

Nachfolge

Thema: Eine Vielzahl von **Unternehmer-Nachfolgen** stehen in Deutschland in den kommenden Jahren an. Viele Unternehmer lassen sich häufig zu viel Zeit mit dem aktiven Start der **Vorbereitung** und der **Umsetzung**. Unternehmensnachfolge ist ein sehr komplexes Thema, wird wiederum sehr oft zu unstrukturiert, unplanmäßig oder unvorbereitet angegangen.

Nutzen : Dieses Seminar beantwortet insbesondere Fragen **der Nachfolge** zur Unterstützung bei der **Prozess- und Projektsteuerung**: Wer ist in welcher Form betroffen, wer ist einzubeziehen, wie sind die Beziehungen? Wie stehen die Mitarbeiter zu Veränderungen im Management, zur Nachfolge? Wie können solche Veränderungsprozesse erfolgreich, umsetzungs- und erfolgsorientiert gestaltet werden? Welche Werkzeuge und welche Methoden können eingesetzt werden? Welche Widerstände sind zu beachten? Welche Teamstrukturen sind gefragt? Welche Rahmenbedingungen sind zu schaffen? Im Vordergrund stehen also nicht steuerliche und juristische Aspekte, sondern der Prozess der systemorientierten Umsetzung im Unternehmen.

Zielgruppe: Inhaber, Geschäftsführer, Übernehmer / Käufer, Nachwuchsführungskräfte, Gründer

Inhalte / Themenschwerpunkte:

- **Betriebswirtschaftliche Ziele, Strategien, Planungen eines Unternehmens**
Zukunftsorientierung eines Unternehmens, Kosten-/Finanz-/Investitionspläne, Interpretation der Bilanzen/GuV/Kostenstrukturen, Kennzahlen, Analyse-Methoden, Due Diligence, Rating
- **Organisatorische Rahmenbedingungen / Voraussetzungen**
Organigramm, Verantwortungen, Qualifizierungen, IT, Technologie, Projekte, u. a.
- **Nachfolge-Projektplanung. Was ist zu tun und zu definieren?**
Auftrag, Zielvereinbarung, Kommunikation, Tools, Meilensteine, Zeit- und Kostenplanung, Controlling des Projektes. Rollen, Beteiligte, Kompetenzen, Ergebnisabstimmung, Team
- **Wie sind Information und Kommunikation zu gestalten?**
Möglichkeiten und Regeln der Informationsbeschaffung, Dokumentation, des Reporting, der Besprechungsgestaltung, Moderation. Verantwortung, Partnerschaft/Kooperation, Konfliktbewältigung. Wissenstransfer, Kreativität, Dialogbereitschaft. Wer sind die Behinderer/Förderer?
Projekt-Präsentation, Zwischenberichte, Ergebnisse, Reflexion, Feedback
- **Erfolgs-Sicherung durch alternatives und vernetztes Denken im Projekt**
Szenarien, Störungen, Projekt-Controlling, Abweichungs-Analysen, Notfallprogramme, Risiken
- **Bewusstmachen von Problemen, von Verhalten, Typen, Strukturen,**
von Systemen, persönlichen Eigenschaften, Führungskultur, Menschenbildern, Killerphrasen
Weiche Faktoren der Leistungsförderung im Unternehmen: Vertrauen, Selbstbewusstsein, Anerkennung, Zufriedenheit, Werte, Umgang mit Ängsten, Zielvereinbarungen,
- **Voraussetzungen zum Übergang klären und schaffen**
Verantwortung, Delegation, persönliches Führungsbewusstsein, Beziehungs-Management, Spielregeln, Besprechungskultur, Zeitmanagement, Regeln der Kommunikation, Mitarbeitergespräche, Feedbackkultur
- **Externe Kompetenzen nutzen**
Komplexität intern reduzieren, Erfolgsfaktoren sichern, Leistungslücken erkennen, Partner-Bedürfnisse ausloten und kommunizieren, aktuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter einsetzen u. a. erkennen, methodische, analytische und soziale Kompetenzen

- **Projektschritte, Abschluss und Umsetzung**

Planung – Analyse – Integration aller Beteiligten – zielgerichtete Aktionen – Umsetzung und Ergebniskontrolle beim Coach konzentrieren und abrufen. Abweichungsanalysen und zielorientierte Reaktionen/Entscheidungen unterstützen.

