

Mehr-Wert
UnternehmenskulturMehr
Freude & ErfolgMehr
SelbstmanagementMehr
ProduktivitätVorstellung
Zease Methoden

Mehr-Wert-Nachfolgeplanung-Unternehmensnachfolge

Mehr Freude und Erfolg bei Sicherung der Unternehmensnachfolge

Die Grundlage für eine gesicherte Unternehmensnachfolge ist die systematische, dem Ziel entsprechende Ausprägung der Unternehmenskultur. Dabei werden die Werte und das Fundament der bestehenden Unternehmenskultur gestärkt und gleichzeitig unabhängiger von der Person an der Spitze gemacht. Ein Firmenchef, der dies mit 2ease-Methoden macht, sorgt für eine erfolgreiche Nachfolge, schafft Unternehmensmehrwert und sichert sich selbst langfristig mehr Freude und Erfolg im (Arbeits-)Leben. Er schafft sich systematisch mehr Freiräume.

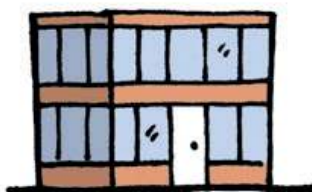


Bild: Mehr-Wert-Nachfolgeplanung schafft Freiräume. Senior Chef wird operativ entbehrlicher, aber strategisch wirkungsvoller.

Inhaltsverzeichnis: Mehr-Wert Nachfolgeplanung

1. Nachfolgeregelungen scheitern, weil ...

2. Das Wesen des Vollblutunternehmers – aufblühen, nicht abdanken

3. Der „alte“ Chef als wertvolle Ressource – nicht als altes Eisen

4. Strategie Nachfolgeplanung – zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen

5. Der Charakter von Mehr-Wert-Nachfolgeplanung

5.1 Aufbauen auf Bewährtem

5.2 Fokus auf mehr Freude und Erfolg

5.3 Nachfolgereife erreichen – potentielle Nachfolger können führen und gestalten

5.4 Transparenz macht Unternehmensnachfolge einfach und sicher

6. Die Umsetzung einer Mehr-Wert-Nachfolgeplanung

6.1 Wer macht was?

6.2 Was wird zur Umsetzung angeboten?

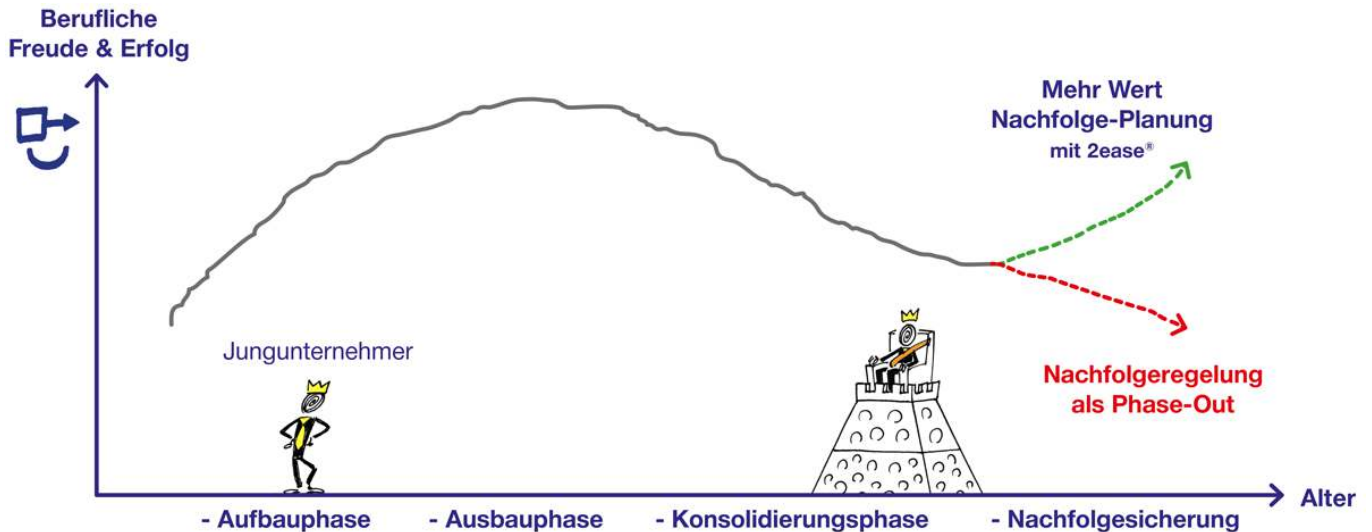
6.3 Grobe Roadmap für die Umsetzung

5.4 Transparenz macht Unternehmensnachfolge einfach und sicher

7. Unternehmensnachfolge gesichert – gegen alle Widrigkeiten

1. Nachfolgeregelungen scheitern, weil ...

Nachfolgeregelungen und Unternehmensnachfolgen scheitern, weil sie zu stark auf den „Deal“ selbst und auf Zeitpläne fokussieren. Sie gehen zu wenig auf die Bedürfnisse und Interessen der Beteiligten und Betroffenen ein. Bei der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung gibt es dieses Manko nicht. Sie setzt auf das verinnerlichte Streben des „alten“ Chefs nach mehr Erfolg für sich und sein Unternehmen. Statt seinen Abschied zu planen, plant er die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Mit Hilfe der 2ease-Methoden wird die bestehende Unternehmenskultur so gestärkt und gestaltet, dass der Unternehmenswert steigt und gleichzeitig von ihm als operativem Firmenchef unabhängig wird.



