

Liebe Leserinnen und liebe Leser!

Haben Sie schon einmal als Angestellte unter einem Führungsduo gearbeitet? Was war dabei am auffälligsten, schwierigsten und schönsten?

Wenn Ehepaare zusammen einen Betrieb leiten, stellen sie sich einer besonderen Herausforderung. Welche Erfolgsstrategien gibt es für eine jahrelange Fruchtbarkeit?

„Ganz automatisch“ klappt es in den wenigsten Fällen. Häufig zerbricht entweder die private Partnerschaft oder die berufliche Gemeinschaft, manchmal auch beides. Zu viele Unterschiede, die man sich vorher nicht klar macht, das Team kann sich mit einer und gegen die andere Führungsspitze verbünden oder Einzelne spielen je nach Gelegenheit einen Partner gegen den anderen aus, um davon zu profitieren. Das muss gar keine vorsätzliche und wild geplante Aktion sein, sondern ergibt sich eventuell unbewusst aus der Situation heraus. Die Angestellten sollten fähig sein, sich auf verschiedene Persönlichkeiten einzustellen, von sich aus Unklarheiten anzusprechen und „parteilos“ zu agieren, also beide Führungspersonen vorbehaltlos zu akzeptieren.

Eine Voraussetzung für einen unfallfreien Paartanz sind **klare Vereinbarungen** untereinander, die auch dem Team mitgeteilt werden. Wer übernimmt welchen Bereich, ist Ansprechpartner und hat welche Entscheidungsbefugnisse? Je detaillierter die Doppelspitze im Vorneherein ihre Zusammenarbeit regelt, desto weniger Zweifelsfälle gibt es später in der Praxis – und desto weniger Raum für Streitigkeiten.

Viele Dinge zwischen den Partnern müssen immer wieder neu verhandelt werden, daher bedarf es eines klaren Kommunikationsstils. So kann man eine gemeinsame dritte Lösung finden, die von beiden Ursprungsmeinungen ausgeht.

Offenheit, Flexibilität, das Wissen um den hohen Wert und die positive Kraft der komplementären Sichtweisen halten die Partnerschaft lebendig. Dazu kommt die **Anerkennung jeder Art von geleisteter Arbeit**, die Gleichwertigkeit von Säuglingsversorgung, Verhandlungen mit der Bank und im direkten Kundenkontakt. Gegenseitiger Respekt ist ebenfalls ein elementarer Baustein des Vertrauens ohne den ein Führungstandem nicht überleben kann.

Die gemeinsame Arbeit im Unternehmen schließt **dauerhafte Beziehungsarbeit** ein. Durststrecken wollen durchgehalten werden, sie kommen in jedem Unternehmen vor und erfordern Ausdauer und Kompromissbereitschaft. Einige Paare begleiten sich mit **regelmäßigen Reflexionsgesprächen** mit oder ohne Coach oder Psychologen **bevor** etwas aus dem Ruder läuft. „Wie sind wir jetzt als Führungsduo unterwegs und was ist gerade schwierig?“ Der oder die Beraterin führt sowohl Einzel- als auch Paargespräche mit dem Tandem. Das hat sich in meiner Coachingpraxis als sehr wirksam erwiesen; manche Menschen können sich besser einer neutralen Person als dem eigenen Partner öffnen.

Die meist verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben sind achtsam zu beobachten und zu bewahren. **Humor und Gelassenheit** sind Trumpf, das erfolgreiche Tandem ist fähig, über sich und seine Marotten zu lachen und schwierige Situationen entspannen sich durch einen amüsierten Blick darauf.

Zu den hier genannten Themen fügen die Autoren Fravi/Plattner-Gerber einen Fragenkatalog hinzu, er gilt für zahnende Anfänger und zahnlose Altprofis:

Fragen für den Paardialog

- Auf individueller Ebene:
Welche Bedürfnisse habe ich bezüglich unserer gemeinsamen beruflichen und privaten Lebensführung?
Welche Vorstellungen habe ich bei meiner persönlichen und beruflichen Weiterbildung?
Wie stelle ich mir unsere Familie vor?
Was brauche ich für ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben?

- Die Paar-Ebene:
Welche gemeinsamen Visionen und Wertvorstellungen haben wir?
Wie möchten wir an der Pflege unserer Beziehung arbeiten?
Wie können wir uns fachlich und persönlich gegenseitig unterstützen?
Wie bewältigen wir unsere Probleme? Was können wir gut und wo brauchen wir Unterstützung?
- Ebene des Unternehmens:
Wie möchten wir als Führungsduo von außen wahrgenommen werden?
Herrscht zwischen uns eine Hierarchie oder sind wir tatsächlich gleichgestellt?
Bei welchen Themen sind wir unterschiedlicher Meinung und wie gehen wir damit um?
Wie können wir die Entlohnung fair und gerecht gestalten?
Was passiert, wenn einer von uns nicht mehr arbeiten kann? Welche organisatorischen Maßnahmen können wir präventiv treffen?

Ein gut eingestimmtes Führungsduo leistet mehr als Einzelne es je können:

- Die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität eines Unternehmens ist weit höher als bei einer einzelnen Person.
- Die Summe der Kompetenzen ist größer, dadurch ist das gesamte Spektrum breiter.
- Beide Führungsspitzen konzentrieren sich jeweils auf ihre Stärken und setzen sie optimal ein.

Literatur:

Lianne Fravi, Bettina Plattner-Gerber: Wenn Paare Unternehmen führen. Kösel Verlag 2013

Achtung! Von diesem Buch werden 3 Exemplare verlost, senden Sie mir einfach bis zum 20. April eine Mail, wenn Sie interessiert sind!

Viele liebe Grüße und eine sonnige Osterzeit wünsche ich Ihnen!

Ich freue mich, wenn Sie mich weiterempfehlen, erzählen Sie Anderen gerne von diesem Newsletter oder betätigen Sie Ihre "Weiterleiten" – Taste. Zum Urheberrecht: Unter Namens- bzw. Internetseitennennung dürfen Sie gerne aus meinen Lettern zitieren. Wenn Sie diesen Brief abbestellen möchten, senden Sie ihn bitte mit "Abbestellung" im Betreff zurück, ich nehme Sie dann aus dem Verteiler.

KomMed
Ute Jürgens
Peter-Sonnenschein-Str. 59
28865 Lilienthal

T 04298 / 469977
F 04298 / 469978
E info@kommed-coaching.de
H www.kommed-coaching.de