



**Die 15 Geheimnisse**  
erfolgreicher  
Unternehmensnachfolge  
verraten, worauf es wirklich  
ankommt ...

... um den Übergang  
planbar, menschlich und  
wirtschaftlich tragfähig zu  
gestalten – für alle  
Beteiligten.

### **In diesem Guide zeige ich Ihnen ...**

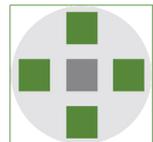
... 5 typische Fehler, die  
Unternehmensnachfolger oft  
ausbremsen, konsequent an  
ihren Zielen zu arbeiten.

... warum Sie aufhören  
sollten, alles allein zu lösen?!  
Denn wer Verantwortung  
übernimmt, trägt oft mehr,  
als ihm gut tut – emotional,  
organisatorisch und familiär.

... wie Sie wieder Klarheit  
gewinnen und schnelle  
Entscheidungen treffen, die  
wirklich zu Ihnen passen, um  
den Übergang selbstbewusst  
zu gestalten.

### **BONUS:**

Mit Praxisimpulsen für Ihre  
nächsten Schritte in eine  
gelungene  
Unternehmensnachfolge



SchrittWERK

**DER EXKLUSIVE GUIDE ZUR NACHFOLGE!  
FÜHRUNG. BEWUSSTSEIN. WERTE**

# Persönliches

## Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Unternehmensnachfolge, ein Wort, das auf den ersten Blick nach Zahlen, Verträgen und fachlicher Übergabe klingt.

Doch wer tiefer blickt, erkennt: Es geht um viel mehr. Es geht um Menschen, um eine hohe Verantwortung, um Beziehungen, um Vertrauen und um Zukunftsfähigkeit und Machbarkeit.

Ich selbst bin Unternehmerin und Themen wie Führung, Nachfolge, Nachwuchskräfte, Generationenwechsel, Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit begleiten mich seit drei Jahrzehnten – beruflich wie persönlich.

Ich habe erlebt, wie wertvoll es ist, rechtzeitig und bewusst in den Nachfolgeprozess einzusteigen. Und ich habe häufig gesehen, wie teuer und schmerzhaft es werden kann, wenn zentrale Aspekte übersehen werden.

Die Fehler, um die es in diesem Dossier geht, passieren meist nicht aus Nachlässigkeit, sondern aus mangelnder Erfahrung sowie emotionaler Überforderung. Verständlich, denn Nachfolge ist kein tägliches Geschäft. Sie ist komplex, vielschichtig, persönlich "aufgeladen" und genau deshalb so entscheidend für die Zukunft eines Unternehmens.

Warum dieses Dossier?

Das Ziel dieses Dossiers ist es, Sie zu inspirieren, Ihnen wertvolles Expertenwissen an die Hand zu geben und vielleicht auch den ein oder anderen Impuls bei Ihnen auszulösen.

Es geht dabei nicht ausschließlich um klassische Management-Tools. Es geht darüber hinaus um das, was zwischen den Zeilen steht:

- den Wert der Menschen im Unternehmen
- den Kulturwandel, der mit einer Nachfolge einhergeht
- das Zusammenspiel von Generationen
- die individuellen Persönlichkeiten mit ihren Fähigkeiten, Visionen und Bedürfnissen

Ich wünsche Ihnen viel Freude damit!



**AUTORIN: Elke Maria Seitz**  
SchrittWERK -  
Mentoring für Unternehmerkompetenz

- Mentorin für Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter
- Mentorin für Menschen in Veränderungsprozessen
- 30 Jahre Erfahrung in der Selbstständigkeit und in Führungspositionen
- Ehemalige Inhaberin eines Handwerksunternehmens
- Mutter von 3 erwachsenen Kindern

# 5 kostspielige Fehler, die Unternehmens-Nachfolger:innen häufig machen

## Fehler 01

### **Fehlende oder unklare Übergabeplanung**

Viele Nachfolger übernehmen ein Unternehmen ohne strukturierte Übergabe oder klare Rollenverteilung. Folgen sind fehlender Wissenstransfer, Verunsicherung bei den Mitarbeitern und im schlimmsten Fall Verlust von zahlungskräftigen Kunden. Entwickeln Sie frühzeitig einen Nachfolgeplan.

## Fehler 02

### **Unterschätzung des kulturellen Wandels**

Der Nachfolger fordert Innovation über alle Ebenen, ohne die bestehende Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Folgen sind Widerstände in der Belegschaft, dadurch Produktivitätsverlust und die Abwanderung von Know-how. Beobachtung und behutsames Einbeziehen der Mitarbeiter sind wichtig!

