

Altes bewahren - Neues wagen

Der Schlüssel für die gemeinsame Zukunft

- Ein Konzept zur Begleitung und erfolgreichen Umsetzung des Generationswechsels in Unternehmen -

Vorbemerkungen

- Nach 1945 entstanden in Deutschland zahlreiche Familienunternehmen, deren Gründer sich nun zunehmend in den wohlverdienten Ruhestand zurückziehen.
- Gegenwärtig erfolgen rund 6000 Firmenübergaben jährlich. Erfahrungsgemäß schaffen von 100 Familienunternehmen nur etwa die Hälfte den Übergang in die zweite Generation, in die dritte sogar nur 3-4%. Eine Vielzahl von Ursachen sind für dieses Scheitern verantwortlich.
- Die rechtzeitige Weichenstellung und ein gezieltes Management der Betriebsübergabe ist daher von entscheidender Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung des Generationenwechsels in Unternehmen. Nur so kann Neues integriert und Altes verabschiedet werden.

Mögliche Ausgangssituationen im Unternehmen

- Sie als *Senior* wollen den Betrieb übergeben, können sich aber den Junior noch nicht an Ihrem Platz vorstellen.
- Sie als *Senior* wollen sich aus der Firma zurückziehen, es ist aber kein Nachfolger in Sicht oder potentielle Kandidaten verfügen nicht über die nötigen Qualifikationen.
- Sie als *Junior* haben das Unternehmen übernommen, bei wichtigen Entscheidungen versichern sich die Mitarbeiter aber immer noch bei Ihrem Vater.
- Sie als *Junior* sollen den Betrieb übernehmen und fühlen sich der Aufgabe schlicht nicht gewachsen.
- Sie als *Junior* sind für die Unternehmensleitung vorgesehen, können Ihre eigenen Lebensziele jedoch nur schwerlich damit vereinbaren.
- Sie als *Senior* hegen die Befürchtung, dass bei der Übergabe der Firma an eine Erbgemeinschaft Konflikte in Firma und Familie aufbrechen könnten.
- Sie als *Senior* und Sie als *Junior* wollen in Ihrem Unternehmen Ihre unterschiedlichen Vorstellungen integriert sehen.

Schlüsselaspekte der Unternehmensübergabe

- Erkennen von Konfliktpotentialen und Entwicklungschancen:

Eine Unternehmensübergabe bedeutet einerseits Risiken und Herausforderungen, andererseits aber auch Chancen und Möglichkeiten für Innovationen. Eine sorgfältige Analyse der Situation und die entsprechende Auswahl des Nachfolgers sind notwendig, um den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

- Bewusstmachung und Akzeptanz alter / neuer Werte:

Die unterschiedlichen Wertesysteme von Junior und Senior bestimmen oftmals unbewusst deren individuelles Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln. Dies kann sich auf eine Vielzahl von Aspekten der Unternehmensübergabe auswirken. Eine Sensibilisierung für diese Problematik ist eine grundlegende Voraussetzung für die Integration unterschiedlicher Vorstellungen und damit das Gelingen der Übergabe.

- Zielgerichtete Qualifizierung der Beteiligten:

Veränderte Rollen erfordern in der Regel zusätzliche Fähigkeiten. Dies können sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen sein. Für einen erfolgreichen Generationen-wechsel ist es notwendig bereits vorhandenes Wissen durch ein individuell zugeschnittenes Qualifizierungsprogramm zu erweitern.

- Gemeinsame Vision entwickeln:

Eine erfolgreiche Zukunft des Unternehmens zwischen Kontinuität und Wandel setzt die Integration der unterschiedlichen Vorstellungen von Junior und Senior in den betrieblichen Alltag voraus. Nur so können Identifikation und Wachstum in der Firma nachhaltig gesichert und über Generationen hinweg getragen werden.

- Themen

- Kommunikation
- Führung und soziale Kompetenz
- Lebens- und Karriereplanung
- Personalentwicklung und -management
- Organisationsentwicklung und Veränderungsmanagement
- Systemisches Denken im Management
- Finanzmanagement und Steuern
- Strategieentwicklung
- Marketing