

Generationenwechsel

Neue Dynamik durch behutsame, aber konsequente Nachfolgeregelung



Ungeklärte Zuständigkeiten, unterschiedliche Arbeitsmethoden und Ansichten, Doppelspurigkeiten, teilweise Entscheidungsunfähigkeit durch endlose Diskussionen und fehlende Terminvereinbarungen für den Rückzug der Senioren kennzeichnen oft den Generationenwechsel

Der Kunde

- Spiller AG, CH-Kriens
- Installateur von Bodenbelägen
- Familienunternehmen mit drei Standorten in der Schweiz
- Umsatz: ca. CHF 15 Mio.
- Anzahl Mitarbeiter: ca. 80

Das Ziel

- Sicherstellen einer geordneten Übergabe der Führung an die Junioren-Generation unter Nutzung der Erfahrungen und Beziehungen der Senioren und Einbringung der Ideen und Ansätze der Junioren

Die Lösung

- Gemeinsame Erarbeitung einer von den Senioren und Junioren getragenen Unternehmensstrategie:
 - Commitment zur Zukunft des Unternehmens
- Gemeinsame Definition der Organisation mit klarer Aufgaben- und Verantwortungsabgrenzung und schrittweiser, zeitlich fixierter Übergabe der Aufgaben von den Senioren an die Junioren:
 - Commitment zur Führungsfähigkeit der Junioren, zur Soll-Organisation, Aufgabenteilung und Rückzugsterminen der Senioren
 - Klare Perspektiven für die Senioren nach dem Rückzug aus dem operativen Geschäft in der Rolle des Verwaltungsrates und einer dadurch sichergestellten Einflussnahme auf die Realisierung der Unternehmensstrategie
- Maßnahmenplan für die Realisierung der Strategie und Soll-Organisation

Der Nutzen für den Kunden

- Aufbau von zwei neuen Standorten gemäß den strategischen Zielvorgaben
- Verstärkung der Managementkapazitäten und -fähigkeiten durch Aufnahme eines Nicht-Familienmitglieds in die Geschäftsleitung
- Schrittweiser Rückzug der Senioren aus dem operativen Geschäft nach Plan
- Vorher: Stagnationstendenzen durch Beschäftigung mit sich selbst; Nachher: Neue Dynamik durch gemeinsame Vision, klare Perspektiven für Junioren und Senioren, klare Aufgabenteilung, Vertrauen in die neue Führung