

# UNTERNEHMENSNACHFOLGE VORGEHEN UND PRINZIPIEN

Anleitung für eine effektive und effiziente Nachfolgeregelung

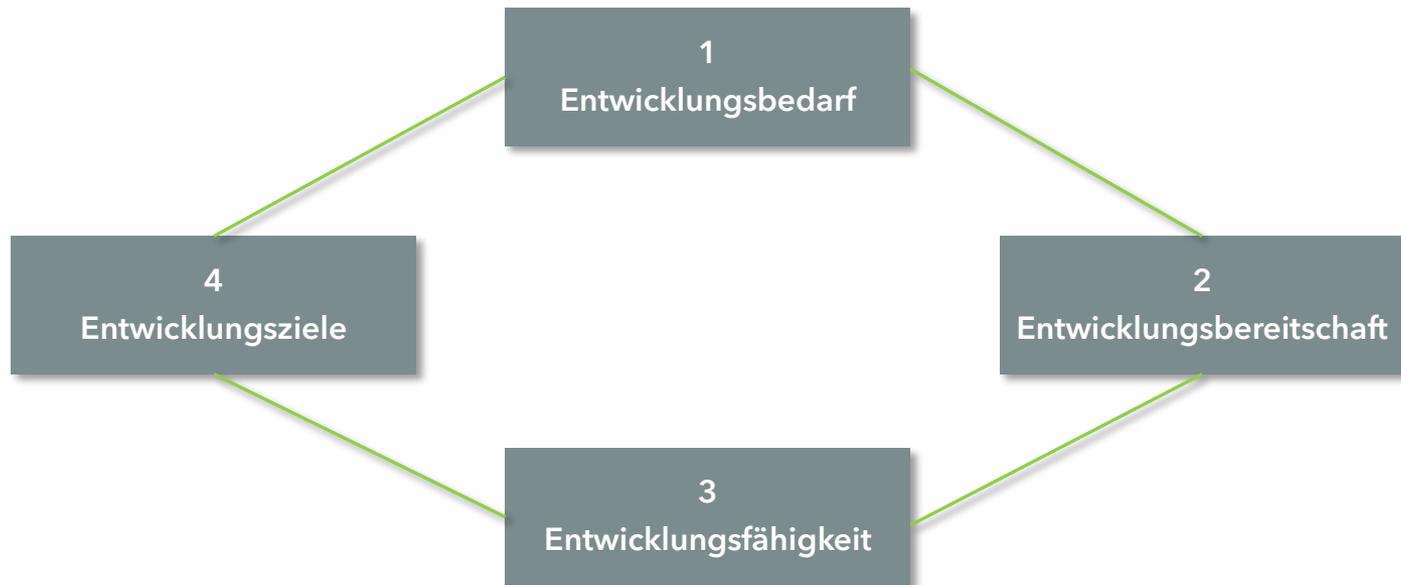
Weingipfel 2023 - Branchenverband Deutschschweizer Wein

