



**Fokus-Ratgeber
von Klaus Steinseifer**

Thema

Nachfolger gesucht

So machen Sie Ihren Betrieb nachfolgefähig!

Klaus Steinseifer

fokussiert sich mit seinen Ratgebern auf ein Thema aus der Unternehmensführung und/oder der Mitarbeiterführung im Handwerk und im Mittelstand.

Für den Inhalt verantwortlich

Klaus Steinseifer | Die Steinseifer-Seminare[®]

Bahnhofstraße 47 | 71282 Hemmingen

klaus.steinseifere@steinseifer.com

www.steinseifer.com | www.blog-handwerk.de

Coverbild von Free-Photos auf Pixabay

Klaus Steinseifer [Informationen](#)



Aus der Fokus-Ratgeber-Reihe von Klaus Steinseifer

Nachfolger gesucht

Ist Ihr Betrieb (schon) nachfolgefähig?

Meine Checkliste hilft Ihnen dabei.

Ob eine Betriebsnachfolge gelingt, hängt vor allem davon ab, ob das Unternehmen nachfolgefähig ist. Das betrifft viele Faktoren, wie Kennzahlen, Kunden, Wettbewerb, usw.



Bild von Ingela Skullman auf Pixabay

Diese Fragen nutzen Sie als Checkliste, um die Nachfolgefähigkeit Ihres Unternehmens zu prüfen und zu verbessern.

Viele Betriebsnachfolgen im Handwerk werden scheitern, weil die Betriebe nicht nachfolgefähig sind. Das kann mehrere Faktoren betreffen: Von der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens über die Mitarbeiter- und Kundenstruktur, Zahlen und Ziele bis hin zu Image und Marketing.

Zu diesen Faktoren haben ich Ihnen hier die wichtigsten Fragen zusammengestellt, die Ihnen auch ein potenzieller Nachfolger stellen wird.

Nutzen Sie diese Fragen als Checkliste für die Nachfolgefähigkeit Ihres Handwerksunternehmens!

Der Zeitrahmen

Unternehmensnachfolgen brauchen Zeit, Zeit für den Übergeber und noch mehr Zeit für den Übernehmer.

- Steht ein Übernehmer für mein Unternehmen bereit?
- Gibt es einen Übergabe- und Übernahmefahrplan, in dem genau geregelt ist, wie die Übergabe und Übernahme ablaufen sollen – auch zeitlich?

Die Wettbewerbsfähigkeit

Habe ich mein Unternehmen zukunftsfähig ausgerichtet und für die Nachfolge vorbereitet?

- Marktfähigkeit: Entsprechen die fachlichen Ausrichtungen meines Unternehmens, meine Produkte und Leistungen den Ansprüchen meiner Kunden und des Marktes, auch für die ersten Jahre nach der Übergabe?
- Positionierung: Habe ich mir in meinem Unternehmen ein Spezialisten-Image aufgebaut und biete ich eine Leistung an, die in meiner Region nur von mir und von keinem Mitbieter im Markt angeboten wird?
- Know-how: Arbeiten alle im Unternehmen nach den neuesten fachlichen Erkenntnissen und mit den modernsten Methoden?
- Technik: Ist mein Unternehmen technisch auf dem neuesten Stand?

Die Chefaufgaben

Kenne ich meine wichtigsten Aufgaben in meinem Unternehmen und sind sie schriftlich festgehalten?

- Kann ich meinem Nachfolger eine schriftliche Hilfestellung zu meinen bisherigen unternehmerischen Aufgaben übergeben?
- Sind mir die Schwächen und Mängel in meinem Unternehmen bewusst? Werden sie kontinuierlich schriftlich festgehalten und arbeite ich konsequent an den notwendigen Veränderungen?
- Ist mein Unternehmen in allen Bereichen so organisiert, dass nur die wirklich notwendigen Kosten entstehen, dass sich alle Ausfall- und unproduktiven Zeiten in einem vertretbaren Rahmen bewegen und die Erträge nicht gefährdet sind?
- Gibt es in meiner Unternehmensorganisation Checklisten für sich immer wiederholende Aufgaben und Abläufe?

Ziele, Kennzahlen, Controlling

Ist mir bewusst, dass das Controlling in meinem Unternehmen eine nicht delegierbare Chefaufgabe ist und zwingend von mir selbst wahrgenommen und an den Nachfolger übergeben werden muss?

- Verfüge ich über ein funktionierendes Controlling-System in meinem Unternehmen?
- Ist die Kapitaldecke in meinem Unternehmen ausreichend und kenne ich meine Eigenkapitalquote?
- Kenne ich die Ratinggrundlagen?
- Kann ich alle wichtigen Kennzahlen meines Unternehmens deuten, auswerten und erklären?