## Fehler 03

### **Keine klare strategische Ausrichtung oder Vision**

Der Nachfolger führt rein operativ weiter, ohne strategische Ziele oder ein neues Zukunftsbild. Folgen sind Orientierungslosigkeit, fehlender Fokus und damit verbunden ein schwaches Wachstum. Formulieren Sie eine klare Vision und leben Sie diese, durch Kommunikation im Team sowie im Außen!

✘ Fehler 04

## Vernachlässigung der finanziellen Due Diligence

Die Unternehmensbewertung wird lediglich oberflächlich gemacht oder emotionale Faktoren dominieren den Kaufpreis. Folgen sind oftmals eine zu hohe Schuldenlast, Liquiditätsengpässe und Insolvenzgefahr. Suchen Sie Experten für Finanzen, Steuerstruktur und rechtliche Prüfung.

✘ Fehler 05

## Mangelnder Aufbau von Vertrauen – intern und extern

Nachfolger denken in vielen Fällen, Autorität sei selbstverständlich mit dem Titel verbunden. Folgen sind Misstrauen bei Mitarbeitern, Kunden und Partnern. Persönliche Präsenz sowie Transparenz und frühe Sichtbarkeit von Erfolgen lassen Vertrauen wachsen.

Keine Sorge, diese Themen sind zunächst absolut gewöhnlich und bei den meisten Unternehmensnachfolgern bekannt. Was Sie brauchen, ist eine Strategie, die zu Ihnen und Ihren Werten passt, aber gleichzeitig auch kostspielige Fehler vermeidet!

**Auf den nächsten Seiten zeigen ich Ihnen, wie Sie genau das schaffen ...**



# 15 Geheimnisse, die eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge ermöglichen

## Geheimnis 01

### **Nachfolge ist ein Prozess – kein Ereignis**

Eine gelungene Nachfolge beginnt nicht mit der Unterschrift, sondern mit der inneren Entscheidung, Verantwortung zu übergeben oder zu übernehmen. Je früher dieser Prozess angestoßen wird, um so optimaler das Ergebnis. Idealerweise mindestens 5 bis 10 Jahre vor der Übergabe, so verläuft der Wechsel um Vieles reibungsloser. Es braucht Raum für Reflexion, Entwicklung und Vorbereitung über alle Dimensionen. Rein rational gesehen, ein zeitlicher Fahrplan mit Etappenplanung für alle unternehmerischen Belange. Emotional betrachtet darf das Loslassen schrittweise geschehen.

## Geheimnis 02

### **Emotionen ernst nehmen – nicht nur Verträge regeln**

Hinter jeder Nachfolge stehen Menschen mit Stolz, Angst, Erwartungen und Hoffnungen. Besonders die Übergeber sorgen sich in vielen Fällen, dass ihr Lebenswerk ebenso erfolgreich fortgeführt wird, wie sie es selbst getan haben. Übergabeprozesse scheitern oftmals nicht an Strukturen, sondern an ungelösten Emotionen und Verwicklungen. Wer diese Gefühle ignoriert, riskiert versteckte Konflikte. Ein offener Dialog über Wünsche, Bedürfnisse und Grenzen schafft Vertrauen über alle Ebenen. Allein die Frage „Was willst du wirklich loslassen und woran hältst Du noch fest?“ öffnet Raum für ehrliche Gespräche.

## Geheimnis 03

### **Klarheit über Rollen, Werte und Erwartungen schaffen**

Wenn klar wird, wer was möchte, wer was kann und wer wofür steht, kann ein sehr wirkungsvolles Spielfeld für echte Handlungsräume entstehen. Erwartungen unausgesprochen zu lassen, führt unweigerlich zu Missverständnissen und Frustrationen bei allen Beteiligten. Gemeinsame Werte sollten durch alle Verantwortlichen benannt werden, nur so können unterschiedliche Haltungen akzeptiert werden. Hier beginnt Kulturarbeit im Unternehmen Ein guter Tipp ist, ein Rollenprofil zu gestalten, welches „Alt“ und „Neu“ im Vergleich aufzeigt.

## Geheimnis 04

### **Unternehmenskultur verstehen – bevor Sie sie verändern wollen**

Jedes Unternehmen hat seine eigene Sprache, eigene Rituale und ein unsichtbares Betriebs-System: das ist die Unternehmenskultur. Wer als Nachfolger sofort alles umkrempelt, stößt oft auf Widerstände in der Belegschaft und riskiert, dass der HumanWERT in Mitleidenschaft gezogen wird. Eine Fluktuation durch mangelnde Mitarbeiterbindung ist gleichermaßen eine Gefahr wie eine geringe Arbeitgeber-Attraktivität, die wenig Anziehung auf neue Fachkräfte ausübt. Wer zuerst beobachtet, fragt und versteht, z. B. durch Mitarbeiter-Interviews über die Geschichte und den „Geist“ des Unternehmens, schafft Verbundenheit.

## Geheimnis 05

### In Potenzialen statt in Positionen denken

Nachfolge bedeutet nicht, jemandem eine Funktion zu übergeben, sondern den richtigen Menschen für eine Aufgabe zu entwickeln. Familiennamen, Alter und fachliche Abschlüsse alleine sagen noch wenig über die Eignung als Unternehmer aus. Wichtig sind Kompetenzen, Werte, Persönlichkeitsmerkmale und der Lernwille.

Eine gelungene Nachfolge braucht Klarheit über Rollen, Erwartungen und mögliche Entwicklungspotenziale auf beiden Seiten. Externe Begleitung und fundierte Potenzialanalysen helfen dabei, blinde Flecken zu erkennen und tragfähige Entscheidungen zu treffen. Nutzen Sie Potenzialanalysen sowie Coaching und Mentoring-Angebote. So schaffen Sie eine Grundlage für eine gemeinsame und nachhaltige Weiterentwicklung.



## Geheimnis 06

### Mitarbeiter sind Schlüsselpersonen - sie wollen gehört werden

Mitarbeiter tragen Geschichte, Wissen und Kultur. Viele Menschen befürchten bei einem Wechsel oft im Unbewussten „Wird nun alles anders und wird auf mich noch gehört?“ Daher gilt, Mitarbeiter von Beginn an in die Nachfolge einzubeziehen. So stärken Sie die Identifikation und bauen evtl. Vorbehalte ab. Qualifizierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter wollen keine Mitläufer, sondern Träger von Identität und Stabilität im Wandel sein. Wer sie ernsthaft einbindet, sichert einerseits den Wissenstransfer und aktiviert gleichzeitig Mitverantwortung für die Zukunft. Veranstalten Sie Feedbackrunden zur Vision des Unternehmens „Wie sieht unsere Firma 2030 aus?“ und lassen Sie Ihr Team in Themen-Workshops zu Wort kommen und mitgestalten.

## Geheimnis 07

### Eine gemeinsame Vision für das Morgen entwickeln

Wo wollen wir in fünf, zehn oder fünfzehn Jahren stehen. Als Unternehmen, als Familie, als Menschen, die gemeinsam gestalten? Wer sich ausschließlich auf das Hier und Jetzt konzentriert, verwaltet bestenfalls den Ist-Zustand und riskiert, dass Orientierung, Energie und Innovationskraft verloren gehen. Eine kraftvolle Vision hingegen verbindet. Sie gibt Richtung, schafft Sinn und inspiriert, über das Alltägliche hinauszudenken. Die Vision sollte mit Schlüsselpersonen entstehen. Über Generationen, Rollen und Perspektiven hinweg. Entwickeln Sie ein „Zukunftsbild“, das zentrale Werte, strategische Ziele und persönliche Bedürfnisse miteinander vereint. So entsteht nicht nur ein Plan, sondern ein echtes, geteiltes Zukunftsversprechen.

## Geheimnis 08

### Raum für eigene Erfahrungen lassen – Nachfolge ist kein Sprint

Gerade junge Nachfolger stehen oft unter immensem Druck, alles richtig machen zu müssen. Sie wollen Erwartungen gerecht werden und das Erbe würdevoll weiterführen. Gleichzeitig befürchten die alteingesessenen Übergeber, die Kontrolle zu verlieren und das Unternehmen aus der Hand zu geben. Dieses Spannungsfeld erzeugt häufig Unsicherheit auf beiden Seiten und kann den Nachfolgeprozess belasten.

Eine offene Fehlerkultur, in der Fehler anerkannt und reflektiert werden, schafft Raum für Vertrauen. Sie ermutigt dazu, neue Wege zu gehen und aus Erfahrungen gemeinsam zu lernen. Führen Sie regelmäßig Feedbackrunden ein, in denen Sie besprechen, „Was ist gut gelaufen?“ und „Was können wir daraus lernen?“

## Geheimnis 09

### Kommunikation ist das Schmiermittel in jeder Übergabe

Vieles scheitert nicht am Inhalt, sondern daran, in welcher Art und Weise darüber gesprochen wird. Oder eben nicht gesprochen wird. Nachfolge braucht eine aufrichtige, ehrliche und transparente Kommunikation: intern, extern und familiär. Nur wer offen und regelmäßig miteinander spricht, kann Missverständnisse vermeiden und Vertrauen aufbauen. Schweigen oder unausgesprochene Erwartungshaltungen führen oftmals zu Konflikten, die den Übergabeprozess belasten und deutlich verlangsamen. Eine strukturierte Kommunikationsstrategie sorgt dafür, dass alle Beteiligten zeitnah informiert sind und sich eingebunden fühlen. Dies stärkt den Zusammenhalt. Hilfreich kann eine Kommunikationslandkarte sein, die zeigt „Wer wird wann und worüber informiert?“

## Geheimnis 10

### Holen Sie die richtigen Sparringspartner an Bord

Nachfolge sollte kein Alleingang sein. Externe Perspektiven helfen, blinde Flecken zu erkennen. Wesentliche Grundsätze sind eine kompetente Steuer- und Rechtsberatung sowie strategische und mentale Ansätze in der Vorgehensweise.

