

Nachfolge planen?!



Wer denkt schon gerne an die eigene Nachfolge, daran, dass man ersetzbar ist? Unternehmer und Führungskräfte scheinen sich im Unterbewusstsein oft als unsterblich ansehen. Offenbar ist es schwer aufzuhören, Macht abzugeben, nicht mehr dabei zu sein. Verdrängen geht einfacher. Verantwortliche Personalpolitik darf auf diese Befindlichkeiten nicht zu viel Rücksicht nehmen (bei der Unternehmensnachfolge sind ihr allerdings meist die Hände gebunden). Gerade in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels sollte für die Schlüsselpersonen im Betrieb Klarheit über deren Nachfolger entwickelt werden. Schließlich kann man sich Nachfolger nicht backen wie Weihnachtskekse – sie müssen sich entwickeln. Und Entwicklungsprozesse brauchen ihre Zeit. Die neuen Anforderungen fallen auch nicht vom Himmel – Pfingstwunder sind selten. Man kann Überraschungen (den plötzlichen Ausfall oder den Weggang von Schlüsselpersonen) durch Planung nicht verhindern – aber man kann sich darauf vorbereiten. Sonst muss man sich auf Spontanentscheidungen verlassen. Meist wird dann nach guten Fachleuten gesucht, die schnell in eine Führungsrolle gehievt werden. Und am Ende vom Lied hat man oft eine gute Fachkraft weniger, aber dafür eine schlechte Führungskraft mehr ...

präsentiert von



www.betriebliche-altersvorsorge.at

Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH ■ Innsbruck ■ Saalfelden ■ St. Pölten

STEPHAN LASKE ist Dekan der Fakultät für Betriebswirtschaft an der Universität Innsbruck