



Wer wird **Ihr** Unternehmen weiter **führen** ?



Unternehmensnachfolge ist eine Führungsaufgabe.

In Familienunternehmen gleicht der Führungswechsel einer Herztransplantation. Wir kennen die Chancen und Risiken und sprechen mögliche Probleme offen und rechtzeitig an. Nur so kann die Nachfolge gelingen. Dazu gehören auch klare Vorstellungen darüber, was genau das Unternehmen in Zukunft erfolgreich macht.

Nachhaltige Unternehmenssicherung ist unser Ziel, gegenüber Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern. Viele Hindernisse müssen überwunden werden, um letztlich neue Erfolge zu ermöglichen. Diese Hindernisse liegen sehr oft nicht nur auf der Sachebene, sondern auch auf der menschlichen Ebene. Wir arbeiten ganzheitlich. Unsere Zielgruppe sind Unternehmer und Führungskräfte des gehobenen Mittelstands.



„Mit Blick für das Machbare erarbeite ich mit Ihnen, wohin die Reise gehen soll. Und setze durch, dass Sie da auch ankommen.“

Dr.-Ing. Michael Neumann (50), geb. in Bielefeld, verheiratet, drei Söhne. Familienvater, Unternehmer, promovierter Ingenieur, Führungskraft.

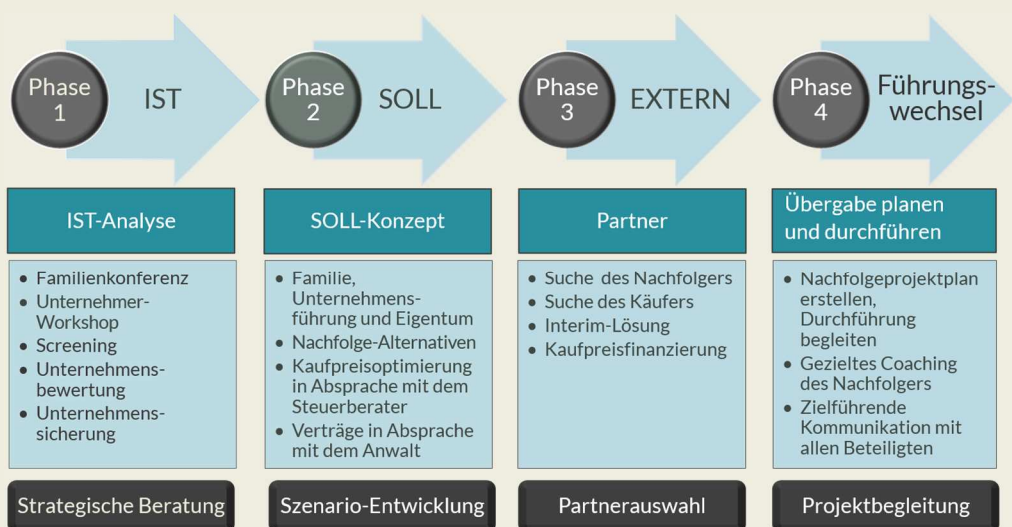
Top-TEN der Führungsfehler in Nachfolgeprojekten

- | | | | |
|----------|---|-----------|---|
| 1 | Persönliche Erwartungen. Häufig wird vorausgesetzt, dass die unternehmerischen Aufgaben in ähnlicher Weise wie bisher erfüllt werden. Daran gemessen, kann der Nachfolger als Unternehmer eigentlich nur scheitern. | 6 | Informationsverluste. Dazu kommt es oft, wenn wichtige Mitarbeiter vom Nachfolger übergangen werden. Wir respektieren gewachsene Unternehmenskulturen und vermitteln das nötige Führungswissen. |
| 2 | Probleme des Unternehmens werden auf später verschoben. Häufig organisiert man nur die Sachbereiche neu. Die Chance der Nachfolge als Veränderungsprojekt zur Unternehmenssicherung wird nicht genutzt. | 7 | Reibungsverluste. Dazu kommt es meist durch unterschiedliche Wertauffassungen der Generationen. Besonders in Familienunternehmen kann es zu Rivalitäten kommen, die unser aktives Konfliktmanagement erfordern. |
| 3 | Übergabetermin vereinbaren. Viele machen weiter, bis die Unternehmensführung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. Impuls-Entscheidungen zum Thema Nachfolge können das Lebenswerk gefährden. | 8 | Rollenkonflikte als Unternehmer, Eigentümer und Vater werden auf die Sachebene verlagert. Daraus entstehende Zielkonflikte werden zu Hindernissen für klare Entscheidungen. Wir unterstützen Sie durch qualifiziertes Coaching. |
| 4 | Zusammenarbeit regeln. Das gilt besonders für die Übergangsphase im Nachfolgeprojekt, wenn altes und neues Management im Unternehmen gemeinsam arbeiten. Es gehört zu unseren Aufgaben, geeignete Leitplanken zu etablieren. | 9 | Der Führungsstil wird nicht an die aktuelle Projektsituation angepasst. Führen nach Zahlen wird gern als Zielvorgabe genutzt, kommt aber in Veränderungsprojekten an seine Grenzen, weil es eben nicht nur um harte Faktoren geht. |
| 5 | Kommunikation fördern. Hilfreich für altes und neues Management sind klare Kommunikationsformen und die Zugänglichkeit wichtiger Informationen. Das gilt für beide. Nichtwissen kann Projekte scheitern lassen. | 10 | Keine Unterstützung. Der Unternehmer entscheidet sich erst dann für Beratungsleistungen, wenn das Nachfolgeprojekt bereits kurz vor dem Scheitern ist. Es gilt, Eskalation rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden. |

Auch wenn Sie bereits in das Thema Unternehmensnachfolge eingestiegen sind, unterstützen wir Sie gern in speziellen Aufgabenstellungen.



**Erstgespräch vereinbaren –
vertraulich
und diskret.**



Dr.-Ing.
Michael Neumann
Mispelweg 6
33689 Bielefeld/Germany
Mobil +49 151 467 40 847
info@mine-time.net