Dabei ist es essenziell, dass die Berater zu Ihnen und Ihren Werten passen. Sie sollten neben Fachwissen auch das nötige Fein- und Fingerspitzengefühl für familiäre Dynamiken und kulturelle Prozesse mitbringen. Gute Begleitung eröffnet Ihnen Lösungsmöglichkeiten und stärkt Sie dabei in Ihrer inneren Haltung und Entscheidungskraft. Setzen Sie auf Berater, die Mensch, Organisation UND System verstehen.



## Geheimnis 11

### **Nachhaltigkeit ist kein Trend – sie ist Verantwortung**

Eine kluge Nachfolge denkt über mehrere Generationen hinweg. Wie wirkt Ihr Unternehmen sozial, ökologisch, technologisch und kulturell? Wer diese Fragen heute stellt, sichert sich morgen Glaubwürdigkeit und Resilienz. Zukunftsfähige Unternehmen sind wirtschaftlich erfolgreich und tragen gleichzeitig Verantwortung für Mensch und Umwelt. Nachhaltigkeit wird damit zum strategischen Erfolgsfaktor und damit Ausdruck gelebter Werte über alle bestehenden Generationen hinweg. Die Integration von Nachhaltigkeit sollte in Ihrem Unternehmensleitbild ebenso wie in Ihrer Investitionsstrategie erkennbar sein. Bauen Sie einen regelmäßigen „Zukunftsscheck Nachhaltigkeit“ ein, der Teil des jährlichen Strategie-Review ist.

## Geheimnis 12

### **Verträge und Struktur – ohne klare Regeln wird es teuer**

Auch wenn menschliche Beziehungen im Mittelpunkt stehen: Ohne rechtlich saubere Lösungen wird es gefährlich. Klare Verträge, kluge Steuerstrategien und gute juristische Beratungen sind Pflicht. Denn was heute in vertrauensvoller Atmosphäre besprochen wird, braucht für morgen schriftlich geregelte Grundlagen. Gerade wenn mehrere Generationen oder Familienmitglieder involviert sind. Emotionales Vertrauen ersetzt keine rechtliche Absicherung. Konflikte, die man heute nicht regelt, können später Beziehungen, Existenzen und das Unternehmen zerstören. Lassen Sie Gesellschaftsverträge, Eheverträge und Notfallregelungen frühzeitig und regelmäßig erstellen und beziehen Sie die Nachfolgeneration mit ein.

## Geheimnis 13

### **Familie ist noch viel mehr als ein Unternehmen**

In Familiennachfolgen treffen meist unternehmerische Entscheidungen auf persönliche Beziehungen und dies über Generationen hinweg. Konflikte entstehen aus ungeklärten Rollen oder Erwartungen. Nach außen sieht es wie ein Sachthema aus, im Innen handelt es sich um emotionale Wurzeln: Loyalitäten, alte Verletzungen oder unausgesprochene Wünsche. Familienmoderation oder Systemaufstellungen können viel bewirken, sie machen Muster und Bedeutungen sichtbar. Nur wer dies zulässt, schafft ein tragfähiges Fundament für eine gemeinsame Zukunft. Führen Sie bewusst Beziehungsgespräche und stellen Sie Fragen wie: „Was bedeutet diese Entscheidung für dich als Tochter / Vater und nicht nur als Unternehmer:in?“



## Geheimnis 14

### **Menschen sind keine Ressourcen – sondern Mitgestalter**

Ein Unternehmen ist nur so stark wie die Menschen, die es tragen. Wer Mitarbeitende nicht nur als Humankapital, sondern als Persönlichkeiten mit ihrer eigenen Identität, ihren Ideen, Geschichten und Bedürfnissen sieht, führt mit Haltung. Echte Wertschätzung zeigt sich nicht in Boni, sondern in der Beteiligung an der Kommunikation, der Mitgestaltung, im Dialog und persönlicher Förderung. Wer Talente erkennt und Potenziale entfaltet, gewinnt neben loyalen Fachkräften auch die notwendigen Zukunftskompetenzen. Entwerfen Sie individuelle Entwicklungspläne statt standardisierter Karrierepfade. So entsteht eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen statt anonymer Leistungserwartung. Die Performance steigt, dies spricht für Ihre Attraktivität!

