

WIR GESTALTEN ERFOLGE

GESTALTUNG
UND FÜHRUNG VON
FAMILIENUNTERNEHMEN



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

SELBSTVERSTÄNDNIS

30 JAHRE GESTALTUNG VON FAMILIENUNTERNEHMEN

Dr. **Wieselhuber & Partner** ist das erfahrene, kompetente und professionelle Beratungsunternehmen für Familienunternehmen, für Sparten und Tochtergesellschaften von Konzernen unterschiedlicher Branchen. Wir sind spezialisiert auf die unternehmerischen Gestaltungsfelder Strategie, Innovation & New Business, Führung & Organisation, Marketing & Vertrieb, Operations, Finanzierung, Transaction Advisory Services, Business Performance Management sowie die nachhaltige Beseitigung von Unternehmenskrisen durch Restrukturierung, Sanierung & Insolvenz.

Die richtige und stabile Balance zwischen Gesellschafteraufgaben und -interessen und den Sachzwängen für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft herzustellen, ist unser Projektalltag.

Als unabhängige Top-Management-Beratung vertreten wir einzig und allein die Interessen unserer Auftraggeber. Wir wollen nicht überreden, sondern geprägt von Branchenkenntnissen, Methoden-Know-how und langjähriger Praxiserfahrung überzeugen. Und dies jederzeit objektiv und eigenständig.

Das schafft Mehrwert an Beratungsleistung. Das setzen wir konkret durch unser unternehmerisches Denken und Handeln, unseren Blick für Detail- und Gesamtlösungen und durch unsere Verbindlichkeit in den Aussagen verantwortungsvoll um. Dr. Wieselhuber & Partner zeichnet sich als profilierter Strategie- und Umsetzungsberater durch hohe Lösungskompetenz und Individualität in der Betreuung aus.

Unser Anspruch ist es, Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und Unternehmenswert unserer Auftraggeber nachhaltig zu steigern. Diese ausgeprägte Markt- und Gewinnorientierung zählt zu unseren Positionierungsmerkmalen.

FAMILIENUNTERNEHMEN VERSTEHEN UND GESTALTEN

Familienunternehmen sind als größter Arbeitgeber und Steuerzahler, als wichtigste Ausbildungsstätte und bedeutende Innovatoren das Wurzelgeflecht, der Nährboden einer funktionierenden sozialen Marktwirtschaft. Wie jedes andere Unternehmen stehen sie auch vor den Herausforderungen von Globalisierung, Industrie 4.0, Digitalisierung und Innovationsstrategie, strategischer Überlegenheit und operativer Effizienz. Auch diverse makroökonomische Zukunftstrends gilt es rechtzeitig zu erkennen, richtig zu beurteilen und zu nutzen.

Die Wahrung der bei Familienunternehmen oftmals anzutreffenden führenden Marktstellung und hohen Ertragskraft scheint vor diesem Hintergrund eine große Aufgabe. Umso mehr, als sie sich zusätzlich mit Fragestellungen auseinandersetzen müssen, die Publikumsgesellschaften in dieser Form nicht kennen:

- Die Fähigkeit der Seniorgeneration loszulassen
- Das Können, Wollen und Dürfen der Nachfolger
- Unternehmen als Vermögenobjekt oder Existenzgrundlage
- Zukunftsentscheidungen im Mehrgenerationen-Kontext
- Spielregeln zwischen Management, Gesellschaftern und Gremien
- Unternehmerische Intuition und informelle Prozesse vs. Professionalisierung der Unternehmensführung
- ...

Wer Familienunternehmen beraten will, muss neben dem betriebswirtschaftlichen 1x1 vor allem die unterschiedlichen Perspektiven von Gesellschafter, Familie und Führungskräften beachten und deren Ziele, Erwartungen und Einflüsse im Unternehmensinteresse in Einklang bringen.

RÜCKGRAT UND
NÄHRBODEN UNSERER
SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT

DER RICHTIGE KURS SICHERT ...

BESTANDSAUFNAHME UND RICHTUNGS- ENTSCHEIDUNGEN IN DER FAMILIE

Unternehmens-strategisch sind Familienunternehmen häufig gut positioniert. Und doch überdauern sie selten mehr als zwei Generationen. Viel zu häufig ist nicht das Scheitern am Markt, sondern Auseinandersetzungen in der Familie die Ursache dafür. Geschäftsführende Gesellschafter überwerfen sich, Stämme führen Grabenkriege, Nachfolgeregelungen werden blockiert – nichts geht mehr. Die Folgen reichen von Friktionen im Tagesgeschäft bis hin zu existenzbedrohenden Krisen, oftmals weil folgende Fragen nicht präzise beantwortet werden können:

- Was verbindet uns?
- Wo wollen wir hin?
- Wer soll dabei welche Rolle spielen?

