



DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN



**Als Nachfolger eines Familienunternehmers
aus dem Schatten treten**

**7 unbekannte Strategien, mit denen
Sie sich als Junior-Chef souverän
behaupten, Tradition bewahren und
durch Neues die Zukunft gestalten**

Warum Ihre ersten Monate als Nachfolger alles entscheiden

Wenn Sie in einem gewachsenen **Familienunternehmen** die Nachfolge antreten, werden Sie nicht nur an Ihren Entscheidungen gemessen – sondern am Geist einer ganzen Generation. Jeder Satz, jeder Blick, jede Mail: Ihre Mitarbeiter vergleichen Sie mit Ihrem **Vorgänger**. Und oft auch mit dem Kind, das Sie einmal waren.

Die Chance ist groß. Die Falle auch. Sie können jetzt als Chef sichtbar werden – oder im Schatten bleiben. Diese sieben Strategien zeigen Ihnen, wie Sie das Vertrauen gewinnen, Autorität aufbauen und gleichzeitig das **Fundament der Tradition** wahren.

Was auf dem Spiel steht

Viele Unternehmensnachfolger scheitern nicht an der Aufgabe, sondern an der **Akzeptanz**. Der Vergleich mit dem Senior zieht sich durch alle Gespräche. Entscheidungen werden nicht boykottiert, aber auch nicht mitgetragen. Loyalität bleibt halbherzig. Und plötzlich steht der Neue allein da.

Die Folge: Flüsterkritik, innere Distanz, doppelte Arbeit. Und jede Entscheidung dauert doppelt so lang. Wenn Sie hier nicht frühzeitig gegensteuern, verlieren Sie Zeit, Energie und Glaubwürdigkeit.

Die Lösung: Klare Autorität ohne Bruch mit der Vergangenheit

Wer als Nachfolger wirklich wirksam führen will, braucht kein anderes System – sondern eine andere Haltung. Nicht der Bruch mit “dem Alten” bringt Sie voran, sondern Ihre **Klarheit im Neuen**.

Diese **sieben Strategien** helfen Ihnen dabei, sich souverän zu etablieren – und trotzdem Anschluss an die Tradition zu wahren.

7 Strategien, mit denen Sie als Nachfolger souverän aus dem Schatten “des Alten” treten

1. Positionieren Sie sich bewusst als neue Generation

Wer ein Unternehmen übernimmt, wird oft mit Erwartungen überladen, die mehr mit der Vergangenheit als mit der Person selbst zu tun haben.

Mitarbeiter, Kunden und auch die Familie sehen den Nachfolger zuerst als „den Neuen“ – nicht als eigenständige Führungskraft. Wenn Sie nicht früh und aktiv zeigen, wofür Sie stehen, werden Sie mit Ihrem Vorgänger verglichen – im Zweifel immer zu Ihrem Nachteil. Es geht nicht um Abgrenzung aus Prinzip, sondern um bewusste Führung mit neuer Handschrift.

Sofort: Sagen Sie offen, dass Sie nicht der Alte sind. In Ihrer ersten Rede: "Ich werde manches anders machen. Nicht aus Trotz, sondern weil sich unsere Welt verändert hat."

Wöchentlich: Schreiben Sie einen kurzen Wochenimpuls an das Team. Haltung zeigen, Gedanken teilen, Perspektive etablieren.

Monatlich: Halten Sie ein "Rück- und Ausblicks-Meeting", in dem Sie klar machen, was Sie übernommen haben – und was bewusst neu kommt.



2. Würdigen Sie, bevor Sie gestalten

Viele Nachfolger tappen in die Falle, sich durch Veränderung beweisen zu wollen. Doch wer zuerst alles hinterfragt, riskiert Widerstand – selbst dann, wenn er recht hat. Ein Unternehmen mit Tradition will nicht ersetzt, sondern weitergeführt werden. Würdigung ist keine Schleimerei, sondern ein strategischer Akt der Führung: Sie schaffen Vertrauen, ohne dabei Ihre Richtung zu verlieren. Wer gestalten will, muss vorher zeigen, dass er die Geschichte kennt, auf der er aufbaut.

Sofort: Machen Sie deutlich, wofür Sie Ihrem Vorgänger dankbar sind. Formulieren Sie es in Anwesenheit der Mannschaft.

Wöchentlich: Nennen Sie bewusst Entscheidungen, die gut waren – und verbinden Sie sie mit aktuellen Herausforderungen.

Monatlich: Bitten Sie den Alt-Inhaber in eine Sitzung, aber definieren Sie vorher die Rolle: Beratung, nicht Lenkung.

3. Gewinnen Sie Loyalität durch Verantwortung

Sie sind vielleicht der Nachfolger – aber andere waren schon lange da. Gerade altgediente Mitarbeitende schauen mit Skepsis auf neue Impulse. Ihre Loyalität gewinnen Sie nicht mit Hierarchie, sondern mit echter Verantwortung. Wer Vertrauen schenkt, bekommt Bindung zurück. Und wer sichtbar Verantwortung überträgt – nicht nur Aufgaben –, wird als ernstzunehmende Führungskraft akzeptiert. Machen Sie aus Skeptikern Mitgestalter.