Wie fördern wir die Akzeptanz, Anerkennung, das Verständnis, die Unterstützung und die Initiativen aller Beteiligten?

Klare Definition der Ressourcen, der Verantwortung, des Zeitplans, der Teambildung, der Dokumentation, der Unterstützung durch das Management und deren

Erfolgskontrolle.

- **Lernergebnisse, Feedback – Runde, Transfer-Aufgaben. Wie wollen Sie weiter machen?**

Arbeitsweise: Neben der Wissensvermittlung und Informationsblöcken des Referenten und Trainers im **Workshop** werden die Teilnehmer vor allem durch Moderation, Kleingruppenarbeit, Kurzreferate, Übungen, Präsentationen, Feedbacks, offene Diskussionen, sowie durch konkrete Beispiele zur aktiven Mitarbeit im Workshop angeleitet.

Referent: **Dr. Norbert Ueberschaer**, Dipl.-Kfm., Dipl.Ing. (FH), Buchautor „Mit Teamarbeit zum Erfolg“, Hanser - Verlag 2000 (2. überarbeitete Auflage)

Dauer: 3 Tage , 8.30 Uhr bis 17.30 Uhr,

Kosten: **890,- €** plus MwSt. inkl. Unterlagen und Mittagessen

Teilnehmer: 3-tägiger Workshop begrenzt auf 12 Teilnehmer

Adresse: Ueberschaer & Partner, Otto-Wagner-Str. 52a, 82110 Germering
E-Mail: n.ueberschaer@t-online.de
Telefon: 089 / 841 93 30
Fax: 089 / 84 06 00 46

Gedanken und Themenerweiterung für den Nachfolge-Prozess:

**Was gehört alles zu einer erfolgreichen Umsetzung bei der Nachfolgeregelung?
Auf was ist im Prozess zu achten?**

- **Vertrauen in die Glaubwürdigkeit der Führung schaffen**
- **Vermeiden von wiederholten Dementis**
- **Zu einer klaren Kommunikation gehört ein klares Konzept**
- **Den engeren Führungskreis rechtzeitig informieren und Feedbacks einholen bzw. ermöglichen**
- **Statt bloßer Geheimhaltung ist Initiative zu ergreifen**
- **Einflussnahmen und Berücksichtigung der Familie klären (family relations)**
- **Wie können exzellente Fremdmanager / Beiräte hilfreiche Dienste leisten?**
- **Überlebensinteressen des Unternehmens gehen bei allen Entscheidungen vor oder?**
- **Umgang und Übergang von Autorität, und geschriebene und ungeschriebene Verhaltenskodexe**
- **Was für eingespielte und akzeptierte Konfliktlösungsprozeduren sind vorhanden?**
- **Überprüfen von Ritualen im Unternehmen:
Meetings, Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, Betriebsrundgang, Tischordnung, Symbole der Macht (Auto, Büroausstattung, Größe des Sekretariats), wer spricht zuerst, u. a.**
- **Zur Gewohnheit gewordene Rituale geben nicht nur Orientierung, sondern schaffen durch das tägliche Erleben ein Gefühl von Identität und Sicherheit. Veränderungen führen im Betrieb zu Irritationen und Verunsicherungen.**
- **Rituale, bewusste und unbewusste, die verändert werden können oder sollten, oder beibehalten bzw. übernommen werden.**
- **Das Recht zur Veränderung durch den Nachfolger, zumindest wenn die Rituale nicht an die Person des Vorgängers gebunden sind.**
- **Wie wird ein Nachfolger eingeführt? Selbständigkeit bei Fragen, Entscheidungen. Für alle sichtbare und erkennbare Unterstützung des Übergebers. Entscheidungskompetenz des Neuen unterstreichen und anerkennen.**
- **Raum für Interpretationen schaffen, aber begrenzen (Zweifelszeichen, Stirnrunzeln oder dgl. vermeiden).**

Die unbewusste Wirkung von Ritualen ist stärker als alle Worte !

Fax 089 / 84 06 00 46
Internet: www.ueberschaer.com