# STRUCTUR

Organisationsentwicklung

*„STRUCTUR plant und strukturiert die Weiter-Entwicklung von Unternehmen.“*

# 4 ENTSCHEIDENDE PARAMETER FÜR ENTWICKLUNGEN



**Ziele dabei:**

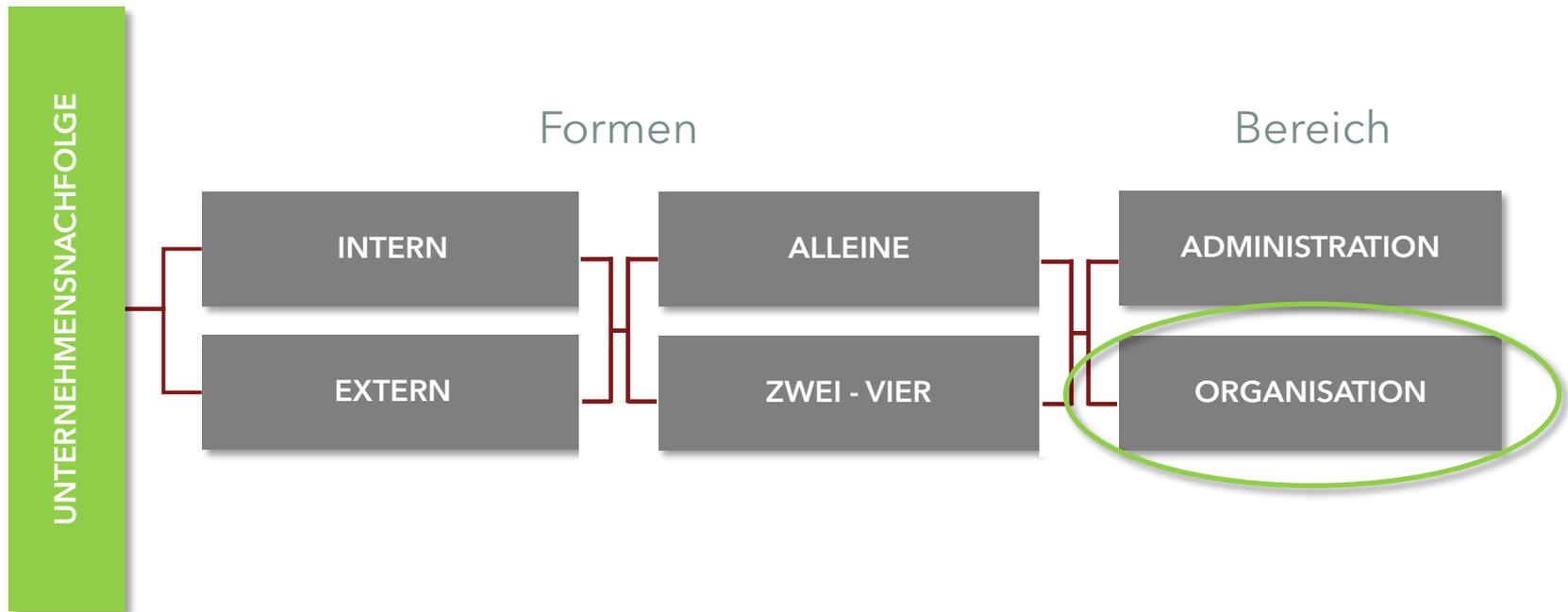
**Steigerung** der **Effektivität** und des nachhaltigen **Gleichgewichtes** (Gesundheit) der Unternehmen.

# AGENDA

- 
- 2 Bereiche
  - 3 Entwicklungsfelder
  - 7 Prinzipien

# UNTERNEHMENSNACHFOLGE - «SCHEMATISCH» 1/2

Mögliche Formen und definitive Entwicklungsfelder (Ausgangslage Weingut CH)



# UNTERNEHMENSNACHFOLGE - «SCHEMATISCH» 2/2

2 Bereiche - „3“ Entwicklungsfelder

## Administration

Hard - Facts



Finanzen

Gesellschaftsform

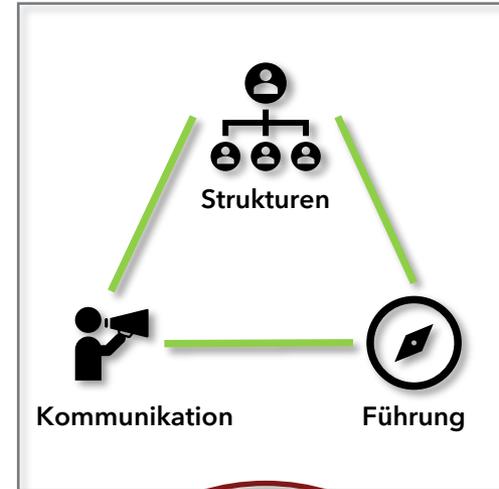
Verträge / Versicherungen

„einfach“

meistens eingeleitet

## Organisation

Soft - Facts



Struktur

Führung

Kommunikation  
(intern)

