

## Machen Sie persönlich den Check Ihres POTENTIALS zur proaktiven Regelung der Nachfolge!

### Mit dem Fragebogen zum individuellen Alpha-Syndrom

Bevor Sie das Alpha-Syndrom mit seinen Hemmfaktoren bezüglich deren Ausprägung bei Ihnen vertieft hinterfragen, sind Sie eingeladen, den folgenden Fragebogen zu beantworten. Die Auswertung gibt Ihnen Hinweise, wie ausgeprägt Ihr *Alpha-Syndrom-Quotient* ist und was das für die Nachfolge-Regelung in Ihrem Unternehmen bedeutet. Entwickelt wurde diese Testbatterie im Auftrag des Autors von **Dr. Karl Kälin**, in Anlehnung an sein Buch *Sich selbst managen* aus dem Jahr 2003.

#### Fragebogen zum Alpha-Syndrom

Geben Sie bitte bei jeder Aussage des Fragebogens an, wie gut dieser Satz zum heutigen Zeitpunkt auf Sie zutrifft. Am meisten nützt Ihnen dieses Instrument, wenn Sie so offen und ehrlich wie nur möglich mit sich selbst sind.

Benutzen Sie zur Beantwortung bitte folgende Zahlen, die Sie jeweils vor die entsprechende Aussage schreiben.

- 4 = Diese Aussage trifft für mich sehr gut zu.
- 3 = Diese Aussage trifft für mich gut zu.
- 2 = Diese Aussage trifft für mich etwas zu.
- 1 = Diese Aussage trifft für mich fast nicht zu.
- 0 = Diese Aussage trifft für mich gar nicht zu.

**Hinweis:** Wählen Sie die Wertung 2 (Diese Aussage trifft für mich etwas zu) nur bei denjenigen Fragen, bei denen Sie sich weder für die 3 noch die 1 entscheiden können.

1. \_\_\_\_ Ich mache immer wieder die Erfahrung, dass ich in vielen Situationen anderen gegenüber überlegen bin.
2. \_\_\_\_ Für wichtige Kundenaufträge bin ich selber besorgt.
3. \_\_\_\_ Überlastet ist nur der, dem seine Arbeit keinen Spass macht.
4. \_\_\_\_ Ich handle spontan und überlege nicht lange.
  
5. \_\_\_\_ Mich plagen gelegentlich existenzielle Sorgen.
6. \_\_\_\_ Über meine Pensionierung habe ich mir noch keine Gedanken gemacht.
7. \_\_\_\_ Für die Regelung meiner Nachfolge habe ich bis jetzt noch keine konkreten Schritte unternommen.
8. \_\_\_\_ Ich bin der Überzeugung, dass die meisten Menschen unfähig sind, sich selbst zu führen und zu kontrollieren.
9. \_\_\_\_ Anderen zuzuhören ist häufig reine Zeitverschwendung.

10. \_\_\_\_ Ich bin zufrieden mit meinen Erfolgen und kann mich über sie freuen.
11. \_\_\_\_ Wenn mich etwas langweilt, trommle ich häufig mit den Fingern.
12. \_\_\_\_ Es ist mir wichtig, mein Vermögensmanagement selbst in der Hand zu haben.
13. \_\_\_\_ Das Unternehmen ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.
14. \_\_\_\_ Diskussionen über meine Nachfolge gehe ich aus dem Wege, ich kann sie nicht ausstehen.
  
15. \_\_\_\_ Ich habe ziemlich klare Vorstellungen darüber, was richtig und falsch ist.
16. \_\_\_\_ Ich bin immer erreichbar.
17. \_\_\_\_ Ich führe ein gesundes Leben.
18. \_\_\_\_ Ich lebe in meinem Tun mehr in der Gegenwart als in der Zukunft.
19. \_\_\_\_ Ich weiss, was es heisst, finanziell „unten durch“ zu müssen.
  
20. \_\_\_\_ Einen leeren Terminkalender zu haben, ist für mich unvorstellbar.
21. \_\_\_\_ Wichtige Entscheidungen in meinem Leben haben sich bis jetzt immer durch eine „glückliche Wendung“ ergeben. So wird es auch mit meiner Nachfolge sein.
22. \_\_\_\_ In schwierigen Situationen übernehme ich die Führung, weil ich instinktiv weiss, was in solchen Fällen funktioniert.
23. \_\_\_\_ Meine Vision und meine Energie sind wichtige Einflussfaktoren für das Wachstum meines Unternehmens.
24. \_\_\_\_ Ich bin stolz darauf, noch nie ernsthaft krank gewesen zu sein.
  
25. \_\_\_\_ Leute, die herumtrödeln, regen mich auf.
26. \_\_\_\_ Es ist mir wichtig, dass mein Privat- und Geschäftsvermögen in „denselben Korb“ gehen, also nicht getrennt sind.
27. \_\_\_\_ Es fällt mir schwer, das Heft aus der Hand zu geben.
28. \_\_\_\_ Wenn die Zeit für meine Nachfolge reif ist, findet sich mit Sicherheit eine Lösung.
29. \_\_\_\_ Wenn ich alltägliche Dinge erledige, mache ich es eher auf die Art und Weise, die sich bewährt hat, als dass ich neue, noch nicht erprobte Wege gehe.
  
30. \_\_\_\_ Abweichende Meinungen meiner Mitarbeiter sind für meine Entscheidungsfindung wenig wichtig.
31. \_\_\_\_ Mitarbeiter, die über Stress klagen, sind ihrer Aufgabe nicht gewachsen.
32. \_\_\_\_ Ich beeile mich auch dann, wenn es gar nicht nötig wäre.
33. \_\_\_\_ Es ist mir wichtig, dass ich immer freien Zugang zu meinem Gesamtvermögen habe.
  
34. \_\_\_\_ Ich bin ein Mensch, der Untätigkeit an sich schlecht verträgt, seelisch wie körperlich.
35. \_\_\_\_ Ich bin überzeugt, dass meine Nachfolgeregelung sehr schnell über die Bühne gehen wird.
36. \_\_\_\_ In Diskussionen zählen meine Argumente oft zu den besten.
37. \_\_\_\_ Ich lege wenig Wert auf die Meinung von Beratern.
38. \_\_\_\_ Leistungsfähigkeit ist keine Frage des Alters.
39. \_\_\_\_ Es gibt keinen Tag, an dem ich nicht irgendeinen Termin eingeplant habe.

40. \_\_\_ Ich hege Zweifel, ob meine Nachfolger mit den Finanzen richtig umgehen können.
41. \_\_\_ Der Gedanke, mein Unternehmen einmal loszulassen, fällt mir schwer.
42. \_\_\_ Bei meiner Nachfolgeregelung vertraue ich irgendwie auf eine „höhere Macht“.
43. \_\_\_ Anderen gegenüber zeige ich meine Schwächen nicht gerne.
44. \_\_\_ Auf meine Erfolgsmaximen kann ich mich verlassen.
45. \_\_\_ Meine Mitarbeiter erwarten von mir, dass ich mit gutem Beispiel vorangehe und mich nicht schone.
46. \_\_\_ Ich habe immer ein offenes Ohr für meine Mitarbeitenden.
47. \_\_\_ Die Frage, ob das Geld für meinen Ruhestand reicht, beschäftigt mich.
48. \_\_\_ Mit meiner Freizeit, sofern ich sie überhaupt habe, weiss ich im Grunde wenig anzufangen.
49. \_\_\_ Ich glaube an schicksalhafte Fügungen.
50. \_\_\_ Ich habe Mühe, Personen zu akzeptieren, die nicht erfolgreich sind.
51. \_\_\_ Mein Erfolg hat mir bis jetzt immer Recht gegeben.
52. \_\_\_ Wenn es mit mir zu Ende geht, so hoffentlich schnell und mitten aus dem Leben heraus.
53. \_\_\_ Oft fehlt mir die Zeit zum Nachdenken.
54. \_\_\_ Als Kind hatte ich oft den Eindruck, dass meine Eltern Geldsorgen plagten.
55. \_\_\_ Wertschätzung im öffentlichen Leben zu erfahren, ist mir wichtig.
56. \_\_\_ Ich habe ein ausgeprägtes Urvertrauen. Zuletzt wird es schon eine Lösung geben.
57. \_\_\_ Es gibt Momente, wo ich den Eindruck habe, das Leittier innerhalb eines Wolfsrudels zu sein.
58. \_\_\_ Ich kann von mir sagen, dass ich unerschütterlich wie ein „Felsen in der Brandung“ bin.
59. \_\_\_ Kränklich zu wirken ist wie ein gesellschaftlicher Makel.
60. \_\_\_ Ich erlebe es immer wieder, dass alle von mir etwas wollen.
61. \_\_\_ Es ist für mich unvorstellbar, von anderen finanziell abhängig zu sein.
62. \_\_\_ Um meine „Nach-Unternehmer-Zeit“ kümmere ich mich später.
63. \_\_\_ Im Grunde genommen ist das ganze Theater um die Nachfolgefrage nicht der Rede wert.
64. \_\_\_ „Ohne mich geht`s nicht“, musste ich wirklich schon mehrmals erfahren.
65. \_\_\_ Meinen Erfolg verdanke ich in erster Linie meinen festen Überzeugungen.
66. \_\_\_ Ein Unternehmen zu führen hält mich auch im Alter jung.
67. \_\_\_ In Teams werde ich oft ungeduldig, weil es mir zu langsam vorangeht.
68. \_\_\_ Selbst ein vergleichsweise grosses Vermögen könnte meine subjektive Angst vor der Zukunft nur wenig lindern.
69. \_\_\_ „Müssiggang ist aller Laster Anfang“, musste ich schon oft erfahren.
70. \_\_\_ Nicht alles ist planbar. Manche Dinge muss man einfach auf sich zukommen lassen.

## Auswertung des Fragebogens

Übertragen Sie nun bitte Ihre Punktzahlen, die Sie den einzelnen Fragen zugeordnet haben, in das untenstehende Auswertungsschema:

### Faktor 1: Dominanzstreben

1. \_\_\_ 8. \_\_\_ 15. \_\_\_ 22. \_\_\_ 29. \_\_\_ 36. \_\_\_ 43. \_\_\_ 50. \_\_\_ 57. \_\_\_ 64. \_\_\_

SUMME \_\_\_

### Faktor 2: Erfolgskonditionierung

2. \_\_\_ 9. \_\_\_ 16. \_\_\_ 23. \_\_\_ 30. \_\_\_ 37. \_\_\_ 44. \_\_\_ 51. \_\_\_ 58. \_\_\_ 65. \_\_\_

SUMME \_\_\_

### Faktor 3: Selbstüberschätzung

3. \_\_\_ 10. \_\_\_ 17. \_\_\_ 24. \_\_\_ 31. \_\_\_ 38. \_\_\_ 45. \_\_\_ 52. \_\_\_ 59. \_\_\_ 66. \_\_\_

SUMME \_\_\_

### Faktor 4: Flucht in die Hektik

4. \_\_\_ 11. \_\_\_ 18. \_\_\_ 25. \_\_\_ 32. \_\_\_ 39. \_\_\_ 46. \_\_\_ 53. \_\_\_ 60. \_\_\_ 67. \_\_\_

SUMME \_\_\_

### Faktor 5: Angst vor dem „Verhungern“

5. \_\_\_ 12. \_\_\_ 19. \_\_\_ 26. \_\_\_ 33. \_\_\_ 40. \_\_\_ 47. \_\_\_ 54. \_\_\_ 61. \_\_\_ 68. \_\_\_

SUMME \_\_\_

### Faktor 6: Furcht vor dem „schwarzen Loch“

6. \_\_\_ 13. \_\_\_ 20. \_\_\_ 27. \_\_\_ 34. \_\_\_ 41. \_\_\_ 48. \_\_\_ 55. \_\_\_ 62. \_\_\_ 69. \_\_\_

SUMME \_\_\_

### Faktor 7: Vertrauen auf eine höhere Macht

7. \_\_\_ 14. \_\_\_ 21. \_\_\_ 28. \_\_\_ 35. \_\_\_ 42. \_\_\_ 49. \_\_\_ 56. \_\_\_ 63. \_\_\_ 70. \_\_\_

SUMME \_\_\_

Zählen Sie nun die sieben Einzelsummen zusammen.

GESAMTSUMME =====

## Alpha-Syndrom-Rohwert

Zur Berechnung des Alpha-Syndrom-Rohwertes dividieren Sie bitte die Gesamtsumme durch die Zahl 7.

$$\frac{\text{Gesamtsumme}}{7} =$$

Und nun zur Umwandlung des Alpha-Syndrom-Rohwertes in den *Alpha-Syndrom-Quotienten*. Nehmen Sie hierzu Ihren oben errechneten Rohwert und entnehmen Sie der nachfolgenden Tabelle den zugehörigen Alpha-Quotienten. Beispiel: Rohwert 23 = Alpha-Syndrom-Quotient von 120.

<b>Rohwert</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Quotient</b>	<b>10</b>		<b>20</b>		<b>30</b>		<b>40</b>		<b>50</b>	
<b>Rohwert</b>	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>Quotient</b>	<b>60</b>		<b>70</b>		<b>80</b>		<b>90</b>		<b>100</b>	
<b>Rohwert</b>	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>Quotient</b>	<b>110</b>		<b>120</b>		<b>130</b>		<b>140</b>		<b>150</b>	
<b>Rohwert</b>	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
<b>Quotient</b>	<b>160</b>		<b>170</b>		<b>180</b>		<b>190</b>		<b>200</b>	

## Interpretation des Alpha-Syndrom-Quotienten

Der Alpha-Syndrom-Quotient beruht auf der Summe von 7 Faktoren oder Prägungen, die im folgenden (S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.**ff.) genauer beschrieben werden.

Ein Quotient zwischen 80 und 120 liegt im „Normalbereich“. Das heisst, dass eine Nachfolgeregelung durch diese Faktoren kaum negativ gehemmt wird und die Prägungen nicht sehr dominant sind. Ein Quotient unter 80 deutet darauf hin, dass die Person innerlich bereit ist, ohne Schwierigkeiten loszulassen. Werte unter 80 sind jedoch lediglich bei 8% der untersuchten Personen aufgetreten.

Je mehr dieser Quotient den Wert 120 übersteigt, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese Faktoren die proaktive Gestaltung eines Generationenwechsels blockieren, also zu *Hemmfaktoren* werden. Werte über 150 treten nur noch bei 5% der untersuchten Personen auf.

Interessant ist es zudem, die Ausprägungen der einzelnen Faktoren zu vergleichen. Übertragen Sie dazu die einzelnen Summen (1-7) der 7 Faktoren (siehe S. 4f.) in das nachstehende Schema. Rohwerte unter 22 können vernachlässigt werden, während Werte über 22 auf die entsprechenden Prägungen hinweisen, die hinter den Hemmfaktoren stehen. Eine Nachfolgeregelung wird umso mehr erschwert, je höher die Werte sind.

**Grafische Darstellung der Hemmfaktoren**

40							
38							
36							
34							
32							
30							
28							
26							
24							
22							
20							
18							
16							
14							
12							
10							
08							
06							
04							
02							
	Dominanzstreben	Erfolgskonditionierung	Selbstüberschätzung	Flucht in die Hektik	Angst vor dem Verhungern	Furcht vor dem „schwarzen Loch“	Vertrauen auf eine höhere Macht

Persönliche Schlussfolgerungen: