

JANHOSSFELD.

„Nachfolge heißt, Verantwortung zu übernehmen – und sich selbst weiterzuentwickeln.“

 0151 / 64609487 (Anruf & WhatsApp)

 jan@janhossfeld.de

 www.janhossfeld.de

Meine eigene Geschichte

Als mein Vater plötzlich ausfiel, stand ich unerwartet in der Verantwortung

Ich weiß, wie es sich anfühlt, zwischen Erwartung, Unsicherheit und Pflichtgefühl zu stehen. Was mir damals fehlte, war ein klarer Kompass.

Heute begleite ich Nachfolger dabei, genau diesen Kompass zu entwickeln – für ihre ersten 100 Tage als Führungskraft.



Die ersten 100 Tage als Nachfolger – was wirklich zählt

- ▶ Die ersten 100 Tage entscheiden, ob Sie als Nachfolger Vertrauen gewinnen oder verlieren
 - In dieser Phase beobachten alle genau: Mitarbeiter, Familie, Kunden, Partner und Lieferanten
 - ▶ Diese Phase entscheidet, ob Sie Akzeptanz gewinnen oder Zweifel säen
 - Wer zu früh gestalten will, ohne verstanden zu haben, riskiert Widerstand
 - ▶ Wer mit Klarheit, Ruhe und Neugier startet, schafft Orientierung – auch ohne alle Antworten zu haben
-

Warum sind die ersten 100 Tage so wichtig?

- ▶ Der erste Eindruck wirkt lange nach – gerade in Familienunternehmen
 - In den ersten Wochen entsteht die Grundlage für Akzeptanz und Glaubwürdigkeit
 - Mitarbeiter prüfen, ob Sie zuhören
 - Kunden spüren, ob Sie Sicherheit ausstrahlen
 - Partner evaluieren, ob Sie zuverlässig sind und bleiben
 - Und die Familie erwartet, dass Sie „es können“

 - ▶ Stabilität ist wichtiger als Tempo – denn Vertrauen wächst nur, wenn Sie verlässlich sind
-

Typische Startfehler

- ▶ Viele Nachfolger starten mit guten Absichten – und stolpern trotzdem
 - Sie wollen schnell beweisen, dass sie führen können
 - Sie vermeiden Konflikte, um niemanden zu verärgern
 - Oder sie übernehmen alte Strukturen, ohne sie zu hinterfragen

 - ▶ Doch wer zu schnell handelt, verliert Überblick, wer zu vorsichtig bleibt, verliert Wirkung

 - ▶ Die Kunst liegt im richtigen Maß – zwischen Respekt vor dem Geschaffenen und Veränderungswillen: Vertrauen braucht Tempo mit Taktgefühl
-

Phase 1: Verstehen

Zuhören, beobachten, Strukturen und Menschen kennenlernen

Ziel: Klarheit statt Aktionismus



Phase 1: Tag 1 - 30

Dein 100-Tage-Plan: Tage 1 – 30

Beobachten, zuhören, verstehen

- Nehmen Sie sich Zeit, Strukturen und Menschen kennenzulernen
- Das umfasst auch die eigene Person
- Jede Form von vorhandener Dokumentation hilft, sofern sie denn aktuell und korrekt ist
- Profilierungswerkzeuge sind ein gutes Hilfsmittel, um schnell mit Menschen ins konstruktive Gespräch zu kommen
- Vermeiden Sie in dieser Zeit Entscheidungen wann immer möglich – Verständnis ist die Basis von Klarheit

Dein 100-Tage-Plan: Tage 1 – 30

Regelwerk

1. Fragen stellen statt Antworten geben
2. Analysieren, bevor Sie gestalten
3. Gespräche führen, nicht Meeting-Protokolle lesen

Ergebnis

Sie erkennen Zusammenhänge und bauen Respekt auf –
die Basis für Ihre späteren Entscheidungen.

