
PROJEKTBEISPIELE

"Time-teller" oder "Clock-builder"

Eine großartige Idee zu haben und als Visionär diese Idee dann auch umzusetzen, ist die Qualität eines "time-tellers" oder auf Deutsch eines „Zeit-Ansagers“. Er sagt anderen, wie spät es ist, oder im übertragenen Sinn was getan werden muss, wer es tun muss, etc. Er schafft es, umgeben von vielen Helfern, ein auf ihn zugeschnittenes Unternehmen aufzubauen. Wenn man aber den „time-teller“ aus dem System nimmt, ist die Organisation oft nicht mehr handlungsfähig und endet im Stillstand oder Chaos.

Ein Unternehmen, das langfristig über die Präsenz eines einzelnen Visionärs hinaus bestehen will, braucht einen "clock-builder" also auf Deutsch einen „Uhrenbauer“. Das größte Produkt eines „clock-builders“ ist die Organisation selbst.

Die entscheidende Frage ist, wann der Übergang vom „time-teller“ zum „clock-builder“ stattfindet, und wie er gelingen kann?

Dies beschreibt sehr gut die Situation unseres Klienten, der als Visionär ein mittelständisches Unternehmen aufgebaut hat. Das Unternehmen ist perfekt auf ihn zugeschnitten. Chancenorientiert baute er die Dienstleistungen aus und akquirierte Kunden im In- und Ausland.

Während der Eigentümer das gute Gefühl hatte, "die Zügel In der Hand zu halten" und das Unternehmen "flexibel und unbürokratisch zu führen", stellte sich gleichzeitig eine Unzufriedenheit über die Menge an Problemen ein, die auf seinem Tisch landeten. Viele kleine und unwichtige Themen, die seinen Kalender füllten und Zeit für die wirklich wichtigen Themen raubten. Immer häufiger bestanden seine Tage aus "Feuer löschen".

Im Austausch mit Verantwortlichen seines Unternehmens stellte sich heraus: Auch seine Organisation war unzufrieden. Entscheidungen brauchten lange, waren nicht nachvollziehbar oder wurden auf halber Strecke geändert. Teile der Belegschaft fragten nach einer klaren Strategie, während es sich andere in der Unklarheit bequem gemacht hatten.

Im Gespräch mit dem Eigentümer ergab sich die folgende Einsicht: der Unternehmer und das Unternehmen standen an einem Übergang. Was es groß gemacht und die letzten Jahre den Erfolg gesichert hatte, war nicht mehr ausreichend, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein.

Das Unternehmen brauchte:

- eine **Geschäftsstrategie**, die der Organisation eine klare Richtung gibt
- eine neue Struktur, die den Eigentümer entlastet und die **Organisation** zu mehr Eigenständigkeit befähigt
- eine **Führung**, die Verantwortung delegiert und Freiräume schafft

Das zeigt die Komplexität Führung, Strategie und Organisation zukunftsgerichtet aufeinander abzustimmen.

Gemeinsam haben wir diese Veränderungen in einem strukturierten Prozess und im passenden Tempo umgesetzt, und den Eigentümer auf eine neue Art des Führens vorbereitet.

