

Der Business Plan im Familienbetrieb

In meiner letzten Kolumne 1TRUCK 01.18 habe ich angekündigt, dass ich mich in dieser Ausgabe weiter mit dem Thema Sorgfaltspflicht, speziell mit den „handelnden“ Personen betreffend § 57a und deren Verantwortung auseinandersetzen möchte. Das werde ich aus gegebenem Anlass erst in der kommenden Ausgabe tun.



in dieser Zeit auf Kundenbesuche konzentrieren, bzw. über den Jahreswechsel auf Urlaub gehen. Verhandlungen mit Lieferanten, Versicherungen, Banken, etc. finden dabei auch einfacher ihren Platz. Es gibt auch keine Jahresabschlusshektik mit Wirtschaftsprüfern usw. Business Plan- und Budget- „Klausuren“ finden entspannt in Q1 statt. Dazu braucht es aber im Vorfeld einen entsprechenden Leitfaden, den auch Ihre Mitarbeiter ganz easy nachvollziehen können.

Der Leitfaden

Mein persönlicher Leitfaden zum Business Plan ist daher relativ einfach strukturiert. Ich beginne im Zuge einer Beratung immer die aktuelle Situation ab zu fragen. Es ist interessant, dass im Zuge eines Interviews mit meinem „Gegenüber“ eine weit bessere Einschätzung über die Chancen, Risiken, Stärken, aber auch Schwächen des betroffenen Unternehmens zustande kommt. Nicht selten kommt es bereits hier zum ersten „Aha“ Effekt. Dementsprechend leiten wir dann gemeinsam zur Zielfindung über und stellen uns sehr kritisch die Frage „was möchten wir wie entwickeln“. Hier gilt es nun den Bogen zu spannen, nämlich von Maßnahmen, die sofort bis kurzfristig zur Umsetzung kommen sollen, bis hin zu mittelfristig geplanten Zielen, die ab dem 6. Monat schlagend werden sollen.

Langfristiger denken

Ich denke grundsätzlich sehr gerne in 6 Monats Abständen und stelle bewusst die Frage: „Was ist sofort zu tun und was soll in 6, 12, 18 Monaten passiert sein?“ Darüber hinaus ist es auch ratsam zu wissen wo das Unternehmen in 3 - 5 Jahren stehen soll. Unter Umständen geht es bei so langfristigen Plänen um wichtige Investitionen oder noch wichtiger, um die Nachfolgeregelung im Familienunternehmen. Ein sehr spannendes Thema, worüber ich sicher auch noch schreiben werde.

Aber Achtung, geplante Ziele egal ob kurz- oder langfristig, müssen „SMART“ sein!

- „S“ für spezifisch oder klar formuliert – im Idealfall verstehen das auch alle Ihre Mitarbeiter
- „M“ für messbar
- „A“ für akzeptabel – Ihre Mitarbeiter sollten motiviert sein, wenn es in die Umsetzung geht
- „R“ für realistisch – sehr oft für den Visionär im Unternehmen die größte Herausforderung
- „T“ für terminiert – ein jedes Projekt muss ein „Ablaufdatum“ (Fertigstellung) haben

Im Zuge einiger Leserzuschriften (Danke an dieser Stelle für Ihr Feedback!), wurde ich im vergangenen Monat mit der Frage konfrontiert, wie im Idealfall ein Business Plan für Familienbetriebe aussehen soll, die das Geschäftsjahr beispielsweise mit 30.04. als Wirtschaftsjahr beenden.

Ich weiß es nicht

Mein erster Gedanke zu diesem Thema war: „Wie viele Familienbetriebe verfügen über einen gut durchdachten Business Plan, den sie dann auch nachhaltig „leben“?“ Meine ehrliche Antwort: Ich weiß es nicht...

Wirtschaftsjahr vs. Geschäftsjahr

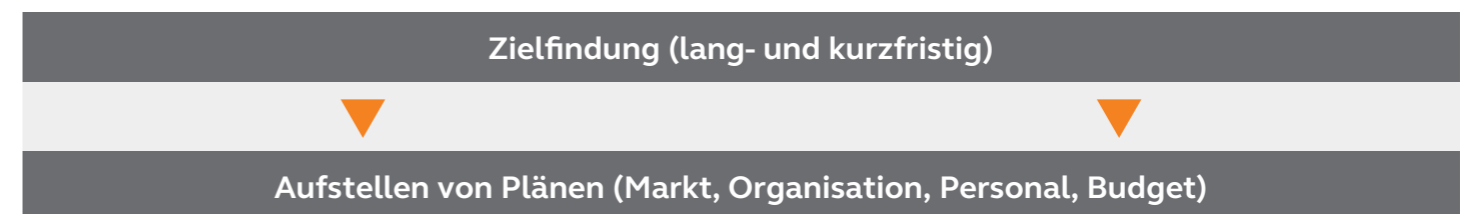
Dem zu Folge möchte ich hier festhalten, wie ich es machen würde. Einleitend möchte ich noch die Frage eines Lesers beantworten, ob das Geschäftsjahresende mit 30.04. einen Nachteil mit sich bringt? Aus meinem Blickwinkel ganz klar: NEIN. Im Gegenteil, ich sehe eher Vorteile. Es ist z.B. keine Inventur zur Weihnachtszeit notwendig. Mitarbeiter können sich

