

Familienunternehmer Tintelnot: Unternehmer-Kultur schafft Basis für Wachstum

Linnenbecker-Chefs in der Mandat-Telekonferenz mit Guido Quelle

Dortmund, 12. Oktober 2010

„Der erste Vorteil, den ein Kunde beim Kauf bei Linnenbecker hat?“ Die Reaktion der Geschäftsführer Hans-Henrich und Julian Tintelnot kommt prompt: „Er trifft auf kompetente Mitarbeiter.“ Die Antwort zu Beginn der Mandat-Telekonferenz im Oktober ist bezeichnend für den Mitarbeiterfokus des Fliesen- und Baustoffhändlers aus Bad Salzuflen.

In der dritten und vierten Generation führen die beiden Unternehmer mehr als 800 Mitarbeiter an 20 Standorten. „Über unsere Mitarbeiter wird schließlich Kundennähe generiert“, macht Hans-Henrich Tintelnot deutlich. „Das mag zwar auch der Dezentralität unseres Geschäfts geschuldet sein, spiegelt aber unsere Einstellung wider, dass jeder Mitarbeiter Verantwortung fürs Unternehmen trägt“, ergänzt Julian Tintelnot.

Diese Nähe zum Menschen bezeichnen sie als wesentlichen Unterschied zu Konzernen. Diese bräuchten zwar mitunter weniger Zeit in der Entscheidungsfindung, seien häufiger besser darin, Strukturen und Prozessen zu schaffen. Dafür sei Linnenbecker deutlich schneller in der Umsetzung – auch dank der Mitarbeiter.

Von innen heraus wachsen

Möglichen Wachstumshemmnissen – keine qualifizierten Mitarbeiter, fehlendes Managementpotenzial – treten die Tintelnots früh entgegen: Die Entwicklung und Bindung des Nachwuchses sei von jeher Kern der Unternehmensstrategie. Derzeit sind mehr als zehn Prozent der Beschäftigten Auszubildende, deren weiterer Weg eng begleitet wird. Stellen und Positionen würden üblicherweise aus den eigenen Reihen besetzt. Weiterbildung und Karrierepläne täten ein Übriges, dass Mitarbeiter Freude an der Übernahme von Verantwortung und am eigenständigen Arbeiten haben.

Auf diese Mitarbeiter baue die Wachstumsstrategie bei Linnenbecker. Die Wachstumsziele des Unternehmens würden nicht allein auf Geschäftsleitungsebene gefasst und von dort aus realisiert. Vielmehr werden spezifische Zielgrößen bis in alle Bereiche und auf Niederlassungsebene vereinzelte. „Und natürlich auch kontrolliert“, schmunzelt Julian Tintelnot.

In einem Familienunternehmen könne man gute Dinge bewahren und gleichzeitig Neues angehen, führt Hans-Henrich Tintelnot aus, aufbauend auf unternehmerischer Verantwortung und vorgelebten Werten. Das zeigt sich für Julian Tintelnot auch darin, dass nicht immer ein Wachstumsschub nach dem anderen erfolgen müsse, sondern auch Zeit vorhanden sein darf, um Strukturen und Prozesse an dieses neue Wachstum anzupassen.

Ein weiteres mögliches Wachstumshemmnis – unterschiedliche Vorstellungen im Gesellschafterkreis – sehen Hans-Henrich und Julian Tintelnot auf Nachfrage von Guido Quelle in ihrem Unternehmen als nicht gegeben an, zumal Anfang 2010 eine Entflechtung stattgefunden hat.

Die Nachfolge verantwortlich handhaben

So wie die Linnenbecker-Chefs Mitarbeitern Verantwortung übergeben, so handhaben sie Zuständigkeiten und Entscheidungen auch in der Geschäftsleitung. Die Tintelnots gehen mit der Unternehmensnachfolge bewusst um: Sie haben geschäftlich keine Senior-Junior-Beziehung, sondern eine Gleichordnung in der Geschäftsführung mit unterschiedlichen Ressorts. Das erleichtere das Loslassen, erläutert Hans-Henrich Tintelnot. Er halte eine Übergangszeit von fünf bis acht Jahren, sofern möglich, für sinnvoll. Mit Julian Tintelnot und

den Gesellschaftern sei er sich im Übrigen einig, dass ein Familienmitglied in der Unternehmensleitung mindestens so gut sein müsse wie ein Externer. Nur so könne der Fortbestand von Linnenbecker gesichert werden.

Die nächste Mandat-Telekonferenz findet am 8. November 2010 statt zum Thema „Wachstumsfallen: 'Wir haben es doch gut gemeint'“. Mehr Informationen unter <http://www.mandat.de/de/menu/produkte/telekonferenzen/>

Abdruck/Verwendung Text und Fotos rechtfrei unter Hinweis auf Mandat-Telekonferenzreihe.
Bildunterschrift Foto Linnenbecker: „Die Geschäftsführung der Wilhelm Linnenbecker GmbH & Co. KG (von links): Hans-Henrich Tintelnot, Julian Tintelnot“
Bildunterschrift Foto Quelle: „Mandat-Geschäftsführer Dr. Guido Quelle“

Mitschnitt der 8. Mandat-Telekonferenz 2010 zur Verwendung als journalistische Quelle erhältlich (Veröffentlichung von Original-Tonmaterial nicht gestattet)

Mit der zehnteiligen Telefonkonferenz-Reihe „Dimensionen des Wachstums“ bietet die Dortmunder Mandat Managementberatung auch 2010 einen schnellen und komprimierten Zugriff auf 20 Jahre Know-how. Mandat ist Vorreiter in Deutschland mit dieser besonderen Form des fachlichen Austauschs, aktuell mit mehr als 150 registrierten Teilnehmern. Die einstündigen Impulsvorträge und Interviews am Telefon richten sich an Unternehmer, Vorstände, Geschäftsführer und seniorige Führungskräfte. Vortragsteile wechseln mit interaktiven Phasen.

Dr. Guido Quelle ist seit mehr als 20 Jahren Unternehmer. Als Berater, Autor, Redner und Experte für profitables Wachstum unterstützt er aktive Unternehmenslenker dabei, ihre Unternehmen auf nachhaltiges Wachstum zu trimmen. Dr. Quelle ist als erster Europäer Mitglied der Million Dollar Consultant® Hall of Fame.

Die Mandat Managementberatung GmbH, Dortmund, unterstützt ihre Klienten seit über 20 Jahren dabei, profitabel zu wachsen. Zu den mehr als 100 deutschen und multinationalen Klienten gehören ANZAG, Deutsche Post, DHL, Hornbach, Mercedes-Benz, Volkswagen oder die Erasmus Universität Rotterdam sowie zahlreiche mittelständische Unternehmen.

Pressekontakt:

Mandat Managementberatung GmbH
Dr. Guido Quelle
Emil-Figge-Straße 80
D-44227 Dortmund

Tel: +49 231 9742390
Fax: +49 231 9742389
guido.quelle@mandat.de
www.mandat.de