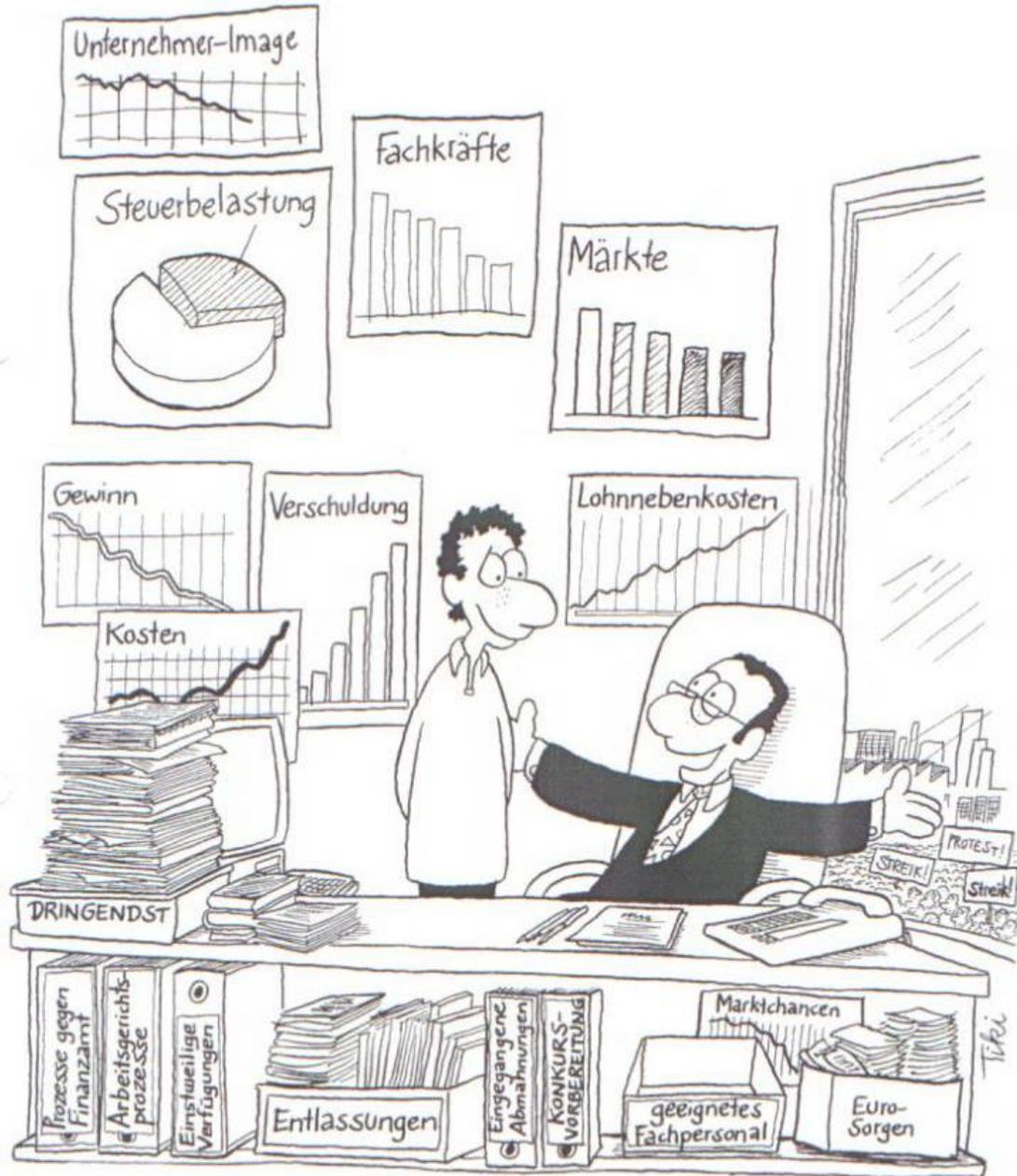


The logo for 'vita perspektiv' features the text 'vita perspektiv' in a lowercase, sans-serif font. Above the text are four red circles of varying sizes, arranged in a slightly upward-curving line from left to right. The largest circle is at the top right, and the smallest is at the top left.

