



Wie ein traditionsreicher Familienbetrieb erfolgreich an die nächste Generation übergeben wurde

AUSANGSSITUATION

Ein etablierter Handwerksbetrieb mit 25 Mitarbeitenden stand vor einem entscheidenden Wendepunkt:

Der Seniorchef wollte sich nach über 35 Jahren aus dem operativen Geschäft zurückziehen. Sein Sohn war bereit, den Betrieb zu übernehmen, brachte jedoch neue Ideen und moderne Vorstellungen mit.

Herausforderungen:

- Die Mitarbeitenden waren stark an den Seniorchef gebunden und hatten Vorbehalte gegenüber Veränderungen.
- Prozesse und Strukturen waren über Jahre gewachsen, aber nicht dokumentiert oder digitalisiert.
- Der Sohn hatte fachlich großes Know-how, jedoch wenig Führungserfahrung.
- Zwischen Vater und Sohn kam es immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten über die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens.
- Kunden waren an den bisherigen persönlichen Kontakt zum Seniorchef gewöhnt – ein Verlust von Vertrauen drohte.

Risiken bei fehlender professioneller Begleitung:

- Hohe Mitarbeiterfluktuation durch Unsicherheit
- Stagnation und sinkende Wettbewerbsfähigkeit
- Kundenabwanderung bei zu abrupten Veränderungen
- Konflikte innerhalb der Familie und im Team

UNSERE LÖSUNG

Wir begleiteten den gesamten Übergabe- und Transformationsprozess, um einen sanften Generationswechsel und eine strategische Neuausrichtung sicherzustellen.

1. Analyse der Ausgangssituation

Zu Beginn führten wir eine umfassende Bestandsaufnahme durch:

- Einzelinterviews mit dem Seniorchef, dem Sohn und Schlüsselmitarbeitenden
- Anonyme Mitarbeiterbefragung, um Stimmungen und Ängste sichtbar zu machen
- Analyse der bestehenden Betriebsstrukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten

Erkenntnisse:

- Die Mitarbeitenden schätzten die familiäre Kultur, waren aber veränderungsresistent.
- Der Sohn hatte klare Ideen zur Digitalisierung und Expansion, doch fehlte ein strukturierter Plan.

Der Seniorchef tat sich schwer damit, vollständig loszulassen, was zu Reibungen führte.

2. Klare Rollen und Verantwortlichkeiten

Wir erarbeiteten gemeinsam klare Rollenbilder:

- Der Sohn übernahm schrittweise alle Führungs- und Entscheidungsaufgaben.
- Der Seniorchef blieb zunächst als Berater im Hintergrund, ohne aktiv in den Tagesbetrieb einzugreifen.
- Mitarbeitende erhielten klare Aufgabenbeschreibungen und Ansprechpartner.

„Wir haben eine Übergangsphase geschaffen, in der sowohl Tradition als auch Innovation Raum hatten.“

3. Change-Management & Kommunikation

Um Ängste und Unsicherheiten im Team abzubauen, setzten wir auf transparente Kommunikation:

- Betriebsversammlung, in der der Generationswechsel offen vorgestellt wurde
- Regelmäßige Teammeetings, um Fortschritte und Veränderungen zu besprechen
- Einführung einer offenen Feedbackkultur, damit Sorgen und Ideen gehört werden
- Wertschätzung der bisherigen Arbeit des Seniorchefs, um Vertrauen zu sichern

4. Führungskräfte-Coaching & Digitalisierung & Modernisierung für den Sohn

Damit der neue Inhaber in seine Rolle hineinwachsen konnte, erhielt er ein individuelles Coaching:

- Aufbau moderner Führungsstrategien
- Konfliktmanagement und Kommunikationstraining
- Strategische Unternehmensplanung
- Umgang mit Widerstand im Team
- Balance zwischen Tradition und Innovation finden

Parallel dazu starteten wir Modernisierungsprojekte:

- Einführung einer digitalen Auftragsverwaltung und Optimierung der internen Abläufe

DAS ERGEBNIS

Ein moderner, wachstumsorientierter Handwerksbetrieb, der weiterhin von seiner starken familiären Basis profitiert.