

In den Fußstapfen der Eltern?

DIE AEC-ANALYSE ZEIGT, WARUM DIE NACHFOLGE BAUCHSCHMERZEN BEREITET.

Die Unternehmensnachfolge in Familienbetrieben ist meist eine klare Sache – oder scheint sie zumindest zu sein. Klassischerweise treten Tochter oder Sohn in die Fußstapfen ihrer Eltern. Doch was so einfach erscheint, kann den Unternehmensboss in spe auch ganz schön unter Druck setzen und im wahrsten Sinne des Wortes zu schlaflosen Nächten führen – vielleicht ohne dass er selbst weiß, warum er nicht mehr schlafen kann. Ein Fallbeispiel liefert die AEC-disc Potenzialanalyse.

In absehbarer Zeit soll der Sohn das Familienunternehmen von seiner Mutter übernehmen. Er ist bereits seit vielen Jahren selbsts im mütterlichen Betrieb tätig; kennt das Unternehmen, die Mitarbeiter, die Kunden, das Umfeld und die Entwicklungen in der Vergangenheit. Seit geraumer Zeit ist er auch in jede Entscheidung das Unternehmen betreffend involviert und seine Meinung findet entsprechende Berücksichtigung. An sich sehr gute Voraussetzungen! Alle Beteiligten sind fest davon überzeugt, dass er es schaffen und das Unternehmen erfolgreich weiterführen wird. Doch der Druck auf den Sohn steigt zunehmend – je näher der Zeitpunkt der Geschäftsübergabe rückt, desto unsicherer wird er. Das Ganze bereitet ihm mittlerweile schlaflose Nächte. Er stellt sich Fragen: Werde ich das wirklich schaffen? Bin ich in der Lage, für das Unternehmen wichtige Entscheidungen richtig zu treffen? Wieso treffe ich Entscheidungen, die sich zunächst gut und sich im Nachhinein schlecht anfühlen? Und wieso zweifle ich mich selbst immer wieder an?



„Mit diesen Fragestellungen kam er zu uns und schilderte die Umstände im Rahmen eines Gesprächs“, erzählen die Business-Coaches Carmen und Dr. Holger Klein. „Er beantwortete online den AEC-disc Fragebogen und wenige Tage später trafen wir uns zum gemeinsamen Analysegespräch.“ Die AEC-disc Potenzialanalyse basiert auf einem von Psychologen entwickelten Online-Fragebogen. Die Antworten auf dem Fragebogen werden dazu verwendet, die unterschiedlichen charakterlichen

Ausprägungen und Verhaltensweisen zu analysieren. Generell wird dabei zunächst in vier Grundtypen unterschieden. Dabei stehen sich der rote (extrovertiert und dominant) und der grüne (introvertiert und stabil) Typ sowie der gelbe (extrovertiert und enthusiastisch) und der blaue (introvertiert und analytisch) direkt gegenüber.

„In diesem Fall war schlussendlich das Ergebnis, dass bei dem Sohn die Verhaltenstendenzen gelb und blau sehr stark dominierten“, erläutert Carmen Klein. „Grundsätzlich beeinflussen sich die einzelnen Ausprägungen gegenseitig. Insbesondere aber die gegenüberliegenden Farbtypen, die Komplementärtypen rot-grün bzw. gelb-blau, beeinträchti-

gen sich, wenn beide stark ausgeprägt sind, und können – wie in diesem Fall – innere Widersprüche und Spannungen bewirken.“

Auf der einen, der gelben extrovertierten und menschenbezogenen Seite möchte er begeistern, die Menschen miteinbeziehen und neue Wege gehen. Auf der anderen, der blauen introvertierten und aufgabenbezogenen Seite möchte er seine Aufgaben präzise und akkurat erledigen und eher vorsichtig und kontrolliert handeln. „Es hat sich ergeben, dass er tagsüber mit seinem ‚gelben Anteil‘ spontane Entscheidungen getroffen und diese nachts mit seiner blauen, faktenbezogenen Seite hinterfragt hat – bis dahin, dass er nicht mehr schlafen konnte“, so

Dr. Holger Klein. Die Lösung war eindeutig: Künftig wird er bewusst zuerst seine ‚blaue Genauigkeit‘ befragen, bevor er mit seinem ‚gelben Anteil‘ die Entscheidung trifft. „Das gelingt dem Kunden bis heute sehr gut, so dass er wesentlich zufriedener, entspannter effektiver und ausgeglichener ist“, so die beiden Business-Coaches. „Manchmal ist die Lösung so einfach, wenn man sich erst einmal bewusst ist, wie man selbst ‚tickt‘.“



 **Dr. Klein, Jakoby
& Partner**

www.klein-jakoby.de | info@klein-jakoby.de
Tel. 01 51/75 01 02 83