

Nachfolge-Checkliste für den Junior

Als (potentieller) Nachfolger können Sie sich folgende Fragen stellen, um zu sehen, wie gut Sie auf Ihre neue Rolle als Unternehmer vorbereitet sind. Aber auch, was auf Sie zukommt, wenn Sie anstehende Veränderungen in der nächsten Zeit planen.

1. Sind Sie bereits sicher, dass Sie die Nachfolge antreten möchten?
2. Was spricht dafür/dagegen? Was müsste für diese Entscheidung noch geklärt werden?
3. Besteht diesbezüglich Klärungsbedarf mit anderen Familienangehörigen?
4. Können Sie schwierige Themen mit dem Senior und ggfs. anderen Familienmitgliedern entspannt und lösungsorientiert ansprechen?
5. Ist der Senior gut auf die Übergabe vorbereitet? Kann er loslassen?
6. Haben Sie bereits Führungserfahrung im eigenen oder einem anderen Unternehmen gesammelt?
7. Sind Sie fachlich ausreichend auf die Rolle als zukünftiger Unternehmer vorbereitet?
8. Haben Sie die volle Akzeptanz Ihres Vorgängers und wichtiger Mitarbeiter?
9. Gelingt es Ihnen, den Übergabeprozess gemeinsam mit dem Senior zu planen?
10. Wann möchten Sie von "Ihrem Unternehmen" sprechen?
11. Sind Sie sich Ihrer eigenen Werte, Stärken und Ihres persönlichen Stils bewusst?
12. Empfinden Sie Wertschätzung für das Lebenswerk des Seniors und können Sie diese zum Ausdruck bringen?
13. Haben Sie vor, das Portfolio in nächster Zeit zu ändern (Innovation, Fokussierung, Diversifikation), neue Marktsegmente zu bedienen bzw. sich von alten zu trennen?
14. Welches sind die wesentlichen Zufriedenheitsfaktoren Ihrer Kunden?
15. In welchen Bereichen sehen Sie Potential, etablierte Prozesse entscheidend zu verbessern?
16. Sind Führungskräfte und Mitarbeiter aufgeschlossen für Veränderungen und Innovationen?
17. Werden regelmäßig Status, Ziele und Strategien im Führungskreis besprochen?
18. Inwieweit fühlen sich Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter verantwortlich für Ihr Handeln im Sinne des ganzen Unternehmens?