Die Nachfolgersicherung als attraktive unternehmerische Herausforderung für gestandene Unternehmer.

Nachfolgeplanung setzt auf mittelfristige Weiterentwicklung von Unternehmenskultur mit Hilfe der 2ease-Methoden.

2. Das Wesen des Vollblutunternehmers – aufblühen, nicht abdanken

Solange er bei Kräften ist, will ein Vollblutunternehmer nicht in den Ruhestand wechseln. Er kann sich gut vorstellen, etwas kürzer zu treten, aber nur noch Freizeit, das passt nicht zu seinem Wesen. Sein liebstes Hobby ist und bleibt die eigene Unternehmung. Kein Golfplatz, kein Segelboot oder Pferdehof kann da mithalten.

Und dennoch beginnt der Begriff „Nachfolgeregelung“ den Vollblutunternehmer mit zunehmendem Alter immer drängender zu verfolgen. Er solle sich „vorausschauend“ und möglichst verbindlich auf eine Übergabe von Macht und Verantwortung festlegen. Dies wird ihm eingeredet und auch von Medien als

Verpflichtung suggeriert. An der Ausarbeitung von Nachfolgeregelungen verdienen Berater, Banken, Anwälte etc. viel Geld. Der Unternehmer selbst gewinnt damit zunächst seine Ruhe. Und wenn dann der Abgang näher rückt und er bei guter Gesundheit ist, findet er immer gute Gründe, warum die Regelung nicht greifen kann.



Nicht Traum, sondern Alptraum für Vollblutunternehmer.

Ein Vollblutunternehmer sucht auch nach dem Erreichen des Rentenalters Freude und Erfolg bei der Arbeit. Wenn die Sicherung der Nachfolge ihm ein berufliches und unternehmerisches Aufblühen ermöglicht, wird er auch alles dafür tun, dass dies gut gelingt.

3. Der „alte“ Chef als wertvolle Ressource – nicht als altes Eisen

Gängige Nachfolgeregelungen sind oft ein widersinniges Unterfangen, denn es wird versucht, etwas umzusetzen, was nicht im Interesse des Unternehmens ist. Ein etablierter, guter Chef ist der wichtigste Garant für Erfolg und Stabilität. Dieser soll nun aus dem Unternehmen genommen werden, nur weil das biologische Alter die Wahrscheinlichkeit für Erkrankungen erhöht.

Er soll das Unternehmen verlassen, und zwar gerade dann, wenn sein Pool an beruflichen Erfahrungen am größten ist, seine Beziehungen am wertvollsten sind und er zeitlich kaum noch in Familienpflichten eingebunden ist.



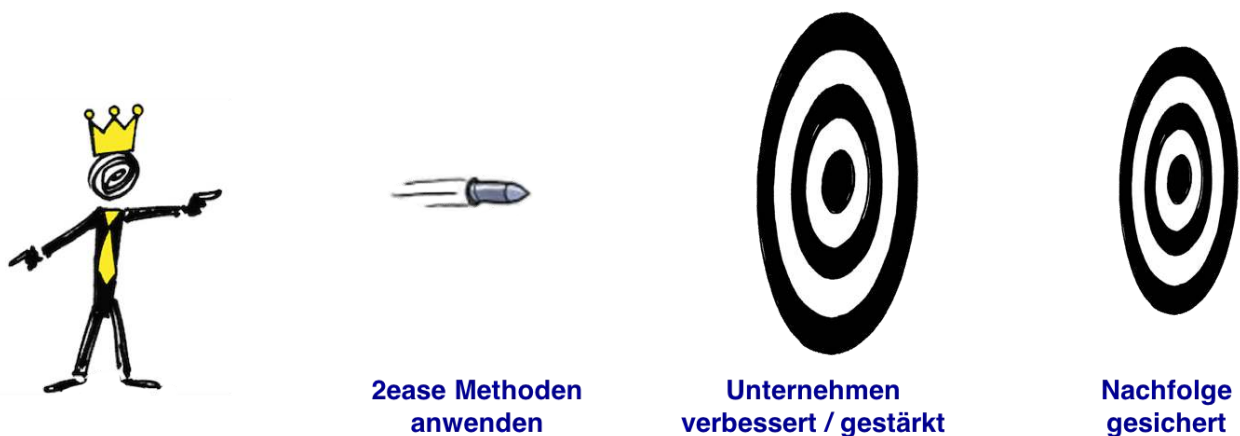
Alter als Vorteil: Clinton und Trump sind im Wahlkampf im 70. Lebensjahr. Sanders ist 73.

Einen erfahrenen, guten Chef aus dem Unternehmen zu nehmen, macht eigentlich für kaum jemanden im Unternehmensumfeld Sinn. Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden bevorzugen Kontinuität und wollen keine neuen Risiken. Der alte Chef ist bekannt und geachtet, es wäre ihnen lieber, wenn er im Unternehmen verbliebe.

In einer Zeit, in der 70-jährige den Wahlkampf um das US-Präsidentschaftsamt bestreiten, ist es einfach unsinnig, einen gesunden 60-jährigen Firmenchef zu einem Abschiedsjahr verpflichten zu wollen. Ein 60-jähriger kann noch 20 Jahre oder mehr zur Wertschöpfung und Wertsteigerung des Unternehmens beitragen. Um dieses Potential zu nutzen, ist jedoch mehr vonnöten als eine formelle Nachfolgeregelung – es braucht eine Mehr-Wert-Nachfolgeplanung.

