

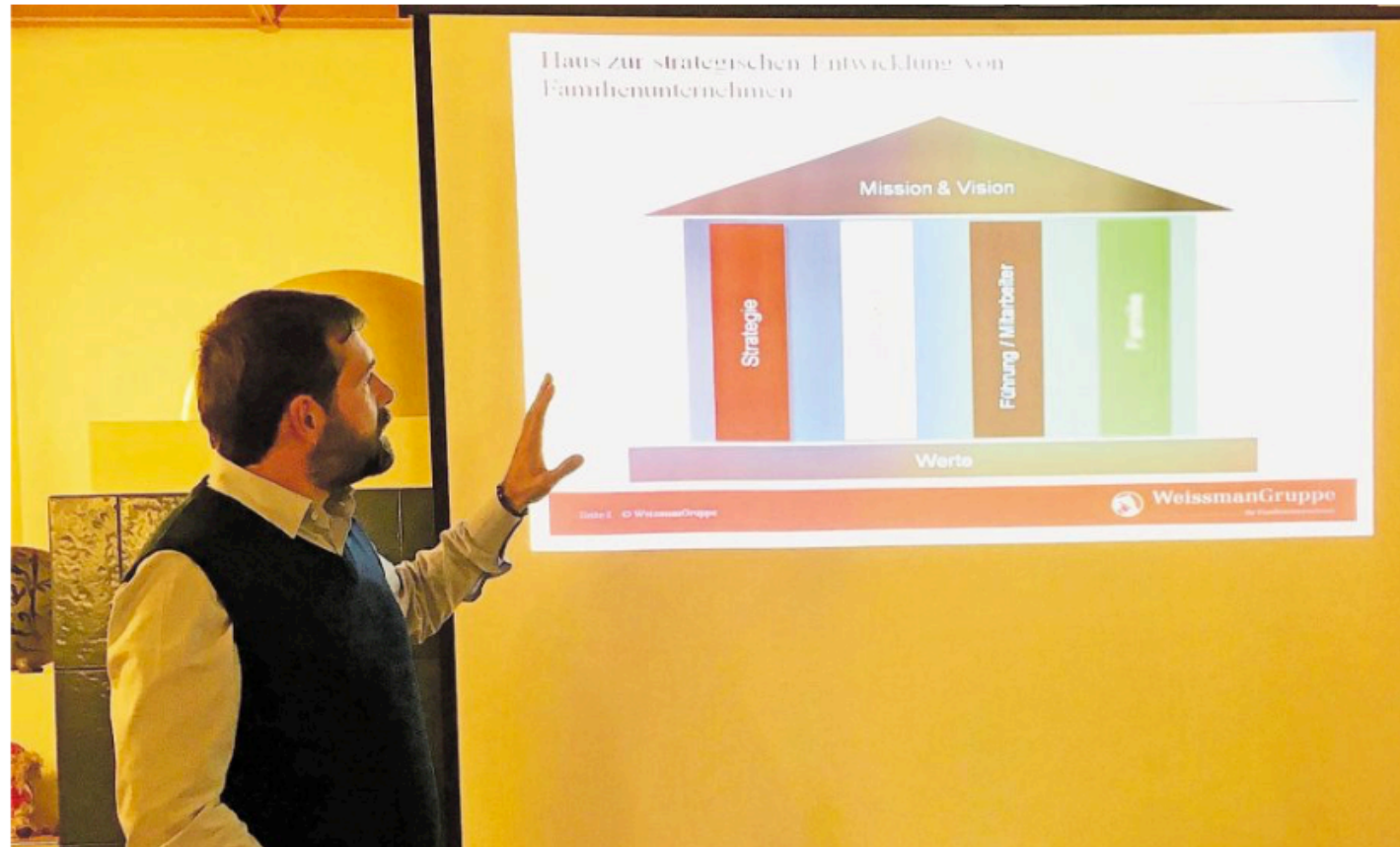
DNA erfolgreicher Unternehmen

Vaduz Markus Weishaupt, Berater für Strategie, Organisation und Führungsentwicklung in Familienunternehmen, sprach beim Verband Rheintaler Interim-Manager.

Je nach Land würden 75 bis über 90 Prozent der Unternehmen von Familien geführt, oft seit Generationen. Diese seien der eigentliche Wirtschaftsmotor, so der Südtiroler Weishaupt. In seinem Vortrag ging er auf einige Faktoren ein, welche erfolgreiche Familienunternehmen auszeichnen. Da wäre zum Beispiel die Konvergenz von Eigentum und Führung, die zu schnellen Entscheidungen führe. Daneben präge langfristiges Denken die Entscheide in Familienunternehmen. Wo andere den nächsten Quartalsabschluss vor Augen haben, baue man in familiengeführten Firmen für die nächste Generation. Für Mitarbeiter sei neben Einsatz und Kompetenz die Loyalität entscheidend, um als Aussenstehender in einem Familienunternehmen Karriere machen zu können.

Diversifizierung ist keine Strategie

Für sein Buch «Radikal anders: Die DNA erfolgreicher Familienunternehmen» sprach Markus Weishaupt mit zahlreichen Unternehmern und deren Familien aus dem deutsch- und italienischsprachigen Raum. Auffallend: Diversifizierung in die Breite sei bei Familienunternehmen kein Thema. Der Erfolg beruhe auf der Konzentration auf die Kernkompetenzen und auf deren kontinuierlichem Ausbau. Statt Verzettlung fördere dies die Innovation.



Markus Weishaupt: «Der Erfolg beruht auf der Konzentration auf die Kernkompetenzen.»

Bild: PD

Viele Familienunternehmen seien nicht nur lokal tätig, sondern international ausgerichtet. Ihr Markt sei die Welt. Konservativ seien die meisten dieser Unternehmen jedoch bei der Finanzierung. Der Fremdfinanzierungsgrad sei sehr tief. Man wolle von den Banken unabhängig sein. Damit das Unterneh-

men auf Wachstumskurs bleibe, müssten die Führungs- und Managementstrukturen laufend angepasst werden. Bei Familienunternehmen habe man immer die nächste und manchmal auch schon die übernächste Generation im Blick. Unternehmer blieben oft bis ins hohe Alter aktiv im Geschäft, obwohl sie die Führung

schon ihren Töchtern und Söhnen abgegeben haben. Ist die nächste Generation noch nicht gerüstet für die Übernahme der Führung, kämen oftmals Interim-Manager zum Einsatz. Um das Unternehmen auf Kurs zu halten oder um die junge Führungsgeneration zu unterstützen.

Der Verband Rheintaler Interim-Manager VRIM ist ein Berufsverband von selbständigen Interim-Managern am Alpenrhein und angrenzender Gebiete. Die Mitglieder sind erfahrene Manager mit besonderen Fähigkeiten und Kenntnissen. Sie sind Unternehmer und tragen Verantwortung in ihren Mandaten. (pd)