- Gibt es einen Übergabe-/Übernahmegeschäftsplan?
- Gibt es neben dem Geschäftsplan kurz-, mittel- und langfristige schriftliche Zielpläne, die jeweils mit einem Umsetzungsdatum versehen sind?
- Ist die monatliche Auswertung (BWA) aussagekräftig, sind alle anteiligen Rückstellungen, Rücklagen, die Abschreibungen und die halbfertigen Arbeiten berücksichtigt?

Die Mitarbeiter

Bin ich ein attraktiver Arbeitgeber?

- Sind meine Mitarbeiter Markenbotschafter meiner Arbeitgebermarke?
- Gewinne ich die richtigen Fachkräfte und Auszubildenden für mein Unternehmen?
- Binde ich meine Fachkräfte langfristig an mein Unternehmen?
- Verfüge ich in meinem Unternehmen über ein strategisches Mitarbeitermotivationsmodell?

Das Image und die Marke

Wie wird mein Betrieb wahrgenommen – als Arbeitgeber, Auftragnehmer, Kunde ...?

- Wie stimmig ist mein sichtbarer Unternehmensauftritt mit meinem Unternehmenslogo?
- Ist die Wiedererkennung von Namen und Slogan in allen Bereichen sichergestellt?
Das gilt für: Visitenkarten für alle im Team, Geschäftsdrucksachen, Broschüren, Präsentationen und/oder Kurzfilme, Fahrzeugbeschriftungen, Räumlichkeiten, Internetseite, Berufskleidung für die Mitarbeiter.
- Wie ist der Ruf meines Unternehmens bei den Menschen, die das Unternehmen nach innen und außen vertreten? Wie werden wir wahrgenommen?
- Stimmen mein Image (mein Ruf) und mein sichtbarer Unternehmensauftritt überein?

Das Marketing

Gibt es eine Marketingkonzeption für mein Unternehmen?

- Weiß ich, wie sich meine Branche in der Zukunft entwickeln wird und was das für mich und mein Unternehmen im Marketing bedeutet?
- Wie gut ist mein Unternehmen im Markt positioniert und habe ich mit meinem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil im Markt?
- Habe ich ein Marketingbudget meinem Unternehmen zur Verfügung gestellt?
- Gibt es einen konkreten Werbeplan in meinem Unternehmen für meine Leistungen und mit den Zielgruppen?

- Ist der Internetauftritt meines Unternehmens aktuell, modern und auf meine Zielgruppe ausgerichtet?
- Nutze ich die neuen Medien in meinem Unternehmen für meine Werbung?
- Nutze ich die Social-Media-Möglichkeiten (Facebook, Instagram & Co.) für mein Unternehmen?

Die Kunden

Verfüge ich über ein Kundengewinnungskonzept in meinem Unternehmen?

- Arbeiten meine Mitarbeiter gezielt an der Kundengewinnung mit?
- Ist mein Unternehmen für meine Kunden immer erreichbar?
- Gibt es in meinem Unternehmen Verhaltensregeln für den Kundenkontakt, den Auftritt beim Kunden und die Kundenachbetreuung?
- Sind meine Mitarbeiter für den Kundenkontakt geschult?
- Gibt es in meinem Unternehmen Checklisten für die Auftragsabwicklung, die helfen, den Ertrag zu steigern und die Vorbereitungs-, Fehl-, Warte- und Ausfallzeiten erheblich zu verringern

Wichtige Anmerkung des Autors

Wenn ich in diesem Fachartikel über Mitarbeiter spreche, meine ich damit grundsätzlich immer die männliche und die weibliche Form der Ansprache. Es ist nicht meine Absicht, ein Geschlecht zu diskriminieren. Es dient lediglich dazu, die Texte nicht mit diesen zusätzlichen Begriffen aufzublähen.

Sie wollen Ihr Unternehmen nachfolgefähig aufstellen und wollen auch einen Nachfolger rechtzeitig in Ihr Unternehmen integrieren. Hier gibt es hier weitere Informationen und Hilfestellungen dazu: <https://steinseifer.com/seminare/module/seminartermine-management-im-handwerk.html>

Mein Fachartikel zum Thema "Nachfolge mit der Unternehmensübergabe und der Unternehmensübernahme" ist auch in handwerk.com veröffentlicht worden: <https://www.handwerk.com/checkliste-so-machen-sie-ihren-betrieb-nachfolgefahig>

Klaus Steinseifer

Unternehmen Handwerk
Unternehmen Mittelstand



Generationswechsel
Unternehmensnachfolge

Ein Minenfeld für Übergeber und Übernehmer!

Und für den Anfang hilft Ihnen auch mein Experten- und Fachbuch zum Thema "[Generationswechsel](#)".

Autor



Klaus Steinseifer

Bankkaufmann, Maler- und Lackierermeister,
Seminarleiter, Referent, Berater und Autor im Handwerk
www.steinseifer.com | www.blog.handwerk.de

Impressum

<https://steinseifer.com/impressum>