

Checkliste für den Nachfolger oder das nachfolgende Unternehmerpaar

Grundsätzliche Vorbereitung

- ☐ Ist der Zeitpunkt der Übergabe klar definiert?
- ☐ Wurde die gewünschte Nachfolgestrategie (interne Lösung, familieninterne Nachfolge, externer Kauf) abgestimmt?
- ☐ Gibt es eine Übergangsphase, z.B. in der der Senior noch beratend tätig ist?
- ☐ Sind alle Erwartungen und Verantwortlichkeiten zwischen Senior und Nachfolger klar kommuniziert?
- ☐ Haben Sie eine Beste Alternative zur Nachfolge?
- ☐ Haben Sie die Nachfolge mit der Partnerin / Familie geklärt?
- ☐ Haben Sie einen oder mehrere SystemCheck durchgeführt?
 - Was ist das Gute am jetzigen Zustand?
 - Was tun, damit diese Vorteile erhalten bleiben?
 - Was sind negative Auswirkungen durch die Nachfolge?
 - Was tun, damit diese Nachteile nicht eintreten?

Emotionale und systemische Aspekte

- ☐ Sind die zehn Systemgesetze bekannt (Zugehörigkeit, Anerkennung, Gleichgewicht ...)?
- ☐ Sind emotionale Herausforderungen mit dem Senior oder anderen Familienmitgliedern erkannt und bearbeitet?
- ☐ Gibt es ungelöste Konflikte, die die Nachfolge gefährden könnten (Familie, Inhaber, Unternehmen)?
- ☐ Wurden Systemgesetzverletzungen (z. B. fehlende Anerkennung, unausgeglichene Beziehungen) aufgelöst?
- ☐ Sind Sie mental und emotional bereit für die neue Verantwortung?
- ☐ Können Sie die Werte und die Lebensleistung des Seniors anerkennen?
- ☐ Fühlen Sie sich vom Senior anerkannt und erhalten das Vertrauen und die Verantwortung (Senior zieht sich zurück)?
- ☐ Ist die Übernahme freiwillig und stellt keine Bürde da?

Finanzielle und rechtliche Absicherung

- ☐ Ist der Unternehmenswert realistisch ermittelt worden?
- ☐ Sind alle steuerlichen und rechtlichen Fragen geklärt?
- ☐ Gibt es klare Regelungen zur Übertragung von Gesellschaftsanteilen?
- ☐ Wurde die eigene finanzielle Absicherung geprüft (persönliche Rücklagen, Altersvorsorge)?
- ☐ Sind bestehende Verträge und Verbindlichkeiten bekannt und eingeplant?
- ☐ Besteht ein realistischer Finanzierungsplan?

Führung und MA-Kommunikation

- ☐ Wurde ein Kommunikationsplan für Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner erstellt?
- ☐ Gibt es Widerstände im Team oder in der Belegschaft, die berücksichtigt werden müssen?
- ☐ Ist das Führungsteam in die Nachfolge eingebunden?
- ☐ Ist der eigene Führungsstil klar definiert?
- ☐ Werden Weiterbildungen und Coaching-Angebote für eine reibungslose Führung und des Nachfolgeprozesses genutzt?

Unternehmensstrategie und Vision

- ☐ Ist die Vision / Mission / Sinn des Unternehmens definiert?
- ☐ Ist die eigene persönliche Vision / Mission bekannt und passt sie zur Unternehmensvision und Strategie?
- ☐ Gibt es einen klaren Plan für zukünftiges Wachstum und werden notwendige Modernisierungsmaßnahmen eingeplant?
- ☐ Besteht eine klare Unternehmensidentität / Kultur?
- ☐ Ist die zukünftige Rolle des scheidenden Unternehmers definiert? (Beraterrolle, Beirat, völliger Rückzug)?

Persönliche Entwicklung

- ☐ Haben Sie sich mit Ihrer eigenen Rolle als Unternehmer auseinandergesetzt?
- ☐ Sind Ihre Stärken und Schwächen analysiert worden?
- ☐ Haben Sie sich auf die Themen Unternehmer sein, Selbstmanagement und Führung vorbereitet?
- ☐ Ist Ihre Work-Life-Balance sichergestellt, um langfristig leistungsfähig zu bleiben?
- ☐ Haben Sie genügend Urvertrauen und Power?
- ☐ Haben Sie genügend Schwert und Herz?
- ☐ Nutzen Sie Coaching für die persönliche Entwicklung?