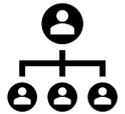
„komplex“

öfters unterdrückt

Bereich

Entwicklungs-  
felder

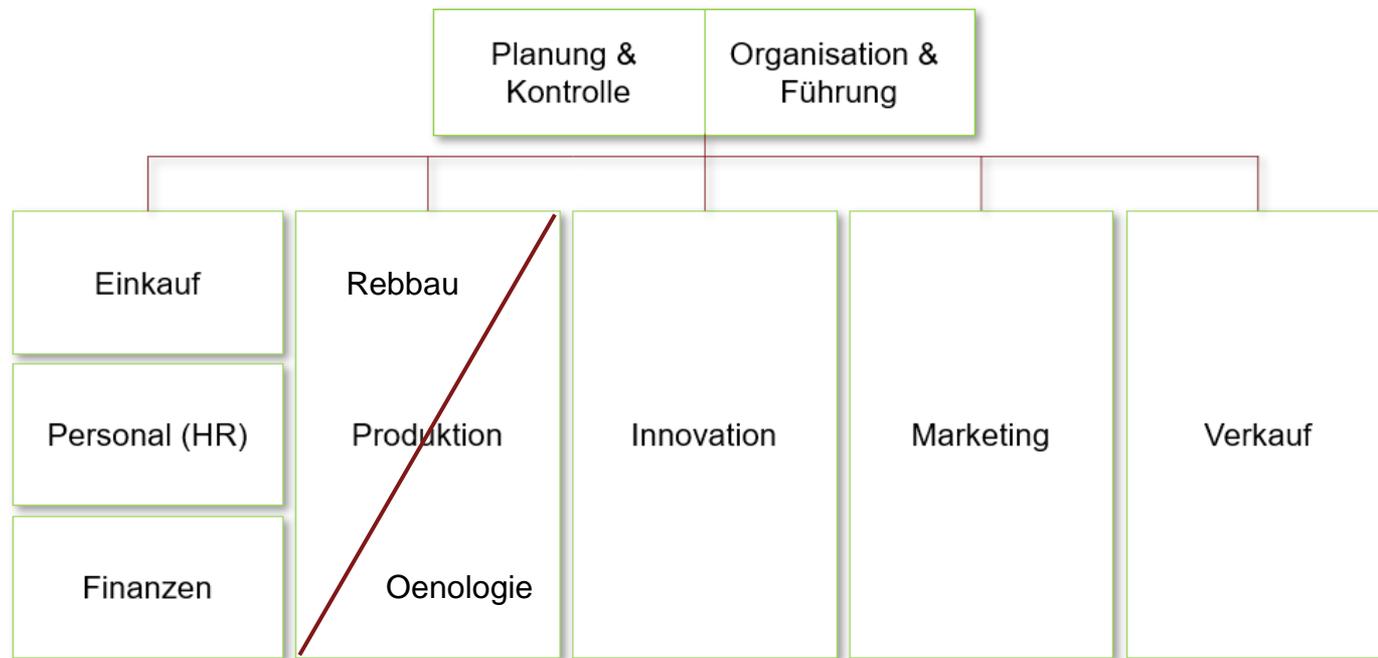
Status

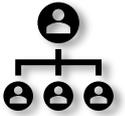


# STRUKTUREN - UNTERNEHMENSMODELL

„It's all about organization“

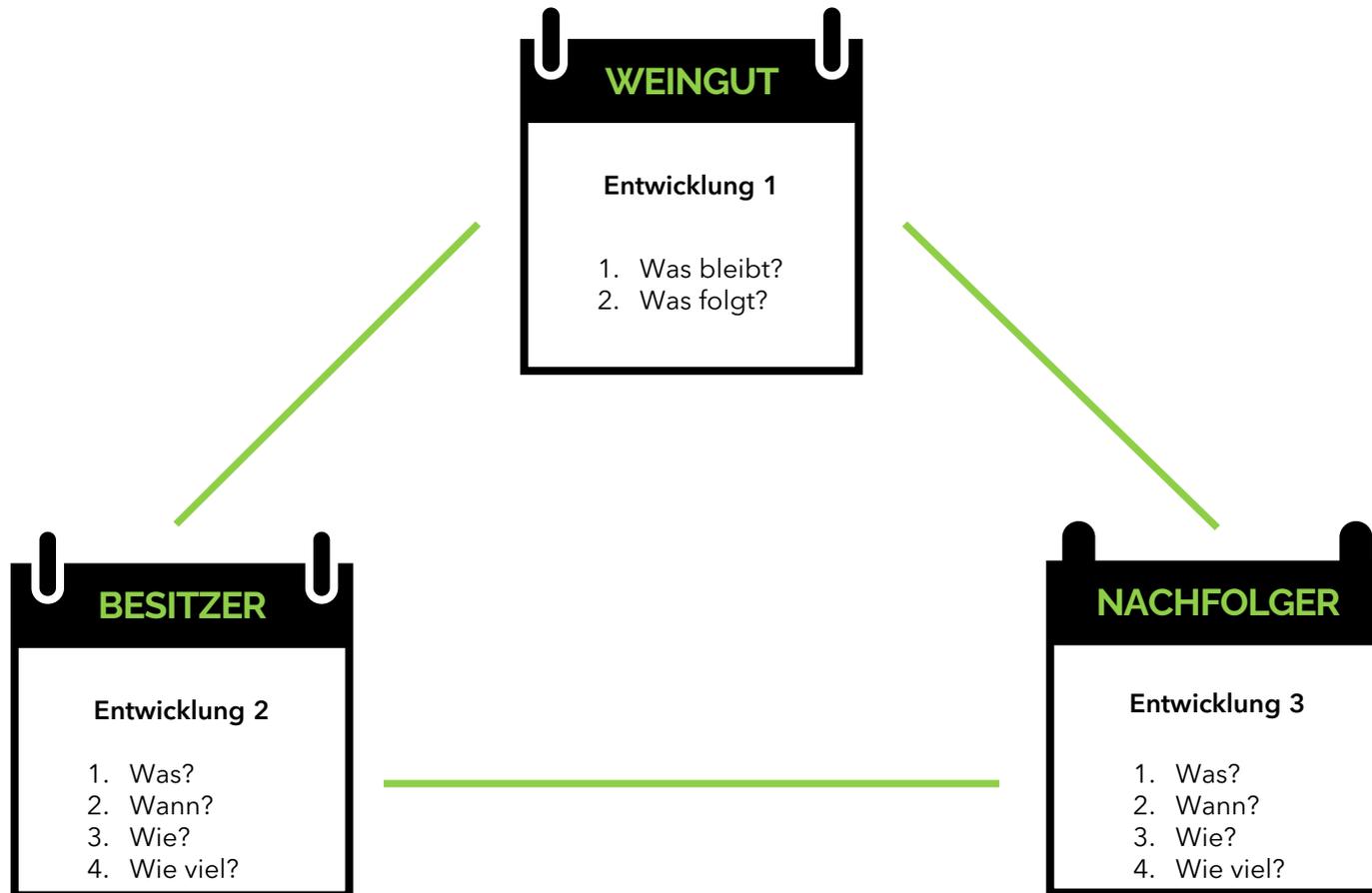
Der Begriff Organisation beschreibt die **Struktur**, die **Aufgabenverteilung** und die **Verantwortung** im Unternehmen.

