

Ein Generationenwechsel in der Geschäftsleitung und in den Besitzverhältnissen einer Firma führt zu tief greifenden Veränderungen. Der ausscheidende Unternehmer muss sich von seinem Lebenswerk trennen. Verantwortung, Macht, Prestige und wertvolle Beziehungen gehen verloren. Berufliche und persönliche Gepflogenheiten sind aufzugeben und neue Lebensgewohnheiten zu entwickeln. Davon betroffen ist meistens die ganze Unternehmerfamilie, vor allem jedoch der Nachfolger.

Eine gute Nachfolgelösung weckt positive Erwartungen und kann viel zur Dynamisierung eines Unternehmens beitragen. Wandel erhöht immer auch die Unsicherheit. Die Mitarbeiter erhalten einen anderen Chef, welcher meistens anders führt und andere Prioritäten setzt. Er wird über kurz oder lang die unternehmerischen Zielsetzungen, die Unternehmenskultur, die Führungsstruktur sowie betriebliche Abläufe seinen eigenen Vorstellungen entsprechend anpassen. Es ist verständlich, dass sich Mitarbeiter und Geschäftspartner Fragen stellen und möglichst frühzeitig und umfassend über eine Nachfolgelösung informiert sein möchten.

Die Nachfolgeplanung muss das ganze Unternehmen umfassen. Sie darf sich nicht ausschliesslich auf die oberste Geschäftsleitung, den Verwaltungsrat und das Aktionariat beziehen. Führungsnachwuchs, Stellvertreter und Nachfolger sind grundsätzlich auf allen Stufen des Unternehmens wichtig.