

Die Unternehmensnachfolge ist stark von Emotionen geprägt. In fast jedem Nachfolgeprozess zeigt sich, dass die Firmeninhaber zeitweise von Gefühlen überwältigt werden. Die Ursache dafür liegt meist in unterschiedlichen Sichtweisen, Missverständnissen in der Kommunikation, unausgesprochenen Bedürfnissen oder falschem Stolz. Dabei ergeben sich allerdings immer wieder die gleichen emotionalen Stolpersteine.

Die Suche nach dem geeigneten Nachfolger

Wer das Glück hat, eine Nachfolge in den eigenen Reihen zu finden, hat es sicherlich einfacher. Man kennt sich bereits und kann auch von einem gemeinsamen Wissensstand bezüglich des Betriebs ausgehen. Ist allerdings eine betriebsfremde Drittpartei in die Nachfolge involviert, wird es oft schnell emotional. Vor allem in der Due Diligence lassen scheinbar unvernünftige Fragen oder Forderungen den Nachfolgeprozess gerne eskalieren. Es ist entscheidend, auf kritische Fragen ruhig und sachlich zu antworten. Dadurch lassen sich Ängste und Vorbehalte des Gegenübers am effektivsten abbauen.

Die Verhandlung als Pulverfass

Auch bei Diskussionen über den Wert der Firma sind leidenschaftliche Reaktionen kaum zu vermeiden. Denn dabei prallt oft ein stark gefühlsgestütztes Werteempfinden auf eine emotionslose Kalkulation. Es ist essenziell, dass die eigenen Emotionen nicht die Überhand gewinnen, da ein sachlicher und diplomatischer Verhandlungsstil meist erfolgreicher ist und zudem die eigene Verhandlungsposition stärkt.

Als Angestellter in der eigenen Firma

Meist verbleibt, und sei es auch nur für eine kurze Zeit, der ehemalige Inhaber im Unternehmen. Dabei muss einem jedoch bewusst sein, dass bei der Firma, deren Geschicke man über Jahre geleitet hat, nun eine andere Person am Ruder steht. Diese wird die Dinge unzweifelhaft anders angehen, was oft als Kritik missverstanden wird.

Den Übergang in einen neuen Lebensabschnitt aktiv angehen

Oftmals floss die ganze Energie in die eigene Firma, während das Privatleben vernachlässigt wurde. Dies kann dazu führen, dass man keine konkreten Pläne für die Zeit nach der Übergabe des Betriebs hat. Eine weiterführende Lebensplanung und die Entwicklung einer neuen persönlichen Vision helfen. Damit einher gehen auch persönliche Kontakte zu den Stakeholdern. Diese reduzieren sich nach dem Rückzug aus dem Unternehmen meist erheblich. Dementsprechend ist es wichtig, frühzeitig alte Beziehungen zu intensivieren und neue Kontakte zu knüpfen.