## Geheimnis 15

### **Nachfolge heißt Perspektiven schaffen – für alle Beteiligten**

Eine gute Nachfolge hinterlässt keine Lücke, sondern eröffnet neuartige Möglichkeiten: Für die Übergeber, für die Nachfolger und für das Unternehmen.

Wer den Menschen Perspektiven gibt, schafft Motivation, Engagement, Bindung und Zukunftsfähigkeit. Die Übergabe markiert nicht das Ende, sondern die gelungene Transformation in eine neue Phase – für alle Beteiligten. Gerade die Übergebenden gewinnen neue Freiheiten. Dies kann dennoch bedeuten, dass ihre Erfahrung weiterhin sinnvoll eingebunden wird.

Planen Sie bewusst auch die „neue Rolle“ der Übergebenden nach der Übergabe, z. B. als Mentor oder Beirat. So bleibt Kontinuität und Langlebigkeit ohne Einmischung erhalten.

### **Resümee zu den 15 Geheimnissen erfolgreicher Unternehmensnachfolge**

Die 15 Geheimnisse erfolgreicher Unternehmensnachfolge zeigen:

Eine gelungene Übergabe ist weit mehr als ein rechtlicher oder finanzieller Akt. Sie ist ein tiefgängiger menschlicher Prozess. Wer frühzeitig Klarheit schafft sowie Verantwortung teilt und dabei emotionale sowie strukturelle Aspekte gleichermaßen berücksichtigt, gewinnt Vertrauen und Zukunftssicherheit.

Es geht darum, Potenziale zu erkennen, Rollen zu benennen und individuelle Visionen miteinander zu verbinden. Über Generationen hinaus. Die größte Kraft liegt dabei meist in ehrlichen Gesprächen, einem transparenten Wertefundament und der Bereitschaft, alte Muster zu durchbrechen und loszulassen. Nachhaltiger Erfolg entsteht, wenn Strategie, Menschlichkeit und Kultur im Einklang stehen. Darin liegt der Schlüssel zu einer Nachfolge, die funktioniert und auch inspiriert!



# Zusammenfassung

Nachfolge gelingt nicht allein durch Verwaltung und Checklisten, sondern durch Haltung, Dialog, Klarheit und mutiges Vorgehen. Die Zukunft ist gestaltbar, wenn wir sie gemeinsam denken.

Seit 2012 begleite ich als Mentorin, Unternehmerin und Beraterin Menschen sowie Unternehmen in herausfordernden Veränderungsprozessen. Die Themen Führung, Bewusstsein und Werte prägen mein Denken und Handeln, beruflich wie privat, strategisch wie menschlich.

In dieser Zeit habe ich erlebt, wie sich Strukturen, Organisationen und Kulturen stetig weiterentwickeln und wie essenziell es ist, diesen Wandel bewusst zu gestalten. Meine Expertise vereint wirtschaftliches Verständnis, tiefgehendes Feingefühl und praktisches Unternehmertum.

Keine Nachfolge gleicht der anderen. Jede bringt ihre eigene Dynamik, ihre emotionalen Facetten und ihren wirtschaftlichen Rahmen mit.

Eine meiner größten Stärken ist es, in komplexen Situationen realistische Möglichkeiten zu erkennen. Mein Anspruch ist es, Nachfolge nicht nur machbar, sondern auch menschlich stimmig zu gestalten, mit Perspektive und Zuversicht.



# Fallbeispiele von Kunden - was diese sagen?!

## Fall 01

### **Eintritt als Tochter in das Familienunternehmen**

Insbesondere die individuelle Begleitung und gezielte Aufklärung innerhalb des Mentoring-Prozesses haben mir sehr gut gefallen und mich in meiner beruflichen Entwicklung wesentlich unterstützt. Durch die intensive und praktische Auseinandersetzung mit konkreten Situationen konnte ich ein vertieftes Verständnis für zwischenmenschliche Dynamiken und komplexe Zusammenhänge im Unternehmens-Kontext gewinnen. Dies ist sehr hilfreich, um anstehende Herausforderungen klarer zu erkennen und fundierter darauf zu reagieren.

Das Mentoring war inhaltlich vielfältig, methodisch durchdacht und zugleich persönlich enorm fördernd. Es hat zu einer deutlich erhöhten Klarheit hinsichtlich meiner Position in einem global agierenden Unternehmen mit rund 80 Mitarbeitenden geführt.

Ich habe gelernt, meinen Verantwortungsbereich strukturierter und differenzierter zu gestalten. Operative Aufgaben als auch übergeordnete strategische Themen manage ich heute sicherer.