Für die Gesellschafter von Familienunternehmen bedeutet dies, dass sie nicht nur eine Unternehmens-, sondern auch eine Familienstrategie benötigen. Hierfür sind die bestehenden Merkmale und Wechselbeziehungen der Familie zu identifizieren, um auf dieser Basis eine familienstrategische Richtungsentscheidung zu treffen, auf welchem gemeinsamen Werte- und Zielekanon und in welchem Governance-Rahmen die Zukunft von Familien und Unternehmen gestaltet werden kann.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Bestandsaufnahme des vorhandenen Traditions-, Werte- und Zielekanons
- Governance-Check vorhandener Regularien und Regeln
- Gesellschafter-Workshops zur Klärung von Richtungsentscheidungen (Exit, Zukauf, Loyalität, Verkauf, Nachfolge, Ausschüttung, Kommunikation, etc.)
- Erstellung bzw. Prüfung und Anpassung einer Familiencharta als Dokumentation der Familienstrategie und Regelwerk für die Interaktion im Familienkreis

ZUKUNFTSFÄHIGKEIT, ERTRAGSKRAFT UND UNTERNEHMENSWERT

Strategische Überlegenheit und hohe operative Effizienz, gepaart mit dem zum Unternehmen passenden Risikoprofil ergeben ein Ganzes, ein zukunftsfähiges Unternehmensoptimum. Ausgangspunkt für alle strategischen Überlegungen und Alternativen ist immer der Markt, d.h. Unternehmensnutzen und Wettbewerbsdifferenzierung.

Ein überzeugendes Zukunftsbild des Familienunternehmens im zukünftigen Markt-/Wettbewerbsumfeld kann ungeahnte Kräfte freiwerden lassen. Dazu ist Weitsicht, ein tiefes Verständnis für die zukünftigen Entwicklungen im Markt- und Wettbewerbsumfeld sowie eine objektive Betrachtung der eigenen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten notwendig.

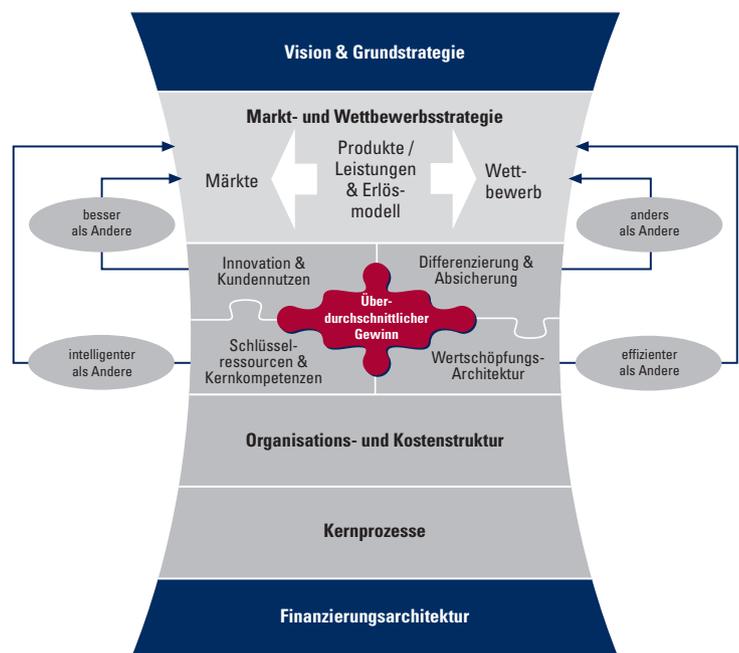
Eine Fortschreibung der Vergangenheit greift in einem zunehmend dynamischen Umfeld zu kurz und führt in die Sackgasse. Nahezu jede Branche wird in den nächsten Jahren von deutlich veränderten Kundenbedürfnissen und Marktmechanismen betroffen sein, wie etwa Online bzw. mobiler Vertrieb und Kommunikation, das Internet der Dinge und die Digitalisierung des Unternehmens.

DAS RICHTIGE RICHTIG TUN

Nicht jede Entwicklung ist für das eigene Familienunternehmen relevant – die wesentlichen Veränderungen müssen jedoch proaktiv berücksichtigt werden.

Wir beraten Sie u.a. zu folgenden Themenstellungen:

- Überprüfung des Geschäftsmodells auf Zukunftsfähigkeit, Robustheit und Tragfähigkeit
- Marktorientierte Ausrichtung des Geschäfts-Mix
- Optimierung der Wertschöpfungsstrukturen
- Reallokation der Unternehmensressourcen
- Optimierung des Technologie-Mix
- Nachhaltige Diversifizierung



EINE ZUKUNFT TROTZ VIELER INTERESSEN