Kern dieser Planung ist es, die Rolle des Chefs und die Unternehmenskultur umzugestalten. Dafür gibt es die 2ease-Methoden.

4. Strategie Nachfolgeplanung – zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen



Ziele und Mittel einer Mehr-Wert-Nachfolgeplanung. Die Unternehmensversion von "zwei Fliegen mit einer Klappe".

Strategisches Ziel:

Das strategische Ziel ist es, das Unternehmen nachfolgereif zu machen, d. h. der Firmenchef muss jederzeit problemlos für unbestimmte Zeit ausfallen können. Der Unternehmensbetrieb muss dennoch sicher und mit guter Leistung weitergehen. Begonnene und geplante Entwicklungen müssen umgesetzt werden. Es muss Zeit, Ruhe und mehrere Optionen geben, wie eine endgültige Unternehmensnachfolge zu formalisieren ist.

Taktisches Ziel:

Das taktische Ziel der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung ist es, das Unternehmen besser zu machen. Besser für Mitarbeiter, Eigentümer und auch Kunden. Die Verbesserung basiert auf langsamen, aber grundlegenden Veränderungen im Unternehmensbetrieb. Bei guten Unternehmen ist diese Bereitschaft allerdings kaum vorhanden. Alle fühlen sich gut genug. Das hemmt die Veränderungsbereitschaft. Erst die Notwendigkeit, eine Nachfolgeplanung zum Wohle des Unternehmens zu implementieren, erzeugt den notwendigen Schwung, die gewohnte Komfortzone des Altbekanntes zu verlassen und sich auf Neues einzulassen.

5. Der Charakter von Mehr-Wert-Nachfolgeplanung

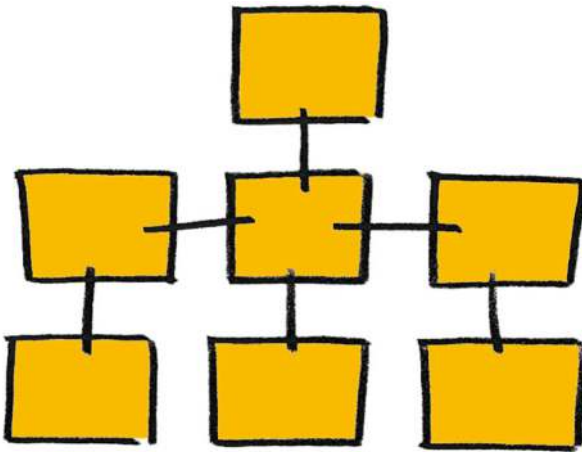
Nachfolgend sind die wichtigsten Eckpunkte für die Umsetzung der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung basierend auf den 2ease-Methoden ausgeführt. Sie sorgen für maximale Akzeptanz und Sicherheit bei der Umsetzung.

5.1 Aufbauen auf Bewährtem

Die Mehr-Wert-Nachfolgeplanung ist ein sehr innovatives, aber gleichzeitig konservatives Konzept für den Macht- und Führungswechsel in Unternehmen. Konservativ deshalb, weil es vorzugsweise auf Bestehendes und Bewährtes setzt, um die Gegenwart sowie die Zukunft besser zu meistern. Die Gegenwart sind in diesem Fall aktuelle Geschäftsergebnisse und Projekte. Die Zukunft ist der mögliche teilweise, zeitweise oder endgültige Ausfall des Firmenchefs.

- **Werte und Strategie – konservativ**

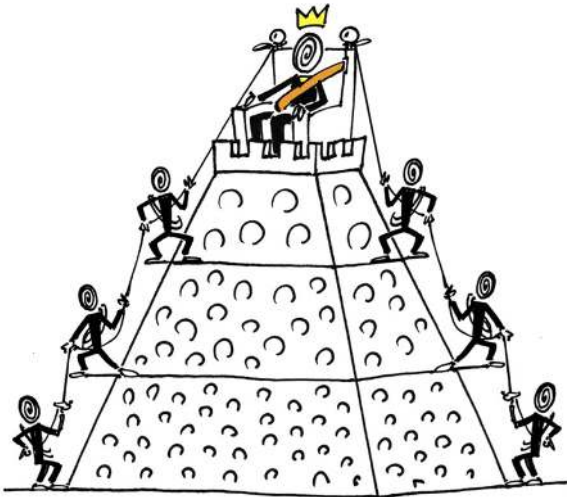
Bestehende, bewährte Werte bleiben erhalten. Sie werden nur systematisch institutionalisiert und verankert. Auch die Unternehmensstrategie muss nicht geändert werden.



Das Organigramm kann bleiben, wie es ist. Die Innovation liegt in der Methodik, nicht in der Struktur.

- **Struktur – konservativ**

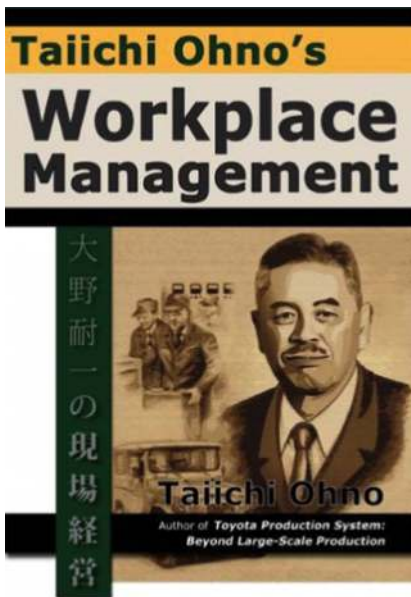
Bestehende organisatorische Strukturen werden nicht in Frage gestellt. Um die Unternehmenskultur positiv zu entwickeln, braucht es keine Umstrukturierung, im Gegenteil: diese wäre der Kultur und den Werten des Unternehmens sogar abträglich. Auch die bestehenden IT-Strukturen und IT-Hilfsmittel bleiben erhalten. Es muss nichts Neues hinzugekauft oder geändert werden. Bestehendes wird einfach besser genutzt.



Bei der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung müssen mit dem Chef nicht etwaige bestehende Seilschaften mit ausgetauscht werden. Die Mitglieder finden unabhängig vom künftigen Firmenchef Halt im Unternehmen.

- **Mitarbeiter – konservativ**

Um eine erfolgreiche Nachfolge zu sichern, braucht es keinen strategischen Personalwechsel im Umfeld der Chefetage. Verdiente Mitarbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit müssen nicht ersetzt werden, nur weil sie scheinbar nicht zu einem vorbestimmten Nachfolger passen. Wenn Mitarbeiter gehen, dann nur, weil sie nicht mit der Entwicklung der Unternehmenskultur Schritt halten wollen oder können.



Alte, bewährte Konzepte sind die Grundlage, um Unternehmen zu entwickeln.

- **Japanisches Lean, macht gesamte Unternehmen besser**

Zur Verbesserung des Unternehmens in puncto Produktivität wird auf die bewährten Grundkonzepte des Urvaters von Lean, Taiichi Ohno, gesetzt. Der Autor dieser Webseite (Jürgen Lauber) [hat diese Konzepte in Japan und von Ohnos Schülern](#) in der Unternehmenspraxis erlernt. Mit den 2ease-Methoden hat er diese Grundkonzepte zur Produktivitätssteigerung für den [Betrieb gesamter Unternehmen nutzbar gemacht](#).

5.2 Fokus auf mehr Freude und Erfolg

Wenn die Ziele des Unternehmens und der einzelnen Mitarbeiter in die gleiche Richtung gehen, ist das Ergebnis am besten. Das strategische und taktische Ziel des Unternehmens mit der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung findet sicher Anklang bei der Belegschaft, aber es bedarf noch der Verbindung zu den Zielen der einzelnen Mitarbeiter. Für die Umsetzung der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung wird auf Mitarbeiter gesetzt, die für ihr Arbeitsleben mehr Freude und Erfolg wollen. Das taktische Ziel ist es, Arbeitstage wertvoller zu machen. Dafür steht 2ease.

Was „Fokus auf mehr Freude und Erfolg“ konkret bedeutet, wird in dedizierten Webseiten textlich-illustrativ beschrieben.

Hauptmenü: „Fokus auf mehr Freude und Erfolg“ der 2ease.org Website: Die Mehr-Wert-Nachfolgeplanung ist im Interesse der Leistungs-träger eines Unternehmens.

Mit der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung spart der Firmenchef viel Zeit und Mühe, die er bei einer klassischen Nachfolgeregelung aufwenden müsste und die eher Widerstand, Unruhe und Unsicherheit erzeugen, ohne für den Einzelnen Vorteile zu bringen.

5.3 Nachfolgereife erreichen – potentielle Nachfolger können führen und gestalten

Die Mehr-Wert-Nachfolgeplanung bedeutet eine systematische Vorbereitung auf den absehbaren Nachfolgefall. Die Planung sieht eine methodisch fundierte Entwicklung der Unternehmenskultur vor. Die Unternehmenskultur wird personenunabhängiger und stärker. Der Entwicklungsfokus ist mehr Wertorientierung im operativen Unternehmensbetrieb. Bei dieser Kulturentwicklung ist ein erwünschter „Nebeneffekt“, dass das Unternehmen darauf eingestellt wird, auch ohne den erfahrenen, im Unternehmen verankerten Chef weiter zu funktionieren, zum Wohlergehen aller Stakeholder. Der alte Chef kann sich langsam an ein erfülltes (Arbeits-)Leben mit weniger Macht und mehr freier Zeit gewöhnen.

Der dafür notwendige Entwicklungsprozess läuft automatisch mit der Verbreitung der 2ease-Methoden im Unternehmen. Deren Einführung erfolgt als „Slow-Out“, d. h. an die organische Innovationsfähigkeit und Innovationbereitschaft der Belegschaft angepasst. Dieser Prozess kann sich über einige Jahre erstrecken. Kulturveränderungen brauchen Zeit und der Änderungsprozess muss von Menschen vorangetrieben werden. Dies erfordert zwar nicht viel Arbeitszeit, verlangt aber Führungsfähigkeit und Gestaltungskraft, also unternehmerische Fähigkeiten. Damit ist die Umsetzung der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung ein ideales Testumfeld, um Talente zu erkennen und potentielle Nachfolger zu prüfen. Diese können aktiv mit Hilfe der 2ease-Methoden „ihre“ Unternehmenskultur gestalten.

5.4 Transparenz macht Unternehmensnachfolge einfach und sicher



Die Nutzung der 2ease-Methoden macht den gesamten Unternehmensbetrieb für alle transparent und nachvollziehbar. Wer kürzer treten will oder muss, kann seine Firma sicher anderen zur Führung überlassen.