Mein gestärktes Selbstbewusstsein hat eine spürbar souveräne Wirkung im beruflichen Alltag.

Das persönliche Wachstum, das ich im Rahmen des Mentorings erfahren habe, hat zu mehr innerer Stabilität und Ruhe geführt. Mein Auftreten ist klarer, mein Handeln zielgerichteter.

Indem ich meine kreativen Impulse und meine Potenziale einbringe, gelingt es mir zunehmend, eigene Ideen und Einschätzungen offen und lösungsorientiert zu kommunizieren, ohne dabei unnötige Reibungen zu erzeugen.

# Fallbeispiele von Kunden - was diese sagen?!

## Fall 02

### **Orientierung als Sohn eines Familienunternehmens**

In einer beruflich wie persönlich „seltsamen“ Übergangsphase war für mich die Teilnahme am Mentoring-Programm von unschätzbarem Wert. Der strukturierte Input, die inspirierenden Impulse sowie die fokussierte und feinfühligte Begleitung durch Elke Maria Seitz haben mir geholfen, mich in einer herausfordernden Situation zu festigen.

Ich empfinde großen Respekt für ihre Arbeit, die auf Augenhöhe stattfindet und tiefgreifende Prozesse ermöglicht. Mit dem Ergebnis der Begleitung habe ich mich 1:1 identifiziert.

Besonders hilfreich sind die Arbeitsmaterialien, die als roter Faden durch das Mentoring dienen. Sie sind Unterstützung, um Struktur im Denken zu bekommen und die innere Haltung zu klären. Durch die intensive Auseinandersetzung mit meinen Werten, Neigungen und Fähigkeiten wurde mir mein eigenes Potenzial sehr viel bewusster, was sich nachhaltig auf meine Entscheidungsfindung ausgewirkt hat.

Als Sohn stand ich vor der Option, die Unternehmensnachfolge anzutreten. Der Druck war hoch, Innovation im Unternehmen wurde nur mit Widerstand aufgenommen. Die Erkenntnis, dass mein persönlicher Weg in eine andere Richtung führt, die mehr mit meiner Persönlichkeit und meinem inneren Kompass im Einklang steht, war emotional herausfordernd, aber richtig.

Trotz aller familiären Spannungen konnte im Sinne des Unternehmens ein geeigneter Nachfolger gefunden werden, der es im Geist meines Vaters weiterführt. Für mich war dies eine klärende berufliche und zudem selbstbestimmte Weichenstellung in die Zukunft.

# Fallbeispiele von Kunden - was diese sagen?!

## Fall 03

### **Führungskraft in einem mittelständischen Unternehmen**

Schade, dass Sie nicht mehr bei uns im Unternehmen sind. Sie haben eine Menge an tollen neuen Ideen eingebracht und viele Bereiche des Unternehmens auf ein hohes Niveau angehoben.

Besonders Ihr ganzheitlicher Ansatz im Bereich Arbeitgeberattraktivität hat nachhaltige Spuren hinterlassen. Mit Ihrer klaren Vision und Ihrer strategischen Vorgehensweise sowie Ihrem Engagement haben Sie maßgeblich dazu beigetragen, dass unser Unternehmen heute wesentlich moderner, anziehender und zukunftsfähiger dasteht.

Die gezielte Förderung von Nachwuchskräften, die authentische Außendarstellung und eine offene, transparente Kommunikation haben das Bild unseres Unternehmens nachhaltig geprägt.

Ihr Fokus auf ein stimmiges und innovativ ausgerichtetes Marketing sowie die Weiterentwicklung der Bewerbungsprozesse führten zu einer gesteigerten Sichtbarkeit und zu einer deutlich höheren Resonanz bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern.

So wurde das Unternehmen generationenübergreifend als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Insbesondere das Ausbildungsportfolio wurde durch Ihre Impulse stetig weiterentwickelt und inhaltlich gestärkt. Die konsequente und ganzheitliche Umsetzungsstärke in Ihren Ansätze, gepaart mit Leidenschaft, Weitblick und einem aussergewöhnlichen Gespür für Menschen und Potenziale. Wir wissen, wie viel Sie bewegt haben und freuen uns sehr, wenn sich unsere Wege bald wieder kreuzen.



## Wollen Sie erfahren, wie Ihre Reise aussehen könnte ?

Auf den nächsten Seiten gewinnen Sie einen wertvollen  
Einblick in die Zusammenarbeit mit mir.

Alternativ können Sie auch eine kostenlose telefonische  
Beratung auf [www.schritt-werk.de](http://www.schritt-werk.de) anfordern.

Ich freue mich darauf, Sie kennenzulernen!