Phase 2: Priorisieren

Struktur aufbauen, kleine Erfolge schaffen, Feedback einholen

Ziel: Orientierung und erste Führungssignale



Phase 2: Tag 31 - 60

Dein 100-Tage-Plan: Tage 31 – 60

Prioritäten setzen, erste sichtbare Erfolge schaffen

- Sie brauchen ein gutes System zur eigenen Organisation, damit Sie die richtigen Prioritäten setzen können
- Ziel dieser Zeit ist es, kleine Schritte mit klarer Wirkung zu gehen
- Feedbackschleifen mit Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und Mentoren helfen, die passenden Schritte zu identifizieren
- Keine Angst vor Fragen: Wer viel fragt, strebt nach Klarheit und damit nach sinnvollen Entscheidungen

Dein 100-Tage-Plan: Tage 31 – 60

Regelwerk

1. Systemisch organisieren und priorisieren
2. Kleine sichtbare Erfolge sind wichtiger als Großprojekte
3. Feedback einholen

Ergebnis

Sie gewinnen Struktur und zeigen Führung durch Orientierung – nicht durch Tempo.

Phase 3: Gestalten

Schwerpunkte setzen, Veränderung anstoßen, Ergebnisse sichern

Ziel: Ambition statt Stillstand



Phase 3: Tag 61 - 100

Dein 100-Tage-Plan: Tage 61 – 100

Entscheidungen treffen, Haltung zeigen, Vertrauen stabilisieren

- Jetzt beginnt Führung – auf Basis von Verständnis, nicht Annahmen
 - Lernen Sie, wichtiges von unwichtigem zu unterscheiden
 - Priorisieren Sie Ihre Themen abhängig von den Bedarfen des Unternehmens
 - Legen Sie durch regelmäßige Gespräche den Grundstein für Vertrauen – seien Sie sich aber auch bewusst, dass es dafür einen langen Atem braucht
 - Lernen Sie, Zeit und Energie zu schützen, damit Sie beides haben, wenn es erforderlich ist
-

Dein 100-Tage-Plan: Tage 61 – 100

Regelwerk

1. Datenbasierte Entscheidungen
2. Klare Delegation, bewusste Verantwortung
3. Haltung: Ruhig, verlässlich, konsequent.

Ergebnis

Ihr Umfeld spürt Führung. Das Vertrauen wächst – und bleibt.



Lektionen

Lektion 1: Verstehe, was Du übernimmst

Fokus: Zahlen

- ▶ Ein Unternehmen zu führen heißt, es zu verstehen – nicht nur menschlich, sondern auch finanziell
- ▶ Lesen Sie BWA, Cashflow und Liquiditätspläne selbst
 - Delegieren Sie Verantwortung bei der Beschaffung der Daten, aber nicht das Verständnis
- ▶ Je besser Sie die Zahlen kennen, desto ruhiger schlafen Sie
 - Klarheit in den Finanzen ist die Basis für gute Entscheidungen

Ergebnis: Ein ruhiger Schlaf bei guter Übersicht

Lektion 2: Führe durch Gespräche, nicht durch Macht

Fokus: Gespräche

- ▶ Führung entsteht nicht durch Titel, sondern durch Vertrauen
- ▶ Suchen Sie früh den Kontakt zu Mitarbeitern – hören Sie zu, bevor Sie urteilen
 - Gespräche auf Augenhöhe zeigen: Sie wollen verstehen, nicht nur anweisen
- ▶ Je mehr Menschen sich gehört fühlen, desto eher folgen sie Ihnen, wenn Sie führen müssen

Ergebnis: Die Samen für Vertrauen sind eingepflanzt

Lektion 3: Entscheide – aber bewusst

Fokus: Entscheidungen

- ▶ In den ersten 100 Tagen werden Sie mit Fragen überhäuft, von sich und anderen
 - Nicht jede braucht sofort eine Antwort, nur Aufmerksamkeit

- ▶ Nehmen Sie sich Zeit, bevor Sie entscheiden
 - Reflexion ist kein Zögern, sondern Reife

- ▶ Bewusste Entscheidungen schaffen Vertrauen – spontane Reaktionen zerstören es

