

Unternehmensnachfolge

© 2010 ad-ucation

■	Wo liegen die Herausforderungen?	2
■	Was können wir für Sie tun?.....	2
■	Was sind die Schritte?.....	3
	1. Analyse des aktuellen Standes der Unternehmensnachfolge	3
	2. Klärung der Positionen des Gebenden und des Nehmenden	3
	3. Verantwortung – geben und nehmen.....	3
	4. Die praktische Übergabe.....	4

**„Die Herausforderung
zum Neuen kommt aus
dem, was wir lieber
weghaben oder
ausklammern wollen.“**

Bert Hellinger



■ Wo liegen die Herausforderungen?

Es ist eine Tatsache, dass ein nicht geringer Teil von Familien-unternehmen den Generations-wechsel nicht überlebt. Dies liegt oft nicht an den bestehenden Marktchancen eines Unternehmens, sondern an verdeckten und offenen Familienkonflikten, die eine Übergabe von der Generation der Eltern an die Generation der Kinder verhindern.

In Deutschland stand beispielsweise in den Jahren zwischen 2007 und 2009 in mehr als 350.000 Familienunternehmen eine Übergabe an – über 40.000 in den neuen und über 310.000 in den alten Bundesländern.

Drei von vier Kleinbetrieben können das nicht mehr über die Eigentümerfamilie regeln. Jeder vierte Betrieb ist von Aufgabe bzw. Stilllegung bedroht.

Dies sind Fakten, die nachdenklich stimmen.

■ Was können wir für Sie tun?

Die Unternehmensnachfolge - oder besser die Unternehmernachfolge - im klassischen Mittelstand hat zumeist für alle davon betroffenen Personen bzw. Personengruppen Einmaligkeitscharakter. D.h. innerhalb einer Generation ist sie ein einmaliges Vorhaben, das die ganze Aufmerksamkeit - sowohl beim Unternehmer als auch bei den potentiellen Unternehmensnachfolgern - erfordert und verdient.

Die Unternehmensnachfolge ist somit, die wichtigste und zugleich schwierigste unternehmerische Aufgabe. Für den Unternehmer gilt es, den Fortbestand - oftmals seines Lebenswerkes mit allen daran hängenden Bindungen und Verbindungen - zu bewahren und zu sichern.

Die Unternehmensnachfolger erwartet - im Gegensatz zu Existenzgründern, die ein eigenes, neues Unternehmen gründen - kein "leeres Feld", das sie nach eigenen Vorstellungen besetzen und gestalten können.

Das bestehende Unternehmen stellt ein lebendiges Netzwerk aus Menschen, Beziehungen und Funktionen dar - einen lebendigen Organismus im täglichen Wirtschaftsgeschehen und nicht nur ein Verkaufsobjekt bzw. einen Kaufgegenstand.

Im Coachingprozess werden Sie bei dem Erreichen von persönlichen und unternehmerischen Zielen begleitet und bei der Lösung akuter Probleme unterstützt.

- Wir analysieren zusammen mit Ihnen Ihre aktuelle Situation
- Wir begleiten Sie bei der Erarbeitung Ihrer persönlichen Ziele
- Wir bereiten zusammen mit Ihnen die anstehenden Gespräche vor
- Wir zeigen Ihnen Wege den anderen zu verstehen
- Wir begleiten Sie bis zur Übernahme und die ersten 100 Tage

■ Was sind die Schritte?

1. Analyse des aktuellen Standes der Unternehmensnachfolge

Hier handelt es sich um die Vorbereitungsphase. Haben Sie schon konkrete Vorstellungen, wie der Generationswechsel in dem Unternehmen erfolgen soll? Gibt es schon Überlegungen oder gar Entscheidungen bezüglich der Nachfolgeregelung. Wie viel Zeit haben Sie noch?

Zu aller erst müssen die grundsätzlichen Überlegungen oder schon gegangene Wege analysiert und geklärt werden. Hier wird das selbstverständliche hinterfragt.

2. Klärung der Positionen des Gebenden und des Nehmenden

Zunächst wird betrachtet, was die Nachfolge-Motivation beeinflussen kann. Was bewegt Sie, was motiviert Sie, leitet Ihre Entscheidungen und gibt Ihnen Handlungsenergie? In dieser Phase befassen Sie sich mit der Klärung und Verständigung.

Vor allem, was wir erwarten ist von entscheidender Bedeutung. Hierbei ist es wichtig die Erwartungshaltung von Gebenden und Nehmenden bei der Nachfolge zu analysieren.

3. Verantwortung – geben und nehmen

In der Einigungs- und Neuordnungsphase ist die Wahrnehmung der Verantwortung ein zentrales Thema! Nur wenn von beiden Seiten die Verantwortung gegeben bzw. übernommen wird, kann die Nachfolge gelingen.

1. Die wirtschaftliche Verantwortung
2. Die soziale Verantwortung
3. Die persönliche Verantwortung

Sind alle Beteiligten bereit diese Verantwortung zu nehmen und zu übergeben? Was muss hierbei berücksichtigt werden? Welche Erwartungen und Emotionen spielen hierbei eine Rolle?

4. Die praktische Übergabe

In der Übergabephase gibt es neben juristischen und finanziellen Regelungen auch Klärungsbedarf bei den Rollenverteilungen.

Nachdem der Staffelstab feierlich übergeben worden ist, hat der Übernehmende die Aufgabe die Führungsrolle im Unternehmen zu übernehmen und der Gebende, sich zurück zu ziehen. Die ersten 100 Tage sind dabei entscheidend.

Für die neue Führungskraft geht es darum sich vor Ab- und Überbewertung zu schützen, für Kontakte zu sorgen, Veränderungsanstöße wahr und ernst zu nehmen und für Wissenstransfer zu sorgen. Wichtig ist hierbei das richtige Gespür für die betroffenen Menschen. Veränderungen sollten deshalb im richtigen Tempo erfolgen.

Sicherlich gibt es bei jedem Generationswechsel Gemeinsamkeiten. Schwieriger ist es aber mit den persönlichen Situationen und Befindlichkeiten umzugehen. Wenn dabei das Geschlecht noch eine vordergründige Rolle spielt, fordert es noch mehr Sensibilität und Verhandlungsgeschick.

Wir stehen Ihnen als Coach in diesem Prozess zur Seite und begleiten Sie auf dem Weg zu Ihrem Ziel.

Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen unverbindlichen Termin zu einem Erstgespräch!

Ihr Ansprechpartner: hoffmann@ad-ucation.com

Zentrale Rufnummer: 0511/ 39 717 46

Mobil: 0172 / 80 51 463

**Postanschrift: ad-ucation
Dorthe Hoffmann
Gehägestrasse 20 K
30655 Hannover**