## 1 Sie erhalten eine kostenlose Beratung mit mir persönlich

In einem ersten, unverbindlichen Gespräch klären wir gemeinsam Ihre Situation, Ihre Ziele und was Sie wirklich brauchen. Sie erhalten direkt bewusste Impulse, so stellen Sie schnell fest, was Sie verändern möchten. Wir schauen, ob und wie eine Zusammenarbeit sinnvoll ist. Offen, ehrlich und auf Augenhöhe.



## 2 Ich schnüre ein attraktives Angebotspaket mit Ihnen

Auf Basis Ihrer Themen, Ihres Kontexts sowie Ihrer Zielsetzung entwickeln wir ein passgenaues Paket, individuell oder im gewünschten Format: Ob Einzel- und / oder Gruppenmentoring, Impuls-Workshop, Thementag oder punktueller Support. Klar, wertschätzend und mit echtem Mehrwert für Sie.



### 3 Wir planen gemeinsam den passenden Rahmen und Ablauf

Ob einzelne Sessions, ein thematisch fokussierter Tag, ein Gruppenprozess oder flexible Begleitung: Wir legen gemeinsam Struktur, Zeitrahmen und Zielrichtung fest. Sie bekommen damit Orientierung, Verbindlichkeit und Klarheit über den Ablauf und gewinnen Vertrauen in die Umsetzung.



### 4 Sie gehen in die Entwicklung – fokussiert, wirksam, begleitet

Hier beginnt der eigentliche Entwicklungsprozess: persönlich, strategisch oder im Team. Ich begleite Sie mit Erfahrung, Tiefe und in Reflexionsgesprächen zur Klärung der konkreten Umsetzungsschritte. Dabei steht Ihr Wachstum im Mittelpunkt, nachhaltig und spürbar.



### 5 Ich baue mit Ihnen Prozesse auf

Am Ende geht es um mehr als nur Erkenntnisse, es geht um gelebte Veränderung.

Wir gestalten gemeinsam Strukturen, Denk- und Handlungsräume, die nachhaltig tragfähig sind, individuell für Sie und im Unternehmen. Insbesondere in der Unternehmensnachfolge entsteht so ein stabiler Übergang: mit Sicherheit in Rollen, Verantwortung und Haltung, für eine zukunftsfähige Führung und ein wertebasierte Entwicklung.





## Über die Gründerin Elke Maria Seitz

Meine Faszination, Menschen und Unternehmen in Veränderungen zu begleiten, zieht sich durch mein gesamtes Wirken und Werken.

Mit Fokussierung auf werteorientierte Entwicklung und machbare Potenziale, als Unternehmerin, Mentorin, Mutter, Führungskraft und Entwicklerin. Was ich weitergebe, ist Wissen und gelebte Erfahrung, konsequent angewandt. Ich war selbst Inhaberin eines Handwerksunternehmens und habe dort Nachfolge aktiv praktiziert.

Ich schaffe Klarheit, Ordnung und Handlungsfähigkeit, wirtschaftlich wie menschlich. Menschen arbeiten mit mir, weil sie ein echtes Gegenüber suchen: aufrichtig, erfahren, wirksam. Meine Arbeit verbindet Struktur mit Empathie, Tiefe mit Präzision – bei hoher Wertschätzung für die Menschen.

## Was macht unsere Zusammenarbeit so besonders ?





5 Fragen, die ich häufig  
gestellt bekomme

# Einblick in die Zusammenarbeit

So stellen wir Ihren Erfolg sicher:



## Support per E-Mail oder Telefon

Für punktuelle Begleitung, schnelle Rückmeldung oder akute Klärung biete ich direkten Support per E-Mail oder Telefon. Verlässlich, diskret und unterstützend. Ideal, wenn es zwischendurch Orientierung oder einen klaren Impuls braucht.

## Einzelmentoring

Im Einzelmentoring arbeiten wir intensiv an Klarheit, Entwicklung und innerer Ausrichtung. Wir fokussieren uns auf das Wesentliche, erkennen Potenziale und schaffen durch direkte Umsetzung echte Veränderung, konkret, persönlich und wirkungsvoll. Für Menschen, die Verantwortung übernehmen und wachsen wollen.

## Gruppenmentoring

Im Gruppenmentoring entsteht Kraft durch Resonanz und die gezielte Begleitung von Entwicklungsthemen. Ich führe mit Klarheit, Struktur und Tiefgang durch kollektive Prozesse, in denen jeder seinen Platz und seine Stimme findet. Für Führungskräfte oder Unternehmer, die gemeinsam vorankommen wollen.



## Impuls - Workshop

Mit thematischer Ausrichtung, ideal für Teams oder Gruppen, die neue Perspektiven und Handlungsspielräume erschließen wollen. Ich bringe Impulse, klare Reflexionsräume und praxisnahe Ansätze. Fokussiert und sofort anschlussfähig.