vita perspektiv

Beratung • Personal • Training • Finanzen

Nachfolgeregelung / Generationenwechsel
Verbindung von Tradition und Innovation



»Und das, mein Sohn, wird eines Tages alles dir gehören!«

Nachfolgeregelung im KMU

Situation in der Schweiz

- 22% der Betriebe der Schweiz brauchen in den nächsten 5 Jahren einen Nachfolger
- Gegen 71'000 KMU mit ca. 466'000 Arbeitsplätzen müssen bald einen Nachfolger finden. Bei 30% scheitert die Suche.
- Ca. 40 % werden innerhalb der Familie weitergegeben (vor 10 Jahren noch 70%)
- Häufigster Grund fürs Scheitern sind beziehungs-mässige Probleme



Hindernisse / Herausforderungen für die abtretende Generation

- Angst vor Veränderung
- Fehlende Gesprächsbereitschaft
- Tagesgeschäft nimmt alle Energie
- Selbstüberschätzung (niemand kann es so gut wie ich, kein Raum für Fehler lassen)
- Angst, Aufgabe und Bestätigung zu verlieren (wo ist meine Identität?)
- Nicht wissen, was tun, wenn man nicht mehr die Geschäftsführung hat
- Rechtzeitig loslassen können, zu spät anpacken



Hindernisse / Herausforderungen für die antretende Generation

- Gestörte Beziehungen
- Negative Erfahrungen mit dem Geschäft in der Kindheit
- Angst, nicht zu genügen
- Angst vor der Verantwortung
- Selbstüberschätzung
- Keine Bereitschaft, von den Erfahrungen und dem Wissen zu profitieren

Nachfolgeregelung

A. Innere Linie (der Mensch)

1. Beziehungen aufbauen/klären
2. Klärung Vergangenheit
3. Berufung/Wünsche der betroffenen Personen klären
4. Persönliches Begleitung

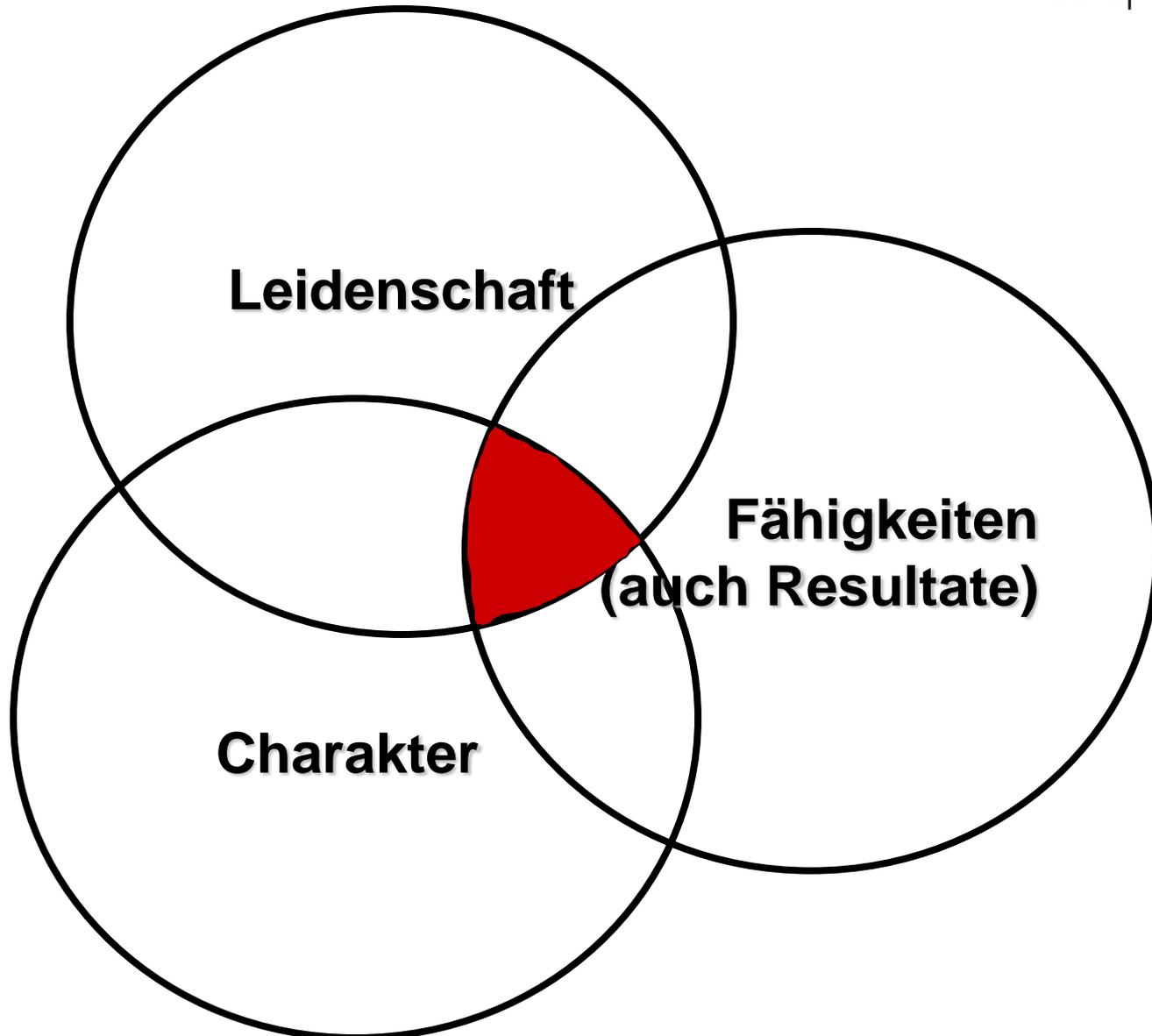
B. Äussere Linie (das Unternehmen)

