

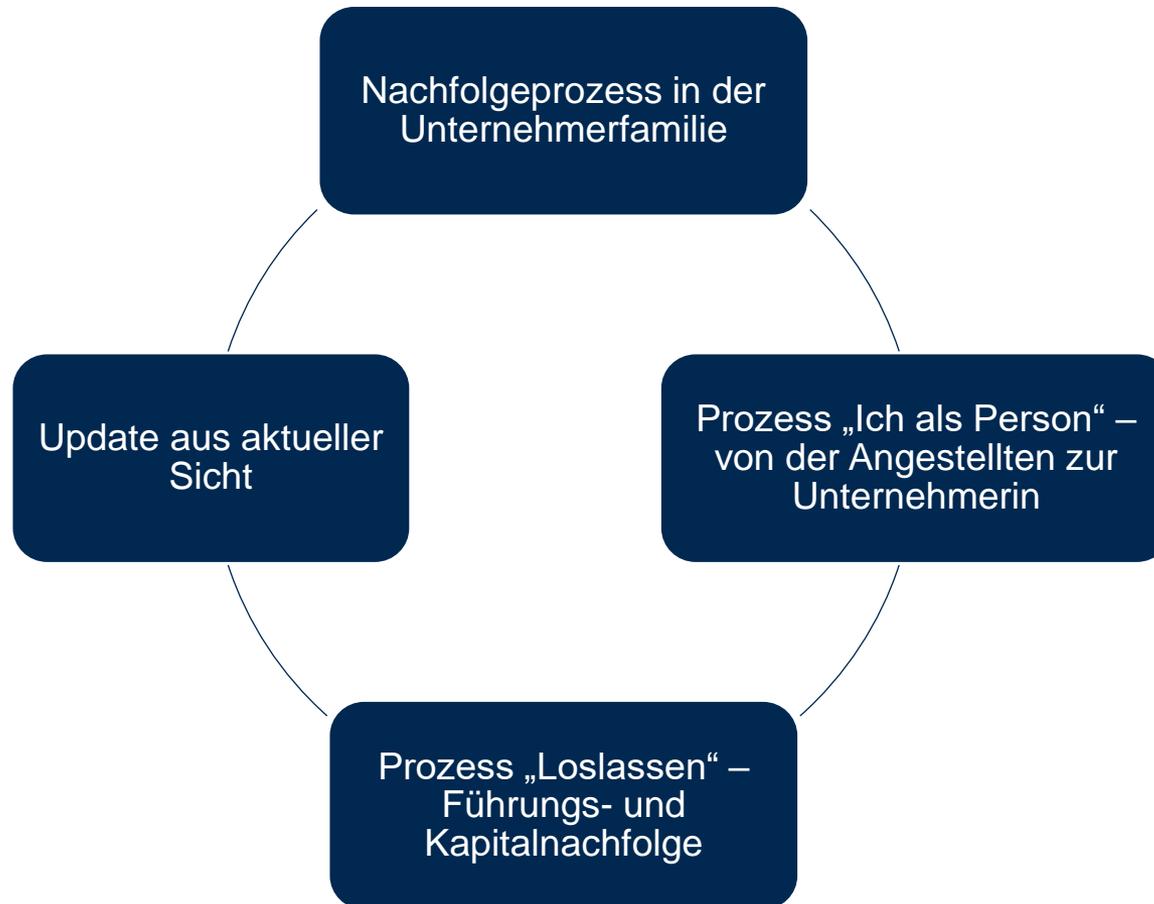
GetTogetherDigital vom 27.03.2025

Zusammenfassung des Webmeetings mit
Bettina Weishaupt, Weishaupt AG Innenausbau, Appenzell

«Der Mensch im Spannungsfeld von Familie und Unternehmen»

Moderation:
Dr. Stefan Schneider, Partner Continuum AG

Der Mensch im Spannungsfeld von Familie und Unternehmen



Zusammenfassung des Interviews mit Bettina Weishaupt

Das Interview führte Dr. Stefan Schneider, Partner CONTINUUM AG

- **Nachfolgeprozess in der Unternehmerfamilie**
 - **Unternehmensnachfolge in der 4. Generation:** Bettina Weishaupt übernahm das 117 Jahre alte Unternehmen Weishaupt AG Innenausbau von ihrem Vater in der 4. Generation. Der Übergang beinhaltete sowohl die operative Führung (2018) als auch später das Kapital (2022).
 - **Initiative und Erwartungen:** Die Initiative zur Nachfolge kam eher von Bettina selbst. Anfangs gab es unterschiedliche Erwartungen bezüglich ihrer Rolle im Unternehmen.
 - **Spannungsfeld Familie und Unternehmen:** Die Balance zwischen familiären Beziehungen und unternehmerischen Anforderungen war ein zentrales Thema. Die **Einbindung einer externen Person (CONTINUUM AG, Rolf Brunner)** in eine **Kerngruppe** half bei der Klärung. **Offene Kommunikation** wurde als entscheidend erachtet. Es wurden **Strukturen wie ein Familienrat** geschaffen, um diese Themen zu klären
- **Prozess „Ich als Person“**
 - **Entwicklung zur Unternehmerin:** Der Wechsel von der Angestellten zur Unternehmerin war ein **schleichender Prozess**. Bettina erlebte **erweiterte Verantwortung und Entscheidungsfreiheit**. Sie etablierte eine **andere Arbeitsweise** als ihr Vater.
- **Prozess „Loslassen“**
 - **Führungsnachfolge und Loslassen:** Das **Loslassen des Vaters** war ein schwieriger, aber notwendiger Prozess.
 - **Kapitalnachfolge:** Die **finanzielle Übergabe** erfolgte relativ spät, kurz vor dem Tod des Vaters. Bettina ist froh, dass dies noch geregelt werden konnte, hätte sich aber eine frühere Thematisierung gewünscht.

Learnings aus dem Webmeeting vom 27.03.2025

Offenheit für neue Lösungen: Seien Sie **offen für unerwartete Wege** und versteifen Sie sich nicht auf eine bestimmte Vorstellung der Nachfolge.

Kommunikation als Schlüssel: **Offene und ehrliche Kommunikation** zwischen allen Beteiligten ist unerlässlich, um Konflikte zu vermeiden.

Einbezug externer Expertise: Die Hinzuziehung einer **dritten, neutralen Person** kann sehr wertvoll sein, um neue Perspektiven einzubringen und zu vermitteln

Message an die NextGen:
Seid mutig, packt es an!

Zeit für den Übergang:
Geben Sie sich und der abtretenden Generation **Zeit für den Übergangsprozess** in Bezug auf Führung und Verantwortung

Strukturen schaffen:
Etablieren Sie **Gesprächsräume wie einen Familienrat**, um den Austausch zwischen Familie und Unternehmen zu organisieren und Themen zu klären

Fahrplan für die Nachfolge: Ein **klarer Fahrplan**, insbesondere auch für die Kapitalnachfolge, gibt allen Beteiligten Sicherheit

Mut zur Veränderung: Seien Sie bereit, **notwendige Veränderungen** vorzunehmen, auch wenn diese schwierig sind (z.B. Trennung von Mitarbeitern)