

Unternehmercafé Zürich

Familienunternehmen sind strategiefähig und beseelt. Dies nur zwei der einmaligen Erfolgsfaktoren!

Die Ergebnisaussagen der Tischrunden am 3. Oktober 2005

Runden 1 und 2 "Kritische Erfolgsfaktoren"

- Loyalität (ist hoch)
- hohe Eigenfinanzierung
- geringer Wechsel der Mitarbeiter
- Chef/Mitarbeiter direkte Verbindung
- Risiko Lethargie
- Risiko Erfolg - Fantasie der Unfehlbarkeit
- Strategien u. Visionen regelmäßig hinterfragen
- Kritikfähigkeit (ist wichtig)
- Strategiefähigkeit (sicherstellen)
- Netzwerke (Familien- + Unternehmensnetzwerke)
- Konflikte in der Familie wirken in das Unternehmen hinein
- Risiko Nachfolge ("richtiger" Nachfolger/in)
- Beseeltheit + persönliche Exzellenz + Qualität
- man ist sich näher (als in anderen Unternehmen)
- Plan muss stimmen (nicht Family first oder Business first)
- langfristige Ziele sind wichtiger (als kurzfristige)
- Unternehmensgröße (kritische Größe kennen/Wachstum notwendig)
- Fallstudie:
 - Person (klare Anforderungen/kein Kompromiss) - Marke (unabhängig) - Zeit
- langfristig/kurzfristig
- Wert erhalten
- Verbindung zwischen VR/GL kurz
- gut am Markt
- Veränderbarkeit der Strategie
- Einfluss der Familie (sofern kritisch "draußen halten")
- Familienunternehmen Ressourcen:
 - positiv nutzen
 - mein/unser Boot (Dynamik/Energie, Wille zum Erfolg)
- Feuer
- sich selber Druck auferlegen

Runden 3 und Auswertung im Plenum "Erkenntnisse/ neue Einsichten und Empfehlungen"

- Sprache (Kommunikation)
- Familie in/out im Unternehmen (Regeln festlegen)
- Weiterbildung
- Transparenz
- Vielschichtigkeit
- 2 zentrale Fragen sind zu stellen: Wer bin ich? Was will ich?
notwendig, da Schlüssel zu gemeinsamen Denken und gemeinsamer Sprache
- Wie stellt man "Biss" sicher für Nachfolger/in (?)
- Bedeutung der Kongruenz in der Familie:
Kompetenzen erweitern über Weiterbildung
- Transfer an die Mitarbeiter
- immer wieder hinterfragen (man darf damit aufhören)
- VR "Pfründe": stattdessen Klarheit herstellen
- (interne) Führungsansprüche: Innovationshemmnisse? (Aufmerksamkeit!)
- Nachfolger/in kann schwierige Rolle antreten bei "starkem" Übergeber/in
- verwöhnte Kinder/ Nachfolger/in?
- liberale Kindererziehung (Folgen?)
- ethische Werte (sind wichtig)
- Freude und Beseeltheit (sind wichtig)
- Sinn der Produkte hinterfragen (Aspekt der Nachhaltigkeit)
- Dominanz des Patron/ Balance entwickeln
- VR mit Unabhängigen (Kompetenzerweiterung)
- Klare Strukturen: Planung - Budgets - langfristiger Horizont
- Business first (!)
- Klare Spielregeln für alle: auch für Familienmitglieder
- Klarheit und Einfachheit der Strategie
- Zeit (timeout)

Franziska Müller Tiberini



www.familienunternehmen.ch

Anne Bernlöhr



www.bernloehr.com