



EUF-Netzwerk-Expertin für Kommunikation



Erfolgreiche Unternehmensnachfolge nur in Kombination mit begleitenden Kommunikationsmaßnahmen

Dr. Ute Könighofer

Kommunikationsarbeit in Familienunternehmen

Da Familienunternehmen in der Regel um Einiges langfristiger denken als Unternehmen mit externen Geschäftsführern und befristeten Managementverträge, ist es für diese Unternehmen über Generationen hinweg teilweise einfacher aber auch notwendig, Strategien langfristig zu verfolgen und zu erreichen. In der Öffentlichkeitsarbeit birgt dies einige Vorteile. Diese Unternehmen können kontinuierlicher kommunizieren und dadurch eine positivere Außenwirkung erzielen als so manch andere, fremd gesteuerte Gesellschaft. Die handelnden Personen wechseln nicht laufend und dadurch entsteht Stabilität - sowohl in der Außensicht als auch in Richtung Mitarbeiter. Familien geführte Unternehmen verfügen daher über eine gute Basis für erfolgreiche PR-Arbeit, denn zu den heutigen Erfolgskriterien der Kommunikation gehören „Transparenz“, „Nachhaltigkeit“, „Vertrauen“ und „Glaubwürdigkeit“.

Warum Kommunikation im Falle einer Unternehmensnachfolge so wichtig ist

Gerade, wenn es nun zu einem Führungswechsel im Unternehmen kommt, kann es passieren, dass einzelne Werte, die ursprünglich mit dem Unternehmen verbunden wurden, aufgrund andersartiger Charaktereigenschaften des Firmennachfolgers,

von der Gesellschaft abgesprochen werden. Das Unternehmen selbst kann dadurch in die Lage geraten, an Imagewerten zu verlieren oder eine neue Identität zugesprochen zu bekommen. Ein Personenwechsel in der Führung birgt jedoch auch oftmals viele positive Aspekte in sich. Die oder der Firmennachfolger bringen frischen Wind ins Unternehmen. Es werden innovative Schritte gesetzt und lange notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen angegangen. Sämtliche positive Effekte, die nun mit einer solchen Unternehmensnachfolge verbunden sind, sollten in der Kommunikationsarbeit aufgegriffen werden.

Instrumente zur Kommunikation von Familiennachfolge

Im Falle der Nachfolge sind daher meist einige Kommunikationsmaßnahmen nach Innen in Richtung Mitarbeiter als auch nach Außen in Richtung Teilöffentlichkeiten notwendig. Hinsichtlich der Medienarbeit bedarf es klarer Stellungnahmen z.B. im Zuge von Presseaussendungen mit den wichtigsten Hintergrundinformationen zum Nachfolger/zur Nachfolgerin, ihrer Ausbildung, ihrer beruflichen Erfahrung im eigenen Unternehmen und bei externen Gesellschaften als auch ihren Zielsetzungen und ihren Werten. Das Verständnis der nachfolgenden Persönlichkeit über ihr zukünftiges Aufgabengebiet sollte klar kommuniziert werden. Die neue Führungskraft muss für die Öffentlichkeit angreifbar werden – fassbar! Dabei geht es darum, Teilöffentlichkeiten wie Behörden, Anrainer, Bewohner, Lieferanten, Händler, Banken über die Firmenübergabe und die damit verbunden Neuerungen im Unternehmen zu informieren. Dies kann u.a. über Unternehmensveranstaltungen, Newsletter oder Unternehmenszeitschriften erfolgen. Die Instrumente müssen sowohl im Zeitplan als auch vom Inhalt aufeinander abgestimmt werden.

Interne Kommunikation bei Unternehmensnachfolge

Die interne Kommunikation bei Unternehmensnachfolgen wird teilweise gerne vernachlässigt. Da der oder die Nachfolgerin meist bereits im Vorfeld im Unternehmen tätig ist und unter Ihren älteren Verwandten arbeitet, ist diese Person auch den Mitarbeitern bekannt. Dadurch wird oft übersehen, dass es dennoch eine klare Kommunikation nach Innen geben muss, die Schritt für Schritt



EUF-Netzwerk-Expertin für Kommunikation

erklärt, bis wann und bei welchen Teilbereichen eine Übergabe stattfindet und welche Konsequenzen damit verbunden sind. Als Kommunikationsinstrumente eignen sich seitens der Unternehmensleitung vor allem Mitarbeiterveranstaltungen wie z.B. Mitarbeiterfrühstücke, regelmäßige Get Together im Unternehmen, das schwarze Brett, das Intranet oder auch die e-Mail Kommunikation. Hierbei sollte jedoch nicht vergessen werden, dass vor allem die „persönliche“ Kommunikation im Vordergrund stehen muss.

Die Kommunikation in Richtung Mitarbeiter bei einer Unternehmensnachfolge sollte auch - wie sämtliche externe Kommunikationsmaßnahmen - keine einmalige Geschichte bleiben. Das neue Leitungsteam oder die neue Führungskraft wäre dazu angehalten, regelmäßig nach Außen und Innen zu kommunizieren und zu Werten, Visionen und Strategien Stellung zu beziehen. Zielerreichungen oder – abweichungen sollten erläutern und begründet werden.

Nutzen Sie die Chance der Ansprache der verschiedensten Zielgruppen für Ihr Unternehmen und erfahren Sie die positiven Effekte dadurch auf ihr Image, die öffentliche Meinung, die Zusammenarbeit mit ihren Kunden & Lieferanten und die Loyalität Ihrer Mitarbeiter.

(Die Langversion dieses Artikels ist unter <http://www.ukcom.at/downloads.html> abrufbar!)

Dr. Ute Könighofer

Kommunikationsberatung, Finanzkommunikation

www.ukcom.at

Das EUF-Netzwerk unterstützt Sie bei der Entwicklung und Umsetzung der optimalen Kommunikationsstrategie für eine erfolgreiche Betriebsnachfolge. Informieren Sie sich kostenlos unter info@sichtart.at