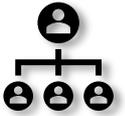




# 1. PRINZIP NICHT NUR IM, AUCH AM SYSTEM ARBEITEN

Schon am Anfang das Ende im Sinn haben

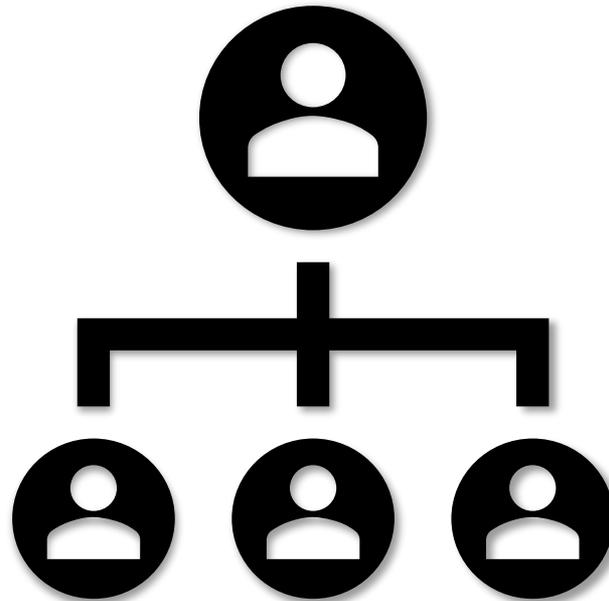


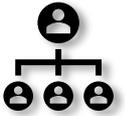


# STRUKTUREN - ORGANIGRAMM

„It's all about organization“

Der Begriff Organisation beschreibt die **Struktur**, die **Aufgabenverteilung** und die **Verantwortung** im Unternehmen.