1. Vision/Mission
2. Werte definieren
3. Teamzusammenstellung
4. Ziele und Varianten
5. Finanz- und Rechtsfragen klären
6. Unternehmenskonzept / Organisation

Berufungsklä rung Konzept 4C

1. **Calling** (Berufung)
2. **Context** (Umfeld, Beziehungen)
3. **Charakter**
4. **Competence** (Fähigkeiten)

Wie gross ist die Übereinstimmung?



Stimmt die Schuhegröße?



Praktisches Vorgehen

1. Klärung der Berufung und Vision der Einzelnen
2. Malen Zukunftsbild, Definieren Werte und Visionen
3. Definieren Grundsätze und Ziele
4. Skizzieren von möglichen Varianten (unter Einbezug der Berufung der einzelnen, der Teamzusammenstellung, der finanziellen und rechtlichen Aspekte etc.)
5. Entscheid, welche Varianten werden weiterverfolgt
6. Detaillierte Erarbeitung der Lösung
7. Definitiver Entscheid
8. Kommunikation planen (intern und extern)
9. Umsetzungsphase

Zielkonflikte

1. Vorrang der Unternehmensinteressen
2. Vorrang der Familieninteressen
3. Vorrang von Vermögensoptimierung

Wichtige Punkte zur Umsetzung

- Früh genug beginnen
- Menschen fördern
- Laufende Beziehungspflege
- Alle Betroffenen einbeziehen
- Begleitung von extern
- Loslassen

Auf eine freudige Übergabe!



Unsere Adresse

Als Spezialisten für Klein- und Mittelbetriebe sind wir der kompetente Ansprechpartner für alle vitalen Bereiche Ihres Unternehmens. Wir unterstützen sie in den Bereichen Beratung, Personal, Training, Finanzen und Organisationsentwicklung.

Wir betrachten ein Unternehmen und seine Menschen aus einer ganzheitlichen Sicht. Durch praxisorientierte Beratung und Übernahme von konkreten Aufgaben unterstützen wir Sie in Ihrer Berufung.

Adresse

vita perspektiv ag
Winterhaldenstr. 12
3627 Heimberg
Tel. 033 439 30 90
Fax 033 439 30 91
info@vitaperspektiv.ch