings der Gesellschafter
- ▶ Klärung von Mission und Vision
- ▶ Überprüfung der möglichen Zielgruppe(n)
- ▶ Präzisierung des Unternehmensauftritts sowie der internen und externen Kommunikation
- ▶ Klärung des systemischen Umfeldes (Kontextanalyse zur Überprüfung möglicher Kooperationen)