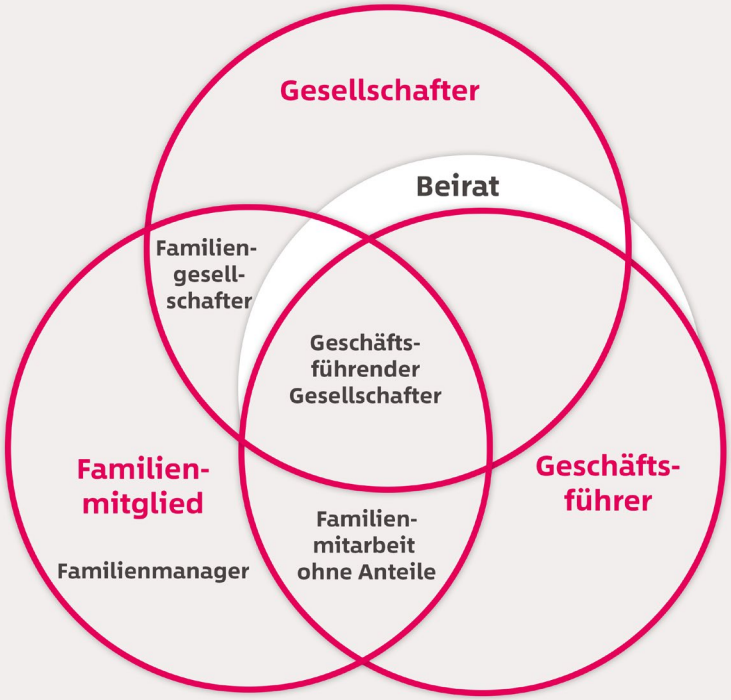
Nachfolge in Familien-unternehmen erfolgreich gestalten.

Transparent. Strukturiert. Objektiv.

CULTURE IN COMPANY ROCKS



Tagiuri und Davis 1982

So gehen wir vor

Wir verbinden die spezifischen unternehmerischen Anforderungen mit den emotionalen Bedürfnissen und Perspektiven aller Beteiligten. Bei der Nachfolge in der Führung des Unternehmens liegt der Fokus auf dem Dreiklang von Können (Kompetenz), Wollen (Freiwilligkeit) und Dürfen (Loslassen). Jedes Unternehmen ist einzigartig. Die Vielzahl der Nachfolgemodelle entspricht der Vielzahl der Familienunternehmen. Wir finden mit Ihnen das beste Nachfolgemodell für Ihr Unternehmen und die Menschen darin.

- Analyse der Systeme: Familie und Unternehmen
- Klärung der Ziele aller Beteiligten
- Erarbeitung der Nachfolgestrategie: Führung – Kapital – Entwicklungsplan Nachfolger*in – Geschäftsmodell - verbindliche Meilensteine – Vorsorge Vermögen – Recht & Steuern
- Ableitung und Begleitung der Maßnahmen zur Umsetzung
- Finale Übergabe

CULTURE IN
COMPANY
ROCKS

Ziele und Zielkonflikte der Unternehmensnachfolge

Keine Beachtung des wirtschaftlichen Risikos der einzelnen Vermögensbestandteile

Gleichbehandlung aller Familienmitglieder

Wirtschaftliche Absicherung der Übergeber

Wertmessung an vergangenen Geleisteten vs. zukünftigen Chanchen

UNTERNEHMENS-NACHFOLGE

Unternehmenskontinutät

Keine Bereitschaft zu Veränderungen

Minimierung der Steuerlast und den rechtlichen Risiken

Keine Beachtung des Chancen-Risiko-Ausgleichs: Garantien, Haftungsrisiken, aggresive Steuervermeidung

CULTURE IN COMPANY ROCKS

Die Erfolgskriterien

In der Vergangenheit wurde die Komplexität von Nachfolgeprozessen massiv unterschätzt. Von 100 Neugründungen überleben 30 den ersten, 13 den zweiten und 3 den dritten Generationenwechsel. 84% der Nachfolgen scheitern deshalb, weil die übergebende Generation nicht loslassen kann. Statistisch weisen Unternehmen bis zu 6 Jahre nach der Übergabe an die nächste Generation ein erhöhtes Insolvenzrisiko auf. Um diese Risiken zu minimieren, gilt:

1. Früh genug anfangen: Der fachliche Prozess des Generationenwechsels ist nicht minder komplex als der persönliche und familiäre und sollte so früh wie möglich angestoßen und strukturiert werden. Immer mit ganz klaren verbindlichen Meilensteinen und – soweit möglich – natürlich auch mit der frühzeitigen Benennung der potenziellen Nachfolger.

2. Paradoxien bewusst machen: Das Gleichbehandlungsgebot in der Familie widerspricht dem Erfolgsgebot des Unternehmens. Das Unabhängigkeitsgebot von Familienunternehmen limitiert das Unternehmenswachstum durch Fremdinvestoren oder Gläubiger.

3. Nährboden für Würdigung und Dank schaffen: Die Wertschätzung des Nachfolgers ist eine gute Grundlage für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens.

4. Chancen auf Objektivierung nutzen: Externe Berater zur Objektivierung eines emotionalen Prozesses nutzen. Weniger, weil man es selbst nicht könnte, sondern weil es zur Versachlichung gefühlsbetonter Themen sehr hilfreich sein kann.

Unser Mehrwert für Sie

Wir kennen die Praxis. Wir waren bereits selbst in der Nachfolge der Führung und im Gesellschafterkreis von Familienunternehmen. Wir kennen die Herausforderungen und Befindlichkeiten sowohl als Betroffene als auch in unserer Berater*innen-Rolle. Gleichzeitig sind wir Profis auf dem Gebiet der Persönlichkeitsentwicklung.

- Wir bringen Nachfolger*innen effektiv in ihre zukünftige Rolle und Verantwortung.
- Wir objektivieren einen emotionalen Prozess und erhöhen damit den nachhaltigen Erfolg.
- Wir fördern Offenheit und Transparenz und erhalten damit die Stabilität in Familie und Unternehmen über den gesamten Prozess.
- Der Prozess gibt auch den Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit. Langfristige Arbeitsbeziehungen werden über den Wechsel hinaus erfolgreich fortgeführt.

CULTURE IN COMPANY ROCKS

Jetzt buchen unter: **+49 8141 4046375**

Per E-Mail: **info@culture-in-company.rocks**

Besuchen Sie unbedingt auch unsere Webseite!

www.culture-in-company.rocks