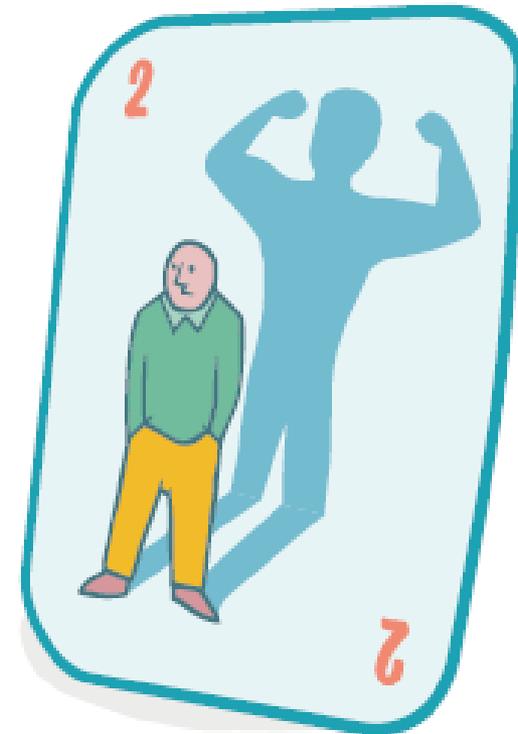


## 2. PRINZIP KOMPETENZEN AM RICHTIGEN ORT

Gut und richtig genutzte Potenziale

### Kompetenz-Fragen

- Ist wirklich bekannt, wer was kann und wie diese Kompetenzen gut und richtig genutzt werden (Besitzer - Nachfolger - Mitarbeiter)?
- Wer hat welche Wünsche und entsprechen diese den individuellen Kompetenzen?
- Wie werden die Verantwortungen abgesprochen, verteilt und kommuniziert?

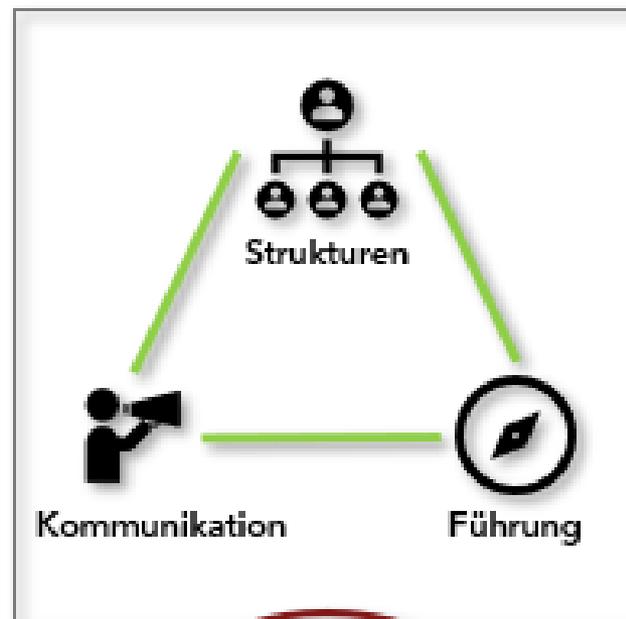


# UNTERNEHMENSNACHFOLGE - «SCHEMATISCH» 2/2

2 Bereiche - „3“ Entwicklungsfelder

## Organisation

Soft - Facts





# FÜHRUNG = SELBSTFÜHRUNG

## **Haltung**

Verantwortung (-sbewusstsein) vs. Opferrolle

## **Werte**

Respekt | Wertschätzung | Wohlwollen | Verantwortungsbewusstsein

## **Kontakt und Beziehung**

Viele Störungen, die in Arbeitsprozessen, in der Kommunikation oder in Teams auftreten, sind nicht böse, sondern eine gutartige Form von Kontakt-Unfähigkeit.

Kontakt führt zu Beziehung und Beziehungen ermöglichen ein ausgewogenes Geben und Nehmen.