Ergebnis: Der eingepflanzte Samen wird gegossen und wächst

Lektion 4: Nähe mit Distanz

Fokus: Grenzen

- ▶ Viele Nachfolger wollen beliebt sein. Doch Nähe ohne Grenzen führt zu Verwirrung
- ▶ Mitarbeiter brauchen Respekt, keine Freundschaft
 - Klarheit in der Rolle gibt Sicherheit – Ihnen und anderen
- ▶ Bleiben Sie zugänglich, aber konsequent
 - Denn Vertrauen wächst durch Verlässlichkeit, nicht durch Gefälligkeit

Ergebnis: Rahmen helfen bei der Orientierung

Lektion 5: Finde Deinen eigenen Stil

Fokus: Authentizität

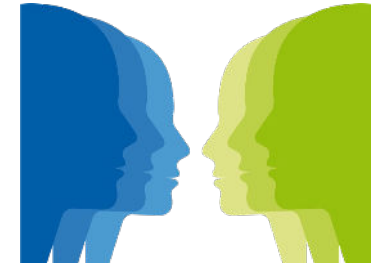
- ▶ Sie müssen nicht sein wie Ihr Vorgänger – und sollten es auch nicht versuchen
- ▶ Respekt wird nicht vererbt
 - Er entsteht, wenn Sie bereit zu lernen sind
- ▶ Nutzen Sie die Stärken Ihres Vorgängers, aber formen Sie Ihre eigene Handschrift

Ergebnis: Mit Respekt vor dem Geleisteten einen eigenen Weg gehen

Werkzeuge und Reflexion – 3 Dinge, die mir geholfen haben

► Nachfolger-Kompetenzprofil

Erkennen Sie Ihre Stärken und blinden Flecken, Ihr Unternehmen wächst nur so weit wie Sie selbst



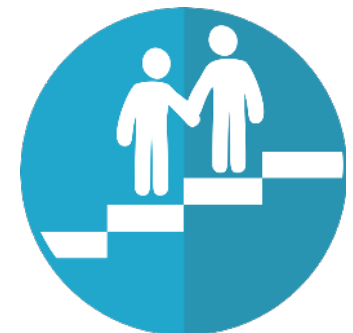
► Reflexionsroutine

30 Minuten pro Woche für ehrliche Selbstprüfung



► Sparringspartner

Ein neutraler Blick verhindert Betriebsblindheit und Hektik



Ergebnis nach 100 Tagen

Nach 100 Tagen wissen Sie:

- ▶ Wo Sie stehen und wohin Sie wollen
- ▶ Wer Sie unterstützt und wer noch Skepsis zeigt.
- ▶ Welche Entscheidungen jetzt Priorität haben.

Das ist der Moment, an dem Sie nicht mehr „neu“ sind, sondern angekommen.

Fazit

- ▶ Nachfolge ist kein Ereignis, sondern ein Prozess
 - Er erfordert Geduld, Klarheit und Lernbereitschaft
- ▶ Führung entsteht nicht durch Druck, sondern durch Haltung
 - Vertrauen ist die Währung, mit der Sie dauerhaft führen
- ▶ Die ersten 100 Tage sind nur der Anfang – aber sie prägen alles, was folgt

Ich habe gelernt: Klarheit ist keine Eigenschaft, sondern eine Praxis.
Ich begleite Sie, diese zu erarbeiten.

Starten Sie stark – nicht allein

- ▶ Die ersten 100 Tage entscheiden, ob Sie Vertrauen aufbauen oder verlieren.
 - Sie müssen diese Zeit nicht allein meistern.
 - Im kostenlosen Erstgespräch (30–60 Minuten) entwickeln wir gemeinsam Ihren persönlichen 100-Tage-Check – aus Erfahrung, nicht aus Theorie

- ▶ 📞 0151 / 64609487
- ▶ ✉ jan@janhossfeld.de
- ▶ 🌐 www.janhossfeld.de/fit-fuer-die-nachfolge