Durch die Nutzung der 2ease-Methoden wird der gesamte Unternehmensbetrieb transparent, einfach verständlich und jederzeit gut nachvollziehbar. Ein Nachfolger bekommt ein Unternehmen, das autopilotfähig ist. Die Eigentümer müssen sich nicht blind auf den Neuen verlassen. Der alte, erfahrene Chef kann selbst nach dem Ausscheiden aus dem operativen Betrieb immer noch sehr gut verfolgen, wie das Unternehmen läuft. Er kann den neuen Chef fundiert und diskret beraten.

Ein nachfolgereifes Unternehmen muss weniger hohe Ansprüche an die Erfahrung, die Fähigkeiten und das Glück eines Nachfolgers stellen. Dies erhöht die Auswahl an möglichen Kandidaten.

Sollte sich bis zu einem akuten Nachfolgefall kein klarer Nachfolger profiliert haben, gibt es bei einem nachfolgereifen Unternehmen drei Hauptoptionen.

1. **Definitiven Nachfolger erst nach 12-18 Monaten bestimmen**

Die Stellvertretungsfunktionen greifen lassen. Interne Kandidaten haben noch Zeit, sich zu profilieren. Es können auch externe Kandidaten geprüft werden. Freie Positionen an der Firmenspitze ziehen mehr Top-Bewerber an als Führungspositionen der zweiten Reihe mit Nachfolgeperspektive.

2. **Umstrukturieren – Neuverteilen der Macht und Kontrolle**

Kein 1:1-Ersatz des Firmenchefs. Das ist besonders dann sinnvoll, wenn der Chef gleichzeitig der Eigentümer ist. Ein Aufsichtsgremium bzw. Verwaltungsrat kann dann der neuen, nachfolgenden ersten Führungsebene des Unternehmens Verantwortung abnehmen, die sie überfordern würde.

3. **Nachfolgelösung: Eigentümer- und Führungswechsel**

Gibt es bei der eigentümergeführten Unternehmung keine Nachfolgeneration, welche die Verantwortung für das Wohlergehen des Unternehmens langfristig tragen möchte,

können bei nachfolgereifen Unternehmen gut und sicher auch Interim-Geschäftsführer temporär eingesetzt werden. Diese können den Weg zum erfolgreichen Eigentümerwechsel begleiten. Für wohl geordnete und transparente Firmen gibt es viele Käufer und attraktive Angebote.

6. Die Umsetzung einer Mehr-Wert-Nachfolgeplanung

6.1 Wer macht was?

Das Konzept der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung und die dafür verwendeten Methoden sind universell. Ihre Umsetzung ist jedoch sehr individuell. Dafür braucht es Beratung. Die 2ease AG hat zwar die Kompetenz für Beratung, diese ist jedoch nicht der Geschäftszweck. Das Kerngeschäft der 2ease AG besteht darin, Medien, Hilfsmittel und Wertschätzung für die betriebliche Nutzung von Methoden zu erzeugen, die Arbeitstage wertvoller machen. Beratung ist ein integraler Bestandteil des Produktes. Die Vor-Ort-Präsenz ist nach einer Startphase nicht mehr nötig.

Stehen einem Kunden eigene Ressourcen für die Umsetzung der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung zur Verfügung, werden diese von der 2ease AG unterstützt. Soll die Umsetzung unter Federführung lokaler, im Unternehmen bereits etablierter und geschätzter Consulting- oder Coaching-Firmen erfolgen, werden auch diese gerne von der 2ease AG unterstützt. Die 2ease AG sieht solche Firmen nicht als Wettbewerber, sondern als Partner.

6.2 Was wird zur Umsetzung angeboten?

Fünf 2ease Methodengruppen wirken sanft, organisch – unwiderstehlich

Einführung gemäss Geschäftsverlauf und Personalsituation. Keine Schulungsprogramme. Keine Eile - Keine Roll-Outs



Zur methodischen Änderung des operativen Unternehmensbetriebs stehen fünf unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende 2ease-Methodengruppen zur Verfügung. Die jeweils aktuellsten Medien, Files

und Hilfsmittel für die Einführung und den Betrieb der 2ease-Methoden werden Firmenkunden via 2ease.org über einen Zeitraum von zehn Jahren zum Download angeboten. Mit dem Download bekommt der Kunde das zeitlich unbegrenzte Nutzungsrecht übertragen. 2ease.org ist eine Art „all inclusive“ Selbstbedienungsladen für das Management.

Standardprodukte:

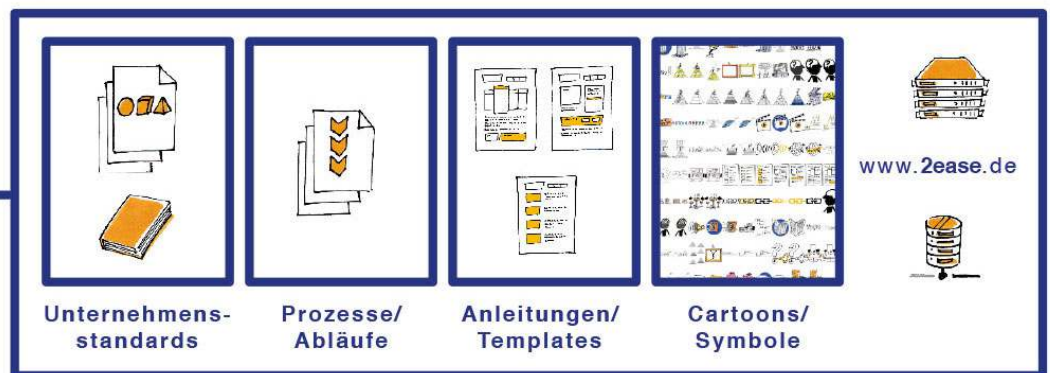
2ease®SMan

2ease®SInfo

2ease®SMap

2ease®SNet

2ease®SC3



6.3 Grobe Roadmap für die Umsetzung

Nachfolgend soll ein grundsätzliches Verständnis davon vermittelt werden, wie eine Umsetzung der Mehr-Wert-Nachfolgeplanung mit den 2ease-Methoden ablaufen kann. Der gesamte Ablauf ist nicht statisch. Es ist ein sehr flexibles Verfahren, um mit möglichst wenig Aufwand und operativer Belastung im vom Chef gewünschten Zeitrahmen die Nachfolgereife zu erreichen.