## **Definition des persönlichen Führungsleitbildes**

Titel || Kapitel || Entwicklungsfelder (Herausforderungen) || Bibliographie



# 3. PRINZIP WERTSCHÄTZENDE AKZEPTANZ

Erfolg erfolgt

## Werte

Respekt

Wertschätzung

Wohlwollen

Verantwortungsbewusstsein

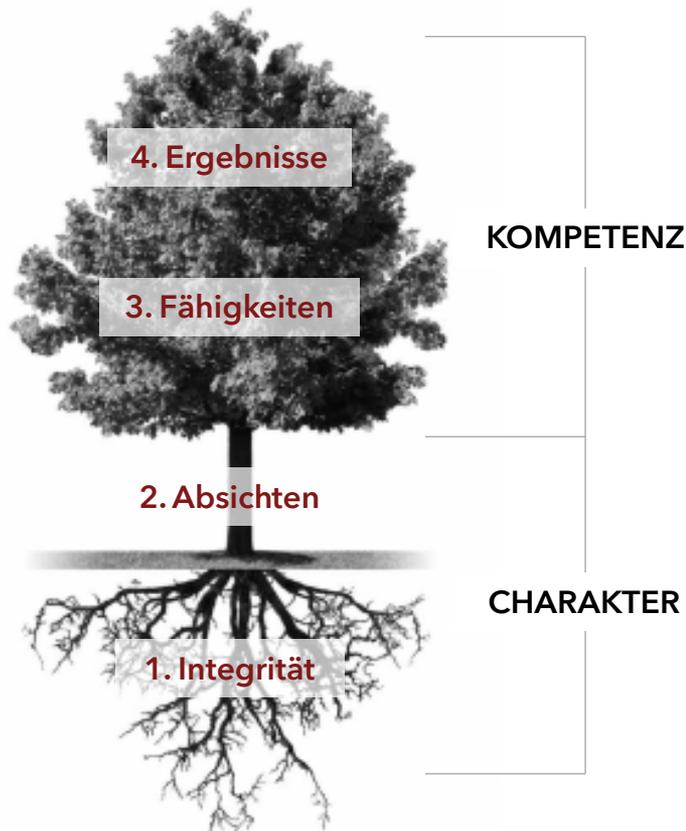
## Einstellung und Haltung

- es geht nicht um Harmonie („es soll doch allen gutgehen“)
- es ist ein Akzeptieren des Bekannten, Unbekannten und Unerkennbaren
- jemand ist, wie er geworden ist - er darf etwas beibehalten oder auch verändern
- wertschätzende Haltung ist eine Gescheitheit der Weisheit, nicht der Intelligenz
- wertschätzende Haltung macht erfolgreich, wirkungsvoll und überzeugend



# 4. PRINZIP SCHNELLIGKEIT DURCH VERTRAUEN

4 Grundlagen der Glaubwürdigkeit



## 1. Grundlage: Integrität

Sind wir kongruent?

## 2. Grundlage: Absichten

Welche Agenda verfolgen wir?

## 3. Grundlage: Fähigkeiten

Machen wir das Beste aus unseren Möglichkeiten?

## 4. Grundlage: Ergebnisse

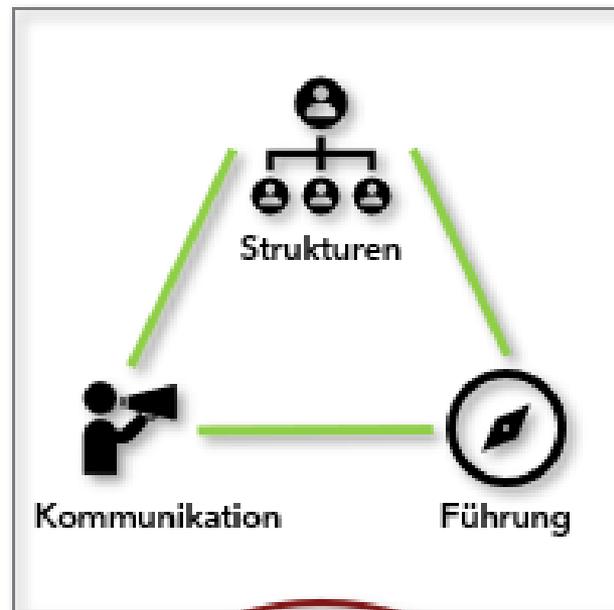
Was können wir vorweisen?

