



Führung gestalten

Ausgabe 10-2025



Die Kunst der Nachfolgeplanung.

Führung mit Weitblick organisieren.

Nachfolgeplanung ist ein Thema, das oft erst dann Aufmerksamkeit bekommt, wenn ein (plötzlicher) Wechsel ansteht. Sei es die unerwartete Kündigung einer Führungskraft, aber auch der Weg in die Rente - beide Szenarien führen häufig dazu, sich erst kurz vor dem Weggang der bisherigen Führungskraft um Ersatz zu kümmern.

Doch vorausschauendes Handeln in diesem Bereich ist entscheidend, um die Stabilität und Weiterentwicklung eines Unternehmens sicherzustellen. Gerade für Führungskräfte ist die Fähigkeit, Nachfolgeprozesse aktiv zu gestalten, ein unverzichtbarer Bestandteil strategischer Unternehmensführung.

Warum ist das so, und wie gelingt eine wirkungsvolle Nachfolgeplanung?

|| Ein strategischer Blick auf die Zukunft.

Effektive Nachfolgeplanung ist weit mehr als die Suche nach einem passenden Nachfolger. Sie bedeutet, eine langfristige Perspektive einzunehmen und die Struktur des Unternehmens in Hinblick auf künftige Herausforderungen auszurichten.

Die Rolle von Führungskräften besteht dabei nicht nur darin, geeignete Personen zu identifizieren, sondern auch aktiv daran mitzuwirken, diese auf ihre künftigen Aufgaben vorzubereiten.

Hierbei spielen drei zentrale Aspekte eine Rolle:

1. Talente frühzeitig erkennen und fördern.

Oft verbergen sich High-Potentials in den eigenen Reihen, deren Potenzial jedoch nicht ausreichend erkannt oder genutzt wird. Durch Home-Office Tätigkeiten wird dieser Mangel an Sichtbarkeit der Mitarbeitenden noch erhöht. Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche helfen, verborgene Talente sichtbar zu machen und gezielt aufzubauen.

2. Den Wechsel der Führungskraft als Chance fürs nächste Level begreifen.

Mitarbeitenden im Unternehmen zeigen, dass sie auch ohne einen Unternehmenswechsel weiterkommen, ist gut. Führungspositionen jedoch ausschließlich aus eigenen Reihen zu besetzen, macht blind gegenüber weiteren Möglichkeiten. Ein Führungswechsel bietet die Gelegenheit, frischen Wind und neue Ideen und Erfahrungen ins Unternehmen zu bringen. Dabei sollten natürlich die bestehenden Unternehmenswerte gewahrt, aber gleichzeitig Raum für neue Impulse geschaffen werden.

3. Wissenstransfer sicherstellen.

Der Übergang von einer Führungskraft zur nächsten sollte strukturiert und gut begleitet werden. Mentoring-Programme, Job-Shadowing und gezielte Projektarbeit können dazu beitragen, wertvolles Erfahrungswissen weiterzugeben. Wie schon in unserer Ausgabe vom Juli (Der richtige Start: Onboarding bei Führungskräften) erwähnt, braucht die neue Führungskraft auch dann Orientierung und Kenntnisse zu Unternehmen und Prozessen, wenn sie bisherige Ansätze meiden und neue Vorgehensweisen implementieren soll.

|| Herausforderungen und Tipps, sie zu meistern.

Ein häufiger Punkt in der Nachfolgeplanung ist, dass sie zu sehr auf die rasche Besetzung der Vakanz fokussiert ist. Dies führt gern dazu, dass falsche Entscheidungen getroffen werden oder der Nachfolger bzw. die Nachfolgerin nicht ausreichend vorbereitet ist. Schnell bedeutet nicht immer gut: Eine überstürzte Entscheidung kann langfristige Schäden verursachen. Stattdessen sollte **die Besetzung wohlüberlegt erfolgen, basierend auf strategischen Überlegungen und einer gründlichen Einschätzung der Fähigkeiten der neuen Führungskraft.**

Auch die Gefahr, sich zu sehr auf einzelne potenzielle Nachfolger bzw. Nachfolgerinnen zu verlassen, kann die Planung erschweren. Wenn ein Unternehmen ausschließlich auf eine bestimmte Person setzt und diese dann nicht verfügbar ist oder die Anforderungen langfristig nicht erfüllt, entsteht ein Vakuum. **Eine strategische Nachfolgeplanung ist daher stets breit aufgestellt und flexibel.** Das bedeutet, mehrere geeignete Personen im Blick zu behalten, um Abhängigkeiten zu minimieren. **Sie berücksichtigt nicht nur den unmittelbaren Bedarf, sondern auch zukünftige Anforderungen und die Gesamtentwicklung des Unternehmens.** Dies ermöglicht eine nachhaltige Planung, die auch unvorhergesehene Veränderungen abfedern kann.

Wenn mehrere Kandidaten und Kandidatinnen im Fokus stehen, **birgt dies Chancen und Risiken zugleich.** Einerseits schafft es Flexibilität und Resilienz. Andererseits kann es schwierig sein, Enttäuschungen zu vermeiden. **Gute Mitarbeitende, die nicht ausgewählt werden, könnten aus Frustration das Unternehmen verlassen.** Eine offene Kommunikation und Perspektiven für nicht berücksichtigte Kandidaten sind entscheidend, um Motivation und Bindung zu erhalten.

Zusätzlich gibt es in der Praxis oft eine Sorge, die eine Nachfolgeplanung behindern kann: **Manche Führungskräfte fürchten, dass sie durch die Förderung guter Mitarbeitender letztlich nur ihre eigenen Teams schwächen.** Der Gedanke, dass geförderte Talente den eigenen Zuständigkeitsbereich verlassen und sie stets neue Mitarbeitende aufbauen müssen, führt mitunter dazu, dass diese Förderung ausbremsen wird.

Doch in Zeiten des Fachkräftemangels birgt dies ein großes Risiko. **Wenn talentierte Mitarbeitende keine Perspektiven innerhalb des Unternehmens sehen, suchen sie sich anderweitige Möglichkeiten** – was für das Unternehmen deutlich nachteiliger ist.

Eine Unternehmenskultur, die klar kommuniziert, dass die Förderung von Talenten langfristig allen zugutekommt, und Führungskräfte dafür wertschätzt, kann hier entgegenwirken. Führungskräfte, die bereit sind, Talente zu fördern, stärken letztlich nicht nur das Unternehmen, sondern beweisen auch ihre eigene strategische Kompetenz.



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im März beleuchten wir das Thema:

„Selbstreflexion als Führungskraft. Wie gut führen Sie wirklich?“

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den
PRODATEX-fit?**

Hier mehr erfahren!