Sofort: Delegieren Sie eine wichtige Entscheidung an einen altgedienten Mitarbeiter – als Zeichen des Vertrauens.

Wöchentlich: Führen Sie Einzelgespräche mit langjährigen Mitarbeitern. Fragen Sie: "Was halten Sie von der Entwicklung – und was würden Sie mir raten?"

Monatlich: Geben Sie sichtbar Rückenhalt für einen langjährigen Kollegen, der Ihre Linie mitträgt.

4. Machen Sie Ihre Entscheidungen sichtbar und begründet

Mitarbeitende brauchen Orientierung – und die entsteht nicht nur durch Richtung, sondern durch Kommunikation. Wenn Sie Entscheidungen still treffen oder nur im kleinen Kreis erläutern, entsteht Unsicherheit. Wer führt, muss zeigen, wie er denkt. Nur so entsteht Vertrauen in die neue Linie. Sichtbarkeit ist kein Ego-Tool, sondern Führungsinstrument. Ihre Klarheit in der Kommunikation ist mindestens so wichtig wie die Entscheidung selbst.

Sofort: Kommunizieren Sie jede relevante Entscheidung aktiv im Team: Was, warum, mit welcher Absicht?

Wöchentlich: Führen Sie ein "Entscheidungstagebuch". Schreiben Sie auf, was Sie entschieden haben, wie die Reaktionen waren, was es verändert.

Monatlich: Reflektieren Sie mit einem Sparringspartner: Wo wirken Sie klar? Wo missverständlich? Wo zu leise?

5. Holen Sie sich Verstärkung von außen – ohne sich kleinzumachen

Führung in der Nachfolge ist anspruchsvoll. Es gibt keine Landkarte, keinen Fahrplan – nur Fallhöhe. Gerade dann ist externe Reflexion nicht Schwäche, sondern Stärke. Wer sich regelmäßig Input von außen holt, entscheidet sicherer. Doch das funktioniert nur, wenn Sie offen damit umgehen: Das Team soll nicht denken, dass Sie unsicher sind – sondern dass Sie sich weiterentwickeln. Lernen Sie sichtbar – und zeigen Sie, dass Ihre Weiterentwicklung Teil des Führungsstils ist.

Sofort: Kommunizieren Sie offen, dass Sie externe Begleitung nutzen, um sich selbst zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Wöchentlich: Tauschen Sie sich mit einem Coach, Beirat oder Mentor aus. Halten Sie diese Termine verbindlich ein.

Monatlich: Zeigen Sie dem Team, was Sie aus diesem Austausch mitnehmen. Nicht als Schwäche, sondern als Reife.

6. Setzen Sie Grenzen gegen Übergriffigkeit

Es gibt kaum eine Übergabe ohne Überschneidungen. Besonders wenn der Alt-Inhaber emotional verbunden bleibt, entstehen schnell Grauzonen. Gut gemeinte Einmischung wirkt dann wie stille Korrektur – und untergräbt Ihre Autorität. Es ist Ihre Aufgabe, Grenzen zu setzen – nicht aus Härte, sondern aus Klarheit. Führung beginnt mit Souveränität. Wer zu oft schweigt oder sich rechtfertigt, verliert an Wirkung – selbst wenn er inhaltlich recht hat.

Sofort: Wenn der Alt-Inhaber sich einmischt, ziehen Sie ruhig, aber klar die Linie: "Ich danke für den Rat. Die Entscheidung treffe ich."

Wöchentlich: Machen Sie deutlich: "Wir gehen diesen Weg. Bitte unterstütze mich das im Gespräch mit den Mitarbeitern."

Monatlich: Reflektieren Sie, wo Sie sich zu oft rechtfertigen, statt zu führen. Justieren Sie nach.

7. Verankern Sie Ihre Vision im Alltag

Eine Vision ist nur dann wirksam, wenn sie im Alltag wiedererkennbar wird. Andernfalls bleibt sie ein Plakat im Besprechungsraum. Gerade in Übergangsphasen braucht das Team ein Gefühl dafür, wo die Reise hingeh – und warum sich Veränderungen lohnen. Ihre Aufgabe: den Nordstern sichtbar machen. Nicht einmal – sondern immer wieder. In Entscheidungen, Gesprächen, in kleinen Gesten. So entsteht Identifikation.

Sofort: Teilen Sie Ihre Vision in drei Sätzen mit dem Team: "Wofür stehen wir? Wohin wollen wir? Was ist jetzt dran?"

Wöchentlich: Verknüpfen Sie operative Entscheidungen sichtbar mit Ihrer Vision.

Monatlich: Fragen Sie das Team: "Woran merken Sie, dass wir uns entwickeln?"
Hören Sie zu.

Endlich der Chef sein, dem die Mitarbeiter nicht folgen müssen – sondern folgen wollen!

Erhalten Sie einmaligen Zugang zu den Strategien und Werkzeugen, die sonst nur hinter verschlossenen Türen der Top-CEOs geteilt werden. Blicken Sie hinter die Kulissen und profitieren Sie von praxisnahen, sofort umsetzbaren Konzepten – ohne jahrelanges Ausprobieren und viele Misserfolge!

- ✓ Motivieren Sie Mitarbeiter neu – auch die innerlich gekündigt haben
- ✓ Werden Sie zum Chef, den sowohl erfahrene als auch junge Mitarbeiter respektieren
- ✓ Halten Sie Ihre Kosten unter Kontrolle, ohne Innovation und Motivation im Team zu opfern

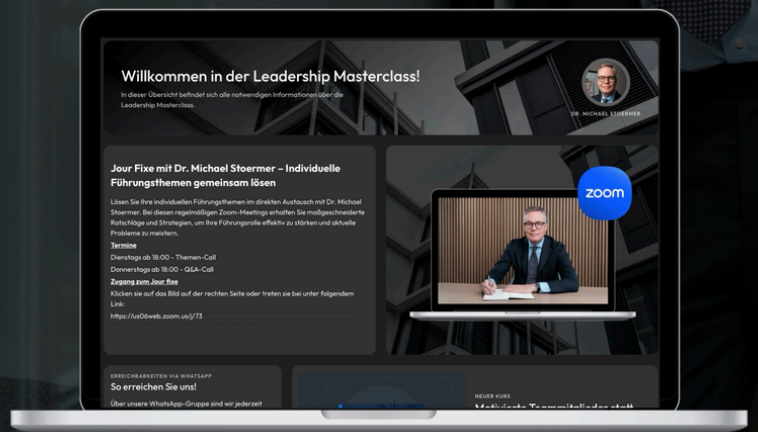
“95 % der deutschen Führungskräfte sind für ihre Position weder ausgebildet noch vorbereitet worden.”

Die LEADERSHIP-MASTERCLASS® – Ihr exklusiver Zugang zu den Erfahrungen aus 30 Jahren Führungsverantwortung

Diese Masterclass gibt Ihnen nicht nur Werkzeuge an die Hand – sie ist Ihre Abkürzung. Dies ist Ihre Chance, Einblicke zu gewinnen, die sonst hinter verschlossenen Türen bleiben – als säßen Sie selbst am Konferenztisch der Top-CEOs.

Sie erhalten sofort anwendbare Techniken, die direkt aus der Praxis stammen und Sie in Ihrem Führungsalltag spürbar voranbringen.

Erfahren Sie, wie Sie anspruchsvolle Mitarbeiter auf Kurs bringen, klare Kommunikation in Ihrem Team etablieren und Meetings so gestalten, dass sie nicht nur effizient, sondern echte Inspiration sind.



Bewerbungsgespräch für die Masterclass anfragen



ÜBER DIE PERSON

"Ich bin Dr. Michael Stoermer, Ex-CEO und gebe Ihnen Einblicke in die Arbeit von Top CEOs."

Mit 21 Jahren wurde Dr. Michael Stoermer ins kalte Wasser geworfen und hat als Offizier bei der Bundeswehr über 120 Menschen geführt. Über seine langjährige Laufbahn in Top Management Positionen und als Vorstand von verschiedenen Aktiengesellschaften hat er sein Wissen über das Thema Führung auf die harte Tour gelernt.

Sein akademischer Hintergrund und seine Passion "Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und sie zu entwickeln" haben ihn geprägt. Heute gibt Dr. Michael Stoermer sein Wissen weiter.

**Auf Augenhöhe. Praxisnah.
Ungefiltert.**



Die Expertise von Dr. Michael Stoermer in Zahlen

Wirksamer führen, souveräner entscheiden und bessere Resultate erzielen.

+35 Jahre Führungserfahrung

Bereits seit seinem 21. Lebensjahr übernimmt Dr. Michael Stoermer aktiv Führungsaufgaben auf diversen Ebenen.

2.500+ erfolgreich geführte Mitarbeiter

Insgesamt konnte Dr. Michael Stoermer in seiner Laufbahn über 2.500 Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen und zahlreichen Rollen führen.

25 Jahre Top-Management

Mit 39 Jahren wurde Dr. Stoermer zum ersten Mal zum Vorstand einer AG berufen. Zwei weitere Vorstandsposten bei AGs folgten.

Treffen Sie jetzt die Entscheidung und kommen Sie in die Masterclass?

Nutzen Sie die Abkürzung und werden Sie der Chef, dem die Mitarbeiter nicht folgen müssen – sondern folgen wollen!



Bewerbungsgespräch für die Masterclass anfragen