# UNTERNEHMENSNACHFOLGE - «SCHEMATISCH» 2/2

2 Bereiche - „3“ Entwicklungsfelder

## Organisation

Soft - Facts





### 3. KOMMUNIKATION (INTERN)

1 - Formalisiert vs. informell

2 - Terminiert vs. spontan

3 - Vorbereitet vs. ad hoc

4 - Strukturiert vs. kunterbund

5 - Protokolliert vs. „...haben wir das nicht so gesagt?“



# 5. PRINZIP TRANSPARENZ UND OFFENE KOMMUNIKATION

Erst verstehen dann verstanden werden



**Grundsätze**

- Transparenz und offene Kommunikation ggü. Versteckspielen und Intransparenz
- „Wir reden übereinander“ wird zu „Wir reden miteinander“
- Transparenz und offene Kommunikation macht die Arbeit angenehmer und v.a. effektiver



## 6. PRINZIP REFLEXIONSBEREITSCHAFT UND REFLEXION

Weniger Konkurrenz mehr Kollaboration

Analyse und Synthese von Gegebenheiten, Situation und Prozessen, die jeweils der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zugeordnet werden.

Zurückwenden fürs Vorwärtskommen!

### Sport

### Unternehmen

<b>Sportler</b>	viel Training	<b>Unternehmer</b>	wenig Training
	wenig Wettkampf		viel Wettkampf

# 7. PRINZIP SÄGE SCHÄRFEN

Verantwortung vs. Opferrolle

## Eine kurze Geschichte

Nehmen wir an, Sie laufen durch den Wald und treffen auf einen Mann, der fieberhaft daran arbeitet, einen Baum umzusägen.

„Was machen Sie da?“, fragen Sie.

„Das sehen Sie doch“, antwortet er ungeduldig. „Ich säge an diesem Baum.“

„Sie sehen erschöpft aus! Wie lange sind Sie denn schon zugange?“

„Über fünf Stunden“, sagt er, „und ich bin k.o.! Das ist harte Arbeit.“

„Warum machen Sie dann nicht ein paar Minuten Pause und schärfen die Säge? Ich bin sicher, dass es dann viel schneller ginge.“

„Ich habe keine Zeit, die Säge zu schärfen“, sagt der Mann energisch. „Ich bin zu sehr mit dem Sägen beschäftigt.“

# ZEITHORIZONT / ÜBERGANGSPHASE

1 - Wissenstransfer	2 - 5 Jahre
2 - Vertrauensaufbau	2 - 5 Jahre
3 - Führungs- ein- und -ausstieg	2 - 5 Jahre
4 - Kommunikation	2 - 5 Jahre
5 - Strukturen	2 - 5 Jahre
6 - Administration	6 Mte. - 1 Jahr

# ABSCHLUSS

„Eine der größten Störungsquellen im zwischenmenschlichen Zusammenleben liegt in der Tatsache verborgen, dass sich Menschen in ein und derselben „Wirklichkeit“ befinden und diese völlig unterschiedlich wahrnehmen, beschreiben, bewerten und erleben.

Die Basis für konstruktive Zusammenarbeit liegt im Herstellen einer „abgesprochenen Wirklichkeit“ (Verbindendes, Trennendes).

Ausgangspunkt sind die subjektiven Wirklichkeiten. (W.P.)

# ANHANG

# 5. PRINZIP DURCH VERTRAUEN WERDEN WIR SCHNELL

5 Wellen von Vertrauen und 13 Vertrauensregeln

## 1. Welle: Selbstvertrauen

Über die Ethik hinaus: Warum Glaubwürdigkeit die Grundlage von Vertrauen.

## 2. Welle: Beziehungs-Vertrauen

Wie wir durch unser Verhalten Probleme lösen können, die wir selbst heraufbeschworen haben.

## 3., 4., 5. Welle: Vertrauen bei den Interessensgruppen

Wie wir Schnelligkeit steigern, die Kosten senken und unseren Einfluss maximieren.

**Organisations-Vertrauen | Markt-Vertrauen |  
Gesellschafts-Vertrauen**

## 13. Vertrauensregeln

1. Vertrauensregel: Ehrlich sein
2. Vertrauensregel: Respekt zeigen
3. Vertrauensregel: Transparenz schaffen
4. Vertrauensregel: Fehler wiedergutmachen
5. Vertrauensregel: Loyal sein
6. Vertrauensregel: Ergebnisse liefern
7. Vertrauensregel: Sich verbessern
8. Vertrauensregel: Sich der Realität stellen
9. Vertrauensregel: Erwartungen klären
10. Vertrauensregel: Verantwortung übernehmen
11. Vertrauensregel: Erst zuhören
12. Vertrauensregel: Versprechen halten
13. Vertrauensregel: Anderen Vertrauen schenken