## Thementage

Ein Thementag schafft Raum für tiefgehende Auseinandersetzung mit einem zentralen Entwicklungsfeld, persönlich, strategisch oder im Team. Tage mit Klarheit, Tiefe und Struktur. Für alle, die gezielt eintauchen und Substanzielles bewegen.

## Was passiert im Erstgespräch?

Im Erstgespräch geht es nicht um ein Angebot, sondern um Sie. Wir sprechen offen über Ihre aktuelle Situation, Ihre Herausforderungen und Ihre Pläne. Ich stelle gezielte Fragen, höre zu und gebe Ihnen erste Impulse, die bereits Klarheit schaffen können. Wir finden heraus, ob und wie ich Sie sinnvoll begleiten kann und ob die Chemie stimmt. Vertraulich, auf Augenhöhe und ohne Verpflichtung.

## Ich bin sehr ausgelastet – wie gelingt die Zusammenarbeit trotzdem?

Diese Frage höre ich oft und sie ist berechtigt. Deshalb gestalte ich meine Begleitung so, dass sie zu Ihrem Alltag passt: planbar, fokussiert und effizient. Es geht darum, das Richtige zu tun, dafür mit Wirkung. Oftmals entsteht schon durch kleine, bewusste Veränderungen mehr Klarheit und neuer Handlungsspielraum. Sie beginnen, sobald Sie sich entscheiden, ihnen Raum zu geben.

## Was unterscheidet Sie von anderen Unternehmensberatungen?

Ich arbeite nicht nach Schema F, sondern mit einem ganzheitlichen System für Mensch und Kultur. Ich verbinde analytische Lösungsstärke mit wertschätzender Tiefe, wirtschaftliche Klarheit mit Emotion. Meine jahrzehntelange Erfahrung als Unternehmerin und Mentorin fließt in jede Begleitung ein. Was mich besonders macht, ist mein Gespür für Menschen und mein Anspruch, tragfähige Lösungen zu finden.

## Wie lange dauert die Zusammenarbeit?

Das hängt ganz von Ihrem Anliegen ab. Manche Kunden begleite ich fallweise über 1–2 Sessions, andere über mehrere Monate oder phasenweise über Jahre hinweg. Ich biete sowohl kompakte Formate als auch längerfristige Prozessbegleitung an, z. B. im Rahmen von Nachfolgen, Kulturen, Generationen und Führungsthemen. Individuell, klar strukturiert und transparent.

## Warum bieten Sie das Erstgespräch kostenlos an?

Weil echte Zusammenarbeit auf Vertrauen basiert. Ich will Sie verstehen, nicht überreden. Deshalb ist das Erstgespräch mein Angebot an Sie, in einem geschützten Rahmen zu prüfen, ob ich die richtige Partnerin für Ihr Anliegen bin. Es ist mein Beitrag zur Klarheit, für Sie und auch für mich. Natürlich freue ich mich, Sie danach als Kunden begrüßen zu dürfen, aber nur, wenn Sie wirklich davon überzeugt sind und auch die zwischenmenschliche Basis stimmt.

# Schlusswort



SchrittWERK

Liebe Leserin, lieber Leser,

am Ende dieses Magazins teile ich gerne noch ein paar persönliche Worte mit Ihnen.

Vielleicht hat Ihnen diese Lektüre bereits neue Impulse gegeben, vielleicht auch ein Stück Bewusstheit oder Ermutigung über Ihre Situation und um weiterzugehen.

In meinen Begleitungen mit Unternehmern, Führungskräften und Mentee erlebe ich immer wieder:

Es braucht nicht nur neue Wissensinhalte, sondern häufig erstmal den einen richtigen nächsten Schritt.

Wenn Sie das Gefühl haben, an einem Punkt zu stehen, an dem Sie Orientierung brauchen, ob in einem Veränderungsprozess, in der Nachfolge oder auf Ihrem persönlichen Weg, lade ich Sie herzlich zu einem kostenlosen Kennenlerngespräch ein.

Wir klären gemeinsam, wo Sie stehen, welche Beweggründe Sie haben und welche konkreten nächsten Schritte für Sie sinnvoll und machbar sind.

Ich freue mich darauf, Sie kennenzulernen!

Herzliche Grüße

*Ihre Elke Maria Seitz*



**Wünschen Sie sich eine klare Ausrichtung auf neue Ziele, ohne Überforderung, Druck oder emotionale Erschöpfung? Dann lassen Sie uns in`s Gespräch kommen.**

Sichern Sie sich jetzt Ihre kostenlose Beratung auf [www.schritt-werk.de](http://www.schritt-werk.de)