6.3.1 Initialisierung

Es wird festgelegt, wer den Entwicklungsprozess intern mitträgt und wer die Federführung übernimmt. Das kann intern eventuell ein vorhandener QM-Manager (ISO 9001 System), ein potentieller Nachfolger oder eine engagierte Management-Nachwuchskraft übernehmen. Gibt es einen gut organisierten Personalchef, wäre dies die Präferenz, denn den braucht es auch zur personellen Umsetzung der Nachfolge. Ein Assistent der Geschäftsleitung könnte auch die Federführung übernehmen und sich damit im gesamten Unternehmen profilieren. Sollen keine internen Personen belastet werden, empfiehlt es sich, einen lokalen Consultant zu engagieren. Die Belastung umfasst bei mittelgroßen Unternehmen mit einem Standort einen halben Tag pro Woche. Schulungsprogramme gibt es keine. Die Hauptarbeit besteht in lokaler Kommunikation und Koordination. Die CI-Designanpassung von Formularen, Medien und Hilfsmitteln kann entweder von der Fachabteilung des Kunden oder von der 2ease AG übernommen werden. Auch dies ist maximal eine Belastung von einem halben Tag pro Woche, wenn die Design-Ansprüche hoch sind.

6.3.2 Unternehmensproduktivität steigern und begeistern



2ease[®] *SMap*

Mit der SMap Methode wird die kollektive Wertschöpfung im gesamten Unternehmen transparent und nachvollziehbar. Unnütze Aktivitäten fallen auf und unterbleiben damit.

Diese „Map“ bildet den gesamten Personalbedarf und die Rekrutierung ab. Dadurch müssen sich alle Führungskräfte mit dieser neuen Methode vertraut machen. Als Nächstes wird die SMap Methode für alle neuen, als Projekt bezeichneten Aktivitäten im Unternehmen verbindlich. Dazu gehören auch sämtliche Investitionen. Ist dieses Niveau an Durchdringung erreicht, wird sich die 2ease[®]SMap Methode in der gesamten Arbeitsweise des Unternehmens viral verbreiten. Der Wertschöpfungsfokus der Unternehmenskultur hat sich verbessert und die Menschen sind von der Innovation mit den 2ease-Methoden begeistert. Sie hilft sofort und ist verblüffend einfach.

6.3.3 Produktiveren Umgang mit Informationen und effektivere Kommunikation erreichen



2ease[®] *SInfo*

Der Umgang mit Informationen zur Wertschöpfung wird verändert. Die E-Mail-Flut wird eingedämmt und die Meetings werden effektiver, d. h. weniger und auch kürzer. Meetings werden zu geschätzten kollektiven Denkeinrichtungen des Unternehmens. Im Sinne der Nachfolgereife wird der Firmenchef von Informationsströmen und der damit verbundenen Kommunikation entlastet. Der Chef an der Spitze kann

alles sehen und erfahren. Aber er muss bewusst hinschauen wollen und bekommt viel weniger „zugespült“.

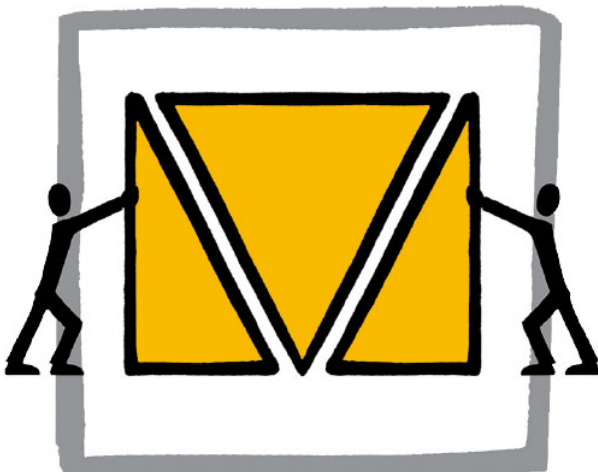
6.3.4 Mehr Eigenkontrolle und Selbststeuerung, d. h. weniger Führungsaufwand und Risiken



2ease[®]SMan

Operativen Fachleuten, mittleren Managementebenen und Nachwuchskräften soll mehr Eigenverantwortung und Freiheit gegeben werden. Die Notwendigkeit von und der Zeitaufwand für Kontrolle durch den Firmenchef sollen vermindert werden. Das Bewusstsein für Arbeitszeit als kostbare, unternehmenseigene Ressource soll erhöht werden. Der Start mit 2ease[®]SMan sollte mit einer kleinen Gruppe von fünf bis zehn interessierten Schlüsselpersonen gemacht werden. Nach vier bis sechs Monaten wirken diese Erststarter dann als Multiplikatoren. Unter diesen Schlüsselpersonen sollten auch die potentiellen Nachfolger sein. Wer 2ease[®]SMan verwendet, ist in seiner Arbeit und Planung völlig transparent. Dies sind ideale Eigenschaften für einen Nachfolger.

6.3.5 Unternehmensbetriebssystem –Firmenchefs können sich damit verewigen



2ease[®]SEOS

Um die Unternehmenskultur personenunabhängiger zu machen, braucht es eine neue Referenzidentität, an die ein Firmenchef Autorität und auch sein Wertesystem übertragen kann. Er schränkt damit bewusst seine Macht und seine Freiheiten ein. Er etabliert quasi eine konstitutionelle Macht neben sich. Die wirkt nachhaltig, auch wenn er nicht präsent ist. Als Namen für die Repräsentation dieser Referenzidentität hat sich die Abkürzung X.Net bewährt. X steht für den Anfangsbuchstaben des Unternehmens. Ein Unternehmensbetriebssystem ist in Inhalt und Gestaltung völlig auf den Nutzer, sprich Mitarbeiter ausgerichtet.

Das Unternehmensbetriebssystem basiert auf den Grundmechanismen von 2ease[®]Sinfo und 2ease[®]SMap. Den inhaltlichen Kern bilden konkrete, praxisbewährte Personal- und Führungsprozesse. Der Personalstamm wird dabei als Firmenwert behandelt. Das Selbstmanagement der Organisationseinheiten wird verstärkt.

TOBOL
AUTOMATISIERUNGSTECHNIK

Diese Site durchsuchen

T.Net Home Mitarbeiter.sein Organisation Abläufe Standards

T.Net Home

T.Net ist das Betriebssystem unseres Unternehmens. Die Grundlage für unsere Arbeits- und Geschäftstätigkeit.

Aktuelles:
Unsere Weihnachtsfeier
2016 ist am 17.12.2016.
Ort: Kalkhütte Urbach

Offene Stellen:
[Projektleiter/Projektant/in](#)
Gebäudeautomation
[Schaltanlagenbauer/-in](#)
[Techniker/-in oder](#)
[Ingenieur/-in Elektrotechnik](#)
(Automatisierung)
[Servicetechniker/-in](#)
- [Wartungs- und](#)
[Servicemonteur](#)
- MSR-Technik
(Einsatzort FFM)
[Programmierer/-in](#)
für SPS & DDC System

Nützliche Links:
[Grundlagen und](#)
[Hintergründe von T.Net](#)
[finden Sie hier](#)
www.2ease.us
[Mitarbeiterverzeichnis](#)

ABLÄUFE

STANDARDS

ORGANISATION

T.Net geht uns alle an. T.Net ist für jeden bei TOBOL relevant und nützlich.

Home-Seite eines Unternehmensbetriebssystems (Name T.Net) auf Basis von 2ease@SEOS. Realisiert mit der Kombination MS Office und Google Apps for Works. Auch mit MS Sharepoint oder auch nur mit MS Office und LAN Netzwerkdrives wurden schon Unternehmensbetriebssysteme auf Basis von 2ease@SEOS realisiert.

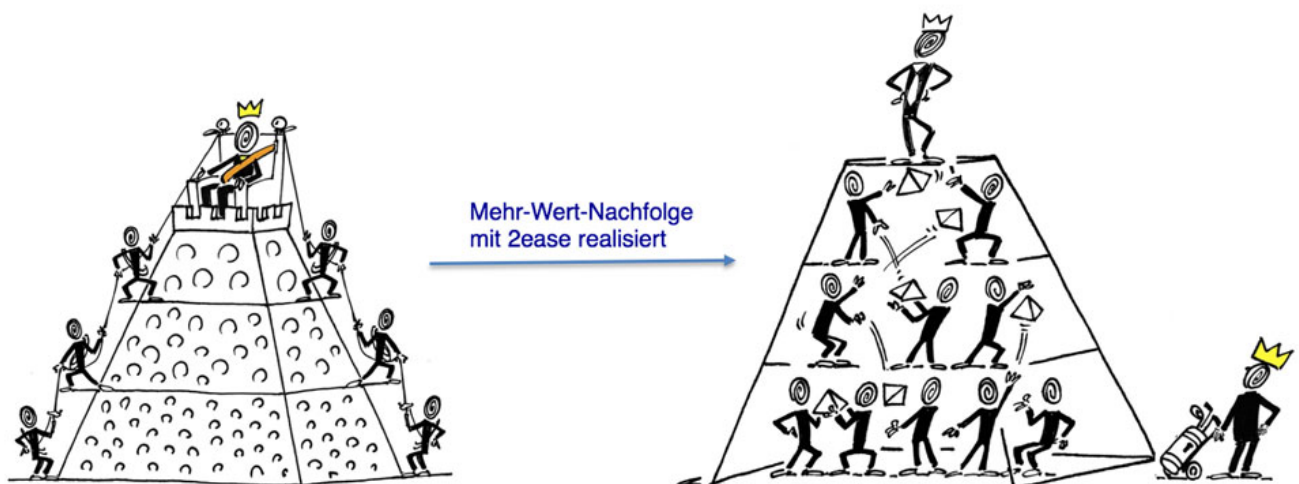
Das Unternehmensbetriebssystem ist im Nutzwert und in der Funktion viel mehr als das altbekannte Intranet. Die Struktur/Oberfläche und die Inhalte sind auf einfache Verständlichkeit, Komfort und Schnelligkeit der Nutzung ausgerichtet.



