

Leitfaden für KMUs im Generationenwechsel

1. Ausgangslage klären: Analyse und Standortbestimmung

- Unternehmensanalyse: Was sind die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Unternehmens?
- Eigentümerziele definieren: Was ist der persönliche Wunsch der bisherigen Generation (z. B. vollständiger Rückzug, beratende Funktion)?
- Nachfolgeoptionen prüfen: Gibt es interne Nachfolger (Familie, Mitarbeiter) oder wird extern gesucht?
- Zeitplan festlegen: Wann soll der Übergang erfolgen?

Tipp: Klare Kommunikation der Absichten schafft frühzeitig Vertrauen bei den Mitarbeitenden.

2. Nachfolger:innen auswählen und entwickeln

- Anforderungsprofil erstellen: Welche fachlichen, sozialen und unternehmerischen Kompetenzen sind notwendig?
- Potenzial der Nachfolger bewerten: Sind Schulungen oder Coachings erforderlich, um die Führung vorzubereiten?
- Gemeinsame Vision entwickeln: Wie soll das Unternehmen in Zukunft aussehen?

Tipp: Unterstützen Sie Nachfolger durch Mentoring oder externe Begleitung, um einen sicheren Start zu ermöglichen.

3. Übergangsphase planen und gestalten

- Rollen klar definieren: Wer übernimmt welche Verantwortung in der Übergangszeit?
- Wissenstransfer sicherstellen: Dokumentieren Sie Prozesse, Netzwerke und Erfahrungswissen der bisherigen Generation.
- Einbindung der Belegschaft: Kommunizieren Sie offen, wie die Übergabe verläuft, um Unsicherheiten zu minimieren.

Tipp: Organisieren Sie gemeinsame Workshops, um die Übergangsphase aktiv zu gestalten.

4. Unternehmenswerte bewahren und anpassen

- Tradition und Innovation verbinden: Welche Werte sind essenziell, und wo ist Veränderung nötig?
- Kulturelle Brücken bauen: Generationen haben oft unterschiedliche Führungsstile – nutzen Sie die Vielfalt und identifizieren Sie auch Gemeinsamkeiten

Tipp: Erarbeiten Sie zusammen ein Leitbild, das die Identität des Unternehmens stärkt.

5. Rechtliche und finanzielle Aspekte regeln

- Rechtsberatung einholen: Klären Sie Unternehmensstruktur, Steuerfragen und Verträge.
- Finanzielle Absicherung: Planen Sie, wie die Übernahme finanziert wird (z. B. Kaufpreis, Teilzahlungen).
- Erbrechtliche Themen klären: Bei familieninternen Nachfolgen sind klare Regelungen essenziell.

Tipp: Ein neutraler Mediator kann helfen, Konflikte zu vermeiden.

6. Loslassen und Neues beginnen

- Die „alte“ Generation: Definieren Sie Ihre neue Rolle – sei es als Berater oder vollständig im Ruhestand.
- Die „neue“ Generation: Entwickeln Sie Eigenständigkeit, aber binden Sie wertvolle Erfahrung mit ein.

Tipp: Feiern Sie den Übergang mit einem offiziellen Event, um die Leistung der Vorgänger zu würdigen und die Zukunft einzuleiten.

7. Kontinuierliche Reflexion

- Feedback etablieren: Regelmässige Gespräche zwischen den Generationen fördern gegenseitiges Verständnis.
- Nachjustieren: Bleiben Sie flexibel, falls Anpassungen nötig sind.
- Mitarbeiterperspektive einbeziehen: Sind alle im Team an Bord und fühlen sich abgeholt?

Abschlussgedanke:

Ein erfolgreicher Generationenwechsel braucht Zeit, Vertrauen und eine klare Ausrichtung. Wenn beide Seiten offen bleiben und bereit sind, voneinander zu lernen, stärkt dies nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Beziehungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes.