



ROCHUS MUMMERT
EXCELLENT HUMAN RESOURCES



SILKE FUßBAHN, ASSOCIATE PARTNER BEI DER ROCHUS MUMMERT EXECUTIVE CONSULTANTS GMBH, SPRICHT IN REGELMÄßIGEN ABSTÄNDEN MIT UNTERNEHMERINNEN ÜBER DIE THEMEN weibliche Unternehmensnachfolge | Generation Töchter | weibliche Führung | Visionen | Familienunternehmen.

IM GESPRÄCH MIT ...

CLARA SASSE, (SALES) UND DR. LAURA SASSE, (CHIEF DIGITAL OFFICER) DER DR. SASSE AG.
v.l.n.r.



WELCHE ROLLE SPIELT FÜR SIE DAS ELTERLICHE UNTERNEHMEN DR. SASSE GRUPPE?

Dr. Laura Sasse: Als zweite Generation haben wir vieles mitbekommen, was unsere Eltern beim Aufbau des Unternehmens beschäftigt hat. Schon im Kindesalter wurden wir auf Sommerfeste mitgenommen und auf dem Weg in den Urlaub haben wir an nahegelegenen Niederlassungen Halt gemacht. Das alles führte dazu, dass ich bereits in der zweiten Klasse den Berufswunsch hatte, Unternehmerin zu werden.

WIE BEREITEN SIE SICH PERSÖNLICH DARAUF VOR, DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG 2022 ZU ÜBERNEHMEN?

Dr. Laura Sasse: Wir haben das Unternehmen auf allen Ebenen durchlaufen. Wir wissen aus eigener Erfahrung, was es bedeutet einen Linienbus oder eine Flughafentoilette zu reinigen. Das ist der Hands-on-Part der Führungsqualität. Ich habe BWL studiert und im Bereich der Nachhaltigkeit promoviert. Als CDO stehe ich für die digitale und nachhaltige Ausrichtung der Gruppe. Clara hat Organisationspsychologie studiert und macht sich nun mit einem Master an der ZU betriebswirtschaftlich fit. Sie bringt nach vier Jahren bei einer der weltweit bedeutendsten Beratungsfirmen buchstäblich einen Globus voller Wissen und Erfahrungen mit.

Clara Sasse: Gezielte Coachings helfen uns darüber hinaus, die Rolle der Geschäftsführung als Doppelspitze wahrzunehmen. Von unserem Vater werden wir schon jetzt aktiv in die strategische Ausrichtung involviert. Als er den Posten des Chief Digital Officer neu schuf, den Laura seit drei Jahren innehat, war das ein enormer Vertrauensvorschuss.

WAREN SIE VON ANFANG AN ALS NACHFOLGERINNEN GESETZT?

Clara Sasse: Dazu gibt es eine nette Anekdote: Unser Vater hatte einem Kunden einmal gesagt, er nähme „seine Nachfolgerinnen mit zum Termin“. Der Kunde – es war ein Schokoladenhersteller – hatte daraufhin aktenweise Informationen für uns zusammengestellt. Tatsächlich waren wir zu diesem Zeitpunkt aber erst 5 und 8 Jahre alt und mehr daran interessiert, uns durch das Sortiment zu probieren.

»Gezielte Coachings helfen uns, die Rolle der Geschäftsführung als Doppelspitze wahrzunehmen.«

Dr. Laura Sasse: Spaß beiseite. Das Thema Nachfolge ergibt sich natürlich erst im Laufe der Zeit. Unser Vater hat uns aber zu keinem Zeitpunkt Druck gemacht, das rechnen wir ihm hoch an.

WIE MÖCHTEN SIE IHR FAMILIENUNTERNEHMEN IN DIE ZUKUNFT FÜHREN?

Dr. Laura Sasse: Unser Familienunternehmen steht auf stabilen Beinen. Dennoch hat uns die Corona-Krise gezeigt, dass sich der Markt schnell ändern kann. Wir haben erkannt, dass wir unser Angebot verändern und erweitern müssen. Wir haben unseren Kunden aktiv unser Know-How angeboten und neue Angebote entwickelt. Während die Nachfrage von Flughäfen und großen Sportstätten noch weiter zurückgegangen ist, haben wir zum Beispiel unseren Service im Bereich von Hygienemaßnahmen im öffentlichen Personennahverkehr ausgeweitet. Auch die Frage, wie wir unsere Dienstleistungen mit digitalen Tools unterstützen können, beschäftigt mich sehr.

Clara Sasse: Mit dem rapiden Anstieg von Home Office bedingt durch Corona hat sich auch unser Kerngeschäft verändert. Der Bedarf an Wartungen und Reinigungen in Bürokomplexen hat auf einmal ganz neue Herausforderungen mit sich gebracht. Wir sehen unseren Job darin, unseren Kunden Arbeit abzunehmen, damit sie sich auf ihr jeweiliges Kerngeschäft konzentrieren können. So haben wir für unsere Kunden die neuen Hygieneanforderungen in konkrete – auch digital gestützte – Lösungen übersetzt und dabei auch ganz neue Einsatzbereiche für uns definiert.

WIE LEBT DR. SASSE DIVERSITÄT? GIBT ES SPEZIELLE FÖRDERPROGRAMME?

Dr. Laura Sasse: Für uns heißt Diversität, dass wir Unterschiedlichkeit als Bereicherung sehen. Das sieht man schon an uns Geschwistern sehr gut. Wir sagen immer, wir sind wie die zwei Seiten einer Medaille. Sie sind zwar unterschiedlich, gehören aber zusammen und ergänzen sich. Es sind rasante Veränderungen, die wir in den Märkten sehen. Da setzen wir ganz besonders auf den Vorteil gemischter Teams.

Clara Sasse: Wir sind sehr offen und ehrlich zueinander und das erwarten wir auch von unseren Mitarbeitenden. Wir beschäftigen 6.500 Mitarbeitende aus 98 Nationen. 40% unserer Führungskräfte sind Frauen. Gelebte Diversität verstehen wir als zentralen Teil unserer Corporate Social Responsibility.

WELCHEN RAT WÜRDEN SIE ANDEREN UNTERNEHMENSNACHFOLGERINNEN GEBEN UND WAS IST IHR TIPP FÜR DIE SENIOR-GENERATION?

Dr. Laura Sasse: Klare und offene Kommunikation ist ausschlaggebend, wenn es um die Unternehmensnachfolge geht. Unser Vater hat schon frühzeitig aktiv kommuniziert, dass er sich ab 2022 aus dem operativen Geschäft zurückziehen und in den Aufsichtsrat wechseln wird.

Clara Sasse: Diese Klarheit ist auch den Mitarbeitenden gegenüber fair, auch für sie findet ein Wechsel statt. Allen Nachfolgerinnen und Nachfolgern empfehle ich, sich der Verantwortung vor der Übernahme wirklich bewusst zu werden. Man kann sicherlich später immer noch ausscheiden. Das kann gerade in einem Familienunternehmen jedoch ganz schön komplex und emotional werden.

»Für uns heißt Diversität, dass wir Unterschiedlichkeit als Bereicherung sehen. Wir sind wie die zwei Seiten einer Medaille. Sie sind zwar unterschiedlich, gehören aber zusammen und ergänzen sich.«