Leitfaden zum Business Plan

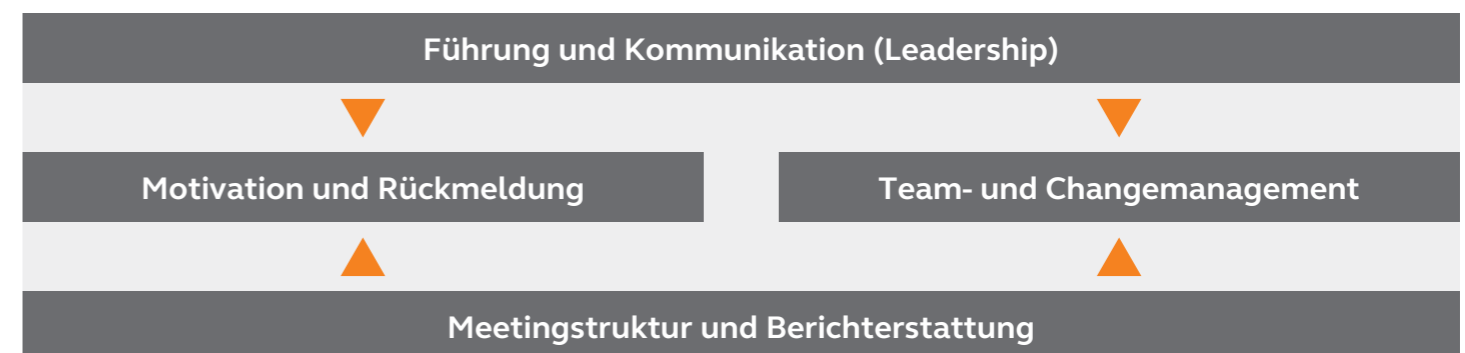
1. Wie ist unsere aktuelle Situation?



2. Was möchten wir wie entwickeln?



3. Wie setzen wir das um?



Right Man on right Job?

Kommen wir nun zur Umsetzung! Hierzu beschäftige ich mich zu Beginn mit der Thematik „Right man on the right Job?“ Dazu stelle die simple aber kritische Frage in den Raum: Haben Sie die richtigen Mitarbeiter auf Ihren Sesseln sitzen? Im Buch von Jim Collins „Der Weg zu den Besten“ steht auf Seite 61: „Erst WER und dann WAS“. Ein Denkansatz, den man nicht immer heranziehen kann und trotzdem hat er etwas an sich. Die besten Businesspläne bringen nichts, wenn sie während der Umsetzung auf Grund von mangelnder Qualifikation, Loyalität, etc. betroffener Mitarbeiter versanden. Hier sind Sie als Unternehmer, als Chef gefordert! Viele schauen in dieser Phase im guten Glauben weg (oder darüber hinaus), dass es schon

Heinz Gossmann
Gossmann Consult e.U.
 Feldgasse 5/2/9, A-2485 Wimpassing
 Tel.: +43 664 53 86 938
hg@gossmann-consult.at, www.gossmann-consult.at

irgendwie gehen wird. Doch Sie können, Sie müssen etwas tun, egal ob bei mangelnder Qualifikation oder auch bei mangelnder Loyalität, bevor Sie starten. Ist dieser Teil als erledigt abgehakt, dann wird es einfach, oft zum Selbstläufer. Wobei auch hier wichtige Regeln sehr konsequent einzuhalten sind. Neben der Wahrnehmung Ihrer Mitarbeiter, dass Sie als Unternehmer der Leader sind und vorne wegmarschieren, braucht es eine fixe Meeting Struktur, wo nach einer fixen Agenda die Veränderung inkl. deren Entwicklung in regelmäßigen Abständen sehr kritisch behandelt werden.

Sorgfaltspflicht

Das hat nämlich auch mit Sorgfaltspflicht zu tun, womit ich auch schon den Bogen zur nächsten Ausgabe spannen möchte. Da werde ich das sensible Thema „§ 57a“ kritisch beleuchten und damit verbunden auch die „handelnden“ Personen kritisch beleuchten.

Herzlichst,
 Ihr Heinz Gossmann