

ERFOLGREICHE NACHFOLGEREGELUNG

Mitarbeitende als Erfolgsfaktor – warum sie bei der Unternehmensnachfolge im Fokus stehen sollten

HUMAN Irgendwann müssen sich alle Unternehmerinnen und Unternehmer die gleiche Frage stellen: Wie gestalte ich meine Nachfolge? Insbesondere wenn das eigene Lebenswerk in neue Hände übergeht, ist es ein komplexes Projekt, das viele Aspekte umfasst. Neben dem richtigen Zeitpunkt und einer frühzeitigen Planung ist insbesondere ein Faktor entscheidend – die eigenen Mitarbeitenden in den Fokus zu stellen.

VON RUDOLF OBRECHT, PRÄSIDENT DES VERWALTUNGSRATS DER F.G. PFISTER HOLDING

Wechselt in einem Unternehmen die Besitzerin oder der Besitzer, ist es völlig verständlich, dass dies bei den Mitarbeitenden Sorgen oder sogar Ängste auslöst. Immerhin hängen die Arbeitsplätze – und damit ihre Existenz – am Erfolg der Firma. Wie geht es mit der neuen Führung weiter? Gibt es Umstrukturierungen? Wie sicher ist mein Arbeitsplatz? Solche Fragen tauchen nach der Bekanntgabe über eine geplante Nachfolgelösung häufig auf. Der Nachfolgeregelung gehen intensive Verhandlungsphasen voraus. Oft wird der Kommunikationsplan nicht die gleiche Aufmerksamkeit geschenkt – intern und extern. Vor allem die interne Kommunikation ist ein Schlüsselement, um die Mitarbeitenden auch für die Zeit danach zu motivieren.

Bei einer Nachfolgelösung ist es Pflicht, die Kommunikation professionell zu planen – mit der Definition von Abläufen, zielgruppengerechten Botschaften und Massnahmen über eine definierte Zeitschiene.

KOMMUNIKATION GEGENÜBER DEN MITARBEITENDEN

Informationen sollten erst weitergegeben werden, wenn die Übernahme konkret geregelt ist, um Spekulationen und Unsicherheiten möglichst zu vermeiden. Danach gilt – und bei einer Nachfolgeregelung umso wichtiger – der Grundsatz intern vor extern. Eine aktive, zeitgleiche und transparente Kommunikation aller Mitarbeitenden ist entscheidend. Ziel ist, Wertschätzung und Sicherheit zu übermitteln und Zukunftsperspektiven aufzuzeigen. Beispielsweise müssen die einhergehenden Veränderungen oder mögliche Auswirkungen auf die tägliche Arbeit beantwortet werden.

FEEDBACK VON DEN MITARBEITENDEN

Als Zweites gilt es, für die alten und neuen Inhaberinnen oder -inhaber die Bedürfnisse und Anliegen der Belegschaft ernst zu nehmen und ihnen die Möglichkeit für Feedback oder Fragen zu bieten. Wenn sich die Mitarbeitenden übergangen fühlen, macht sich schnell Unzufriedenheit breit und das Vertrauen in den Arbeitgeber sinkt. Ein offenes Ohr für Unsicherheiten und Sorgen vermeidet dies und stärkt die Motivation.

Dies kann durch regelmässige Feedbackgespräche, Mitarbeiterbefragungen oder andere Feedbackmechanismen erreicht werden.

BINDUNG VON MITARBEITENDEN

Ein weiteres wichtiges Element im Nachfolgeprozess ist neben der Kommunikation

die gezielte Förderung der Arbeitnehmenden.

Während des Übergabeprozesses besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende sich nicht mehr an ihr Unternehmen gebunden fühlen und einen Wechsel in Betracht ziehen. Daher sollten als Drittes in dieser Phase die Arbeitnehmenden und vor allem Schlüsselpersonen im Unternehmen noch stärker an den Arbeitgeber gebunden werden.

Es können individuelle Karrierepläne entwickelt und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden, um die Fähigkeiten und das Potenzial der gesamten Belegschaft zu fördern. Beispielsweise können Schulungen, Mentoring-Programme oder die Übertragung von Verantwortung in neuen Projekten eingesetzt werden.

BEWÄHRTE LÖSUNG DER F.G. PFISTER

Bei der F.G. Pfister verfolgen wir konsequent diesen Ansatz. Mit unserer einzigartigen Nachfolgelösung unter dem Dach der F.G. Pfister Stiftung und langjährigen Erfahrung gestalten wir nicht nur die Inhaberübergabe reibungslos, sondern stellen die Mitarbeitenden als zentralen Erfolgsfaktor in den Fokus – auch in der Kommunikation.

Das Ziel der F.G. Pfister ist das Kaufen, Halten, Ausbauen und Entwickeln von Schweizer KMU, die eine externe und nachhaltige Lösung für ihre Nachfolge suchen.

Indem wir uns auf den Fortbestand und die Entwicklung von Schweizer KMU setzen, wahren wir nicht nur den unternehmerischen Erfolg, sondern auch die Sicherheit der Arbeitsplätze – eine Philosophie, die bisherigen Unternehmensbesitzern und deren Mitarbeitenden eine verlässliche Perspektive bietet. ■

DIE F.G. PFISTER HOLDING AG



Die F.G. Pfister Holding AG gehört zu 100 Prozent der F.G. Pfister Stiftung. Sie ist über die F.G. Pfister Beteiligungen AG unternehmerisch tätig. Die generierten Er-

träge tragen dazu bei, den Stiftungszweck der F.G. Pfister Stiftung zu erfüllen. Dieser bezweckt die Förderung von Innovation und Unternehmertum zum Nutzen der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft. Ziel ist es, die Schweiz als Wirtschafts- und Lebensraum sowie als Werkplatz zu stärken. Die F.G. Pfister Holding AG hat ihren Sitz in Suhr. Präsident und Delegierter des Verwaltungsrats ist **Rudolf Obrecht**.

www.fgpfister.ch