

Vorstandswechsel erfolgreich gestalten

Ziele – Inhalte - Vorgehen

Mai 2026




Personelle Wechsel im Vorstand sind mehr als nur ein Austausch von Personen. Sie markieren strategisch sensible Phasen – nach außen oft sachlich kommuniziert, intern jedoch häufig geprägt von unausgesprochenen Erwartungen, aufkommender Unsicherheit und einem erhöhten Druck zur schnellen Handlungsfähigkeit.




Es ist eine Zeit, in der sich die Weichen für die künftige Zusammenarbeit und Ausrichtung neu stellen.




Die folgenden Empfehlungen beruhen auf über 30 Fällen, in denen Vorstände und Führungsteams mit externer Begleitung, solche Übergänge als Chance für eine bewusste Co-Kreation genutzt haben und eine neue Ebene der Klarheit erreicht haben



Wird mit dem bisher Erreichten
respektvoll umgegangen?




Ist unser Vorgehen
problemgetrieben, oder von
unserem Gestaltungswillen?




Sind wir open minded und wollen
wir aus Fehlern lernen?



Zeigt unsere gemeinsame
Kompassnadel in Richtung
Kunden?



Wollen wir Tiefgang?



Nutzen wir regelmäßig Formate für
Orientierung und Zusammenarbeit
auf allen Ebenen?



Ergebnisse im Vorstand

- Ein gemeinsam getragenes Zukunftsbild, das sich nicht nur an Kennzahlen orientiert, sondern am Nutzen für die Kunden und an der Entwicklung der Organisation.
- Unterschiedliche Führungsstile stehen nicht mehr im Wettbewerb, sondern werden bewusst aufeinander abgestimmt.
- Eine Vertrauensbasis, die auf Ehrlichkeit und Verlässlichkeit im Handeln beruht und auf deren Grundlage auch kontroverse Positionen offen ausgesprochen werden können.



Das haben Vorstände gelernt

- Klare, konkrete und sinnvolle Ziele entstehen nicht aus einem schnellen Brainstorming, sondern sind das Ergebnis von intensivem gemeinsamem Nachdenken.
- Gegenseitige Erwartungen offen auszusprechen und Unterschiede in persönlichen Werten und im Führungsverhalten transparent zu machen, bevor daraus Konflikte entstehen.
- Bereits lange bekannte personelle Themen insbesondere auf der Bereichsleitererebene konsequent zu lösen.



Ergebnisse in der Führungsmannschaft

- Eine Zielkaskade über alle Führungsebenen, die Orientierung gibt und die Zusammenarbeit ausrichtet. Jeder erkennt klar, welchen Beitrag er zum Zukunftsbild leisten kann.
- Erwartungen an Leistung, Zusammenarbeit und Verantwortung sind transparent und nachvollziehbar.
- Die Führungsmannschaft erlebt den Vorstand nicht mehr als widersprüchlich, sondern als eine von gemeinsamen Werten und Zielen getragene Einheit



Ergebnisse im gesamten Unternehmen

- Klar benannte, konsequent verfolgte Prioritäten für die nächsten 12 bis 24 Monate.
- Markt- und Betriebsbereiche arbeiten koordiniert statt neben- oder gegeneinander.
- Statt reinem Leistungsdruck wird mit nachvollziehbaren Zielen und stimmigen Rahmenbedingungen Raum für Engagement und Lernen geschaffen

Jährlicher Rhythmus der Entwicklungsräume

1. Halbjahr „Strategie“	2. Halbjahr „Planung und Umsetzung“
<ul style="list-style-type: none">▪ Vorstandsklausur▪ Managementtagung (F1/F2)▪ Führungstagung (F1-F3)	<ul style="list-style-type: none">▪ Vorstandsklausur▪ Führungstagung (F1-F3)▪ Mitarbeiterkonferenz

1. Jahr: Orientierung und Alignment

- Geschäftsentwicklungs-Strategie
- Masterplan des Vorstandes
- Ziele-Kaskadierung und Alignment
- Werte und Zusammenarbeit

2. Jahr: Lernen aus der Umsetzung

- Freiräume durch Führen und Lernen aus Fehlern
- Rollenklarheit und Verantwortung von F1 - F3
- Mannschaftsaufstellung
- Kommunikationskaskade

3. Jahr: Kunden- geschäft gestalten

- Kunden und Mitarbeiter gewinnen mit einer Haltung
- Neue Wege der Organisationsentwicklung
- Lernen aus Großgruppen-Formaten

Ihr Begleiter bis zur Erreichung anspruchsvoller Unternehmensziele



Managementsysteme, Strategiearbeit und Zielkaskadierung behandle ich nicht als getrennte Felder, sondern verbinde sie zu einem durchgehenden Führungs- und Lernprozess für die Geschäftsleitung und deren Führungskräfte



Ich lenke den Fokus auf das reale Geschehen, auf menschliche Werte und auf sinnvolle Ziele, statt Probleme. Dadurch kann jeder Verantwortung für sich und sein Handeln übernehmen und freiwillig erreichen, was wichtig ist.



Das Management von ca. 80 Unternehmen in zahlreichen Branchen hat durch meine Begleitung gelernt, sich auf wenige sinnvolle Ziele zu fokussieren und effektive Wege zu gehen, diese Ziele zu erreichen.