Wenn schriftlich und für jeden nachvollziehbar dokumentiert ist, was das Unternehmen ausmacht und wie es wirklich funktioniert, läuft der Betrieb auch ohne Chef weiter. Durch 2ease@SEos entsteht ein Unternehmensbetriebssystem mit der anhaltenden Kraft des geschriebenen Wortes und der Wucht von Bildern. Dagegen sind gesprochene Worte Schall und Rauch, und auch Menschen sind vergänglich.

7. Unternehmensnachfolge gesichert – gegen alle Widrigkeiten

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Der Wille, die Nachfolge zu sichern, ist die Voraussetzung. Der Weg wird durch 2ease vorgegeben. Aber damit ist die Wegstrecke noch nicht bewältigt. Speziell sehr starke und souveräne Firmenchefs, wie sie in eigentümergeführten Unternehmen häufig vorkommen, haben Gewohnheiten und Verhaltensmuster, die nach Jahrzehnten nicht einfach abgelegt werden können, selbst wenn der starke Wille dazu vorhanden ist. Wer es gewohnt ist, niemandem Rechenschaft ablegen zu müssen, kann sich mit dem Einhalten der eigenen, im Unternehmensbetriebssystem definierten Regeln schwer tun. Die Macht und Autorität eines solchen Chefs erdrücken im Stress des operativen Tagesgeschäftes auch manchmal – ohne dass ihm dies bewusst ist – ein Nachwuchstalente oder einen potentiellen Nachfolger. Es reflektiert ihn schließlich niemand. In einer Mehr-Wert-Nachfolgeplanung muss es in einem Unternehmen Platz für mehrere starke, autonome Führungskräfte geben. Diese müssen über Jahre zum Wohle des Unternehmens zusammenwirken.



Links der unbestrittene Machthaber – Eigentümer-Geschäftsführer mit seinen Seilschaften. Rechts das Ziel: Das Unternehmen muss unter dem neu angestellten Chef langfristig gut und sicher weiterlaufen. Dann hat das Unternehmen mehr Wert als vorher. Der alte Chef hat damit sein unternehmerisches Meisterstück vollbracht. Er hat Werte geschaffen und dabei Freiheiten für den Lebensabend gewonnen.

Um dem etablierten, (all-)mächtigen Chef bei der Überwindung hinderlicher Gewohnheiten und bei seiner persönlichen/beruflichen Weiterentwicklung zu helfen, steht auf Wunsch der erfahrene Unternehmer und

Publizist Jürgen Lauber als Begleiter und kritischer Reflektor zur Verfügung. Er hat selbst lange Unternehmen geführt und hat Erfahrung als Verwaltungsrat und Beiratsvorsitzender.

www.JLauber.com

Als 2ease-Kunde und mit der immer verfügbaren Unterstützung durch Jürgen Lauber kann jeder Firmenchef, der sich und sein Unternehmen noch weiterbringen will, die Mehr-Wert-Nachfolgeplanung erfolgreich umsetzen. Es wird für ihn eine gute neue Erfahrung sein, die ihm mehr Freude und Erfolg im (Arbeits-)Leben bringen wird.



Jürgen Lauber engagiert sich als Publizist im Sinne des Gemeinwohls. Er ist ein gefragter Experte für Medienauftritte und Vorträge. www.TutWas.info



2ease Kunden bekommen nicht nur Methoden, Know-How und Medien. Sie bekommen mit Jürgen Lauber, dem Begründer von 2ease, auch einen erfahrenen Unternehmer und Publizisten zur Seite gestellt. Sein Erfolg hängt direkt vom Erfolg seiner Kunden ab. Erst wenn die 2ease-Nutzung bei Kunden messbaren, substantiellen Fortschritt bringt, werden die Einnahmen für die 2ease AG lukrativ. Die 2ease AG strebt Mehrwert an, nicht Mehraufwand in Form verrechneter Manntage bzw. Mannjahre.

Bleiben Sie am Thema dran – Mehr Freude und Erfolg im Beruf

Lassen Sie sich vom monatlichen 2ease-Newsletter in attraktiven Informationshäppchen informieren und inspirieren. Gleich registrieren!

Abonieren Abonnement beenden

Sagen Sie mir Ihre Meinung

Hier können sie mir Anmerkungen, Kritik, Lob ... mitteilen:

Ihr Name (Pflichtfeld)

Ihre E-Mail-Adresse (Pflichtfeld)

Betreff

Ihre Nachricht

Senden

Die 2ease.org Website wird vom Publizisten und Unternehmer Jürgen Lauber (www.JLauber.com) betrieben und von der 2ease AG finanziert. Große Teile der Website sind nur für registrierte Website-Besucher zugänglich. Das ist die Basis für eine Community von Menschen, die an systematisch mehr Freude und Erfolg im Arbeitsleben interessiert sind. Sie erhalten weitergehende Einsichten. Registrieren Sie sich!

 [Nutzerkonto anlegen](#)

Für Unternehmen, die alle 2ease Inhalte [lizenziert haben](#), gibt es vertrauliche Bereiche und Funktionen, die ihren Mitarbeitern vorbehalten sind.

SiteMap | SitePDF Download
Wissensmanagement
Shop 2ease Medien&Rechte

Mehr-Wert QM System
Die Macht der Umstände
Gesamtlizenzierung 2ease

Verbraucherinformationen

Konto / Anmelden

Webseite finden

© 2ease.org • Impressum • Kontakt • AGB • Datenschutz