

PRESSEINFORMATION

„Die Persönlichkeit entscheidet über eine gelungene Unternehmensübergabe“

Aktuelle Publikation thematisiert die emotionalen Aspekte der Unternehmensnachfolge

Die Autorin und Unternehmensberaterin Regina Höck aus Hamburg ist spezialisiert auf die Begleitung von mittelständischen Unternehmen bei der erfolgreichen Gestaltung von Unternehmensübergaben. Sie legt ihr Augenmerk dabei insbesondere auf die persönlichen und emotionalen Faktoren, die im Übergabeprozess häufig unterschätzt werden und in der Konsequenz eine erfolgreiche Stabübergabe von einer Unternehmergegeneration auf die nächste gefährden. Ihr Ansatz ist erstmals nachzulesen im Beitrag „Generationenwechsel: Motivorientierte Begleitung von Unternehmensübergaben im Mittelstand“ für das Fachbuch „Die 16 Lebensmotive in der Praxis“. Letzteres gehört zu den Neuerscheinungen des Offenbacher Gabal Verlags im Herbst 2011.

Hamburg, im November 2011

Die Publikation „Die 16 Lebensmotive in der Praxis“ stellt Beratungs-, Trainings- und Coachingansätze vor, die die Erkenntnisse des US-amerikanischen Psychologieprofessors Dr. Steven Reiss nutzen und in die Praxis umsetzen. Reiss hatte in den 1990er-Jahren die Theorie der 16 Lebensmotive und das darauf basierende Analyseverfahren „Reiss Profile“ entwickelt und damit einen Meilenstein in der Motivationsforschung gesetzt.

Regina Höck ist Vorreiterin, wenn es darum geht, die Methode Reiss Profile und die Erkenntnisse der modernen Motivationsforschung in die Beratung bei Unternehmensübergaben einzubeziehen. In ihrem Buchbeitrag zeigt die Expertin anhand konkreter Fallbeispiele auf, wie die persönlichkeitsorientierte Begleitung die klassisch rechtliche und betriebswirtschaftliche Beratung von Übergaben sinnvoll ergänzt.

Deutlich wird dabei, dass beide Seiten – sowohl die Senior- als auch die Juniorgeneration – von einer ganzheitlichen Beratung profitieren. Denn egal, ob der Nachfolger aus der Familie des Inhabers stammt oder „von außen“ hereingeholt wird, so gilt stets, dass jede Seite eigene Werte, Ziele und Bedürfnisse hat. Diese sind zu Beginn eines Übergabeprozesses in der Regel nicht transparent und prallen im Laufe der Zeit ungebremst aufeinander.

Ist eine relativ große Übereinstimmung der Werte, Ziele und Bedürfnisse von Senior und Junior vorhanden, so stehen die Chancen gut, dass eine „gemeinsame Sprache“ gefunden wird und das Vertrauen in eine gelungene Übergabe wächst. Differieren die Wert- und Zielvorstellungen jedoch und werden die persönlichen Erwartungen nicht austariert, so suchen sich die

Emotionen ihr eigenes Ventil: Misstrauen, Konflikte, Streit sind vorprogrammiert. Unter diesen Reibungsverlusten leidet schließlich die Effizienz der Übergabe. Auch die Motivation der Mitarbeiter und die Produktivität des Betriebs werden negativ beeinflusst – mit entsprechenden nachteiligen Konsequenzen für den wirtschaftlichen Erfolg.

„Damit dieses Szenario gar nicht erst eintritt, ist es ratsam, bereits im Vorfeld einer Nachfolgeregelung die persönlichen Bedürfnisse der Beteiligten aktiv einzubeziehen“, erläutert Regina Höck. Die Autorin zeigt, wie dieser Prozess praktisch gestaltet werden kann – von der Analyse der Werte, Ziele und Motive des Einzelnen über das bewusste Wahrnehmen der Leistungen von Senior und Junior bis zum Aufgabenzuschnitt, der auf die individuellen Stärken des Nachfolgers oder des Nachfolgeteams hin optimiert wird. Für den Nachfolger schließt sich häufig ein Coaching an, in dem daran gearbeitet wird, wie er seine persönlichen Antriebe für dauerhafte Leistung nutzen kann – angesichts der Belastungen, die eine Übernahme gerade in den ersten Jahren mitbringt, ein weiterer wichtiger Aspekt der Nachfolgebegleitung.

Höcks Beispiele aus mittelständischen Unternehmen machen auch deutlich: Jeder Unternehmer ist „anders gestrickt“. Und: Jede Unternehmerfamilie, die einen Nachfolger sucht, bringt ihre eigene Geschichte mit. Somit hat jeder Fall andere Voraussetzungen und erfordert individuelle Vorgehensweisen. Aufgabe der Beraterin ist es hierbei, genau zuzuhören, persönlichkeitsorientierte Expertisen bereitzustellen und mit den Beteiligten einen individuellen Plan für die Übergabe zu erarbeiten. Diese Herangehensweise hilft auch, die gewünschte formal-juristische Übergabe leichter und mit weniger Irritationen und Konflikten zu vollziehen. „Denn letztlich entscheidet die Passung der Persönlichkeiten über eine gelingende Übergabe“, lautet Höcks Fazit. Genau dieser neue Blick auf das Thema Unternehmensnachfolge macht Höcks Erfahrungsberichte zu einer spannenden Lektüre.

Lektüre:

Regina Höck: „Generationenwechsel: Motivorientierte Begleitung von Unternehmensübergaben im Mittelstand“ in: Markus Brand / Frauke Ion (Hrsg.): Die 16 Lebensmotive in der Praxis – Training, Coaching und Beratung nach Steven Reiss.“ Offenbach: Gabal Verlag 2011, S. 329-351

Kontakt:

Regina Höck & Partner GmbH
Regina Höck
Saselwisch 5
22393 Hamburg
Telefon +49 40.46 86 460
Mobil +49 172.433 46 33
E-Mail r.hoeck@hoeck.de

Pressekontakt:

bernhart kommunikationsberatung

Ilona Bernhart

Telefon +49 221.992 4776

Mobil +49 160.553 8000

ib@bernhart-kommunikation.de

Über Regina Höck & Partner GmbH: Regina Höck gründete 1995 das Beratungsunternehmen Regina Höck & Partner in Hamburg. Zuvor hatte die Betriebswirtin viele Jahre Erfahrungen in den Bereichen Marketing, Vertrieb und Personalentwicklung in mittelständischen wie internationalen Unternehmen gesammelt. Höck ist zertifizierter Reiss Profile Master Instructor, wingwave-Coach und MBTI-Trainerin. Das Portfolio von Höck & Partner umfasst neben der Unterstützung mittelständischer, inhabergeführter Unternehmen bei ihrer nachhaltigen Entwicklung und Zukunftssicherung auch die Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklung. Weitere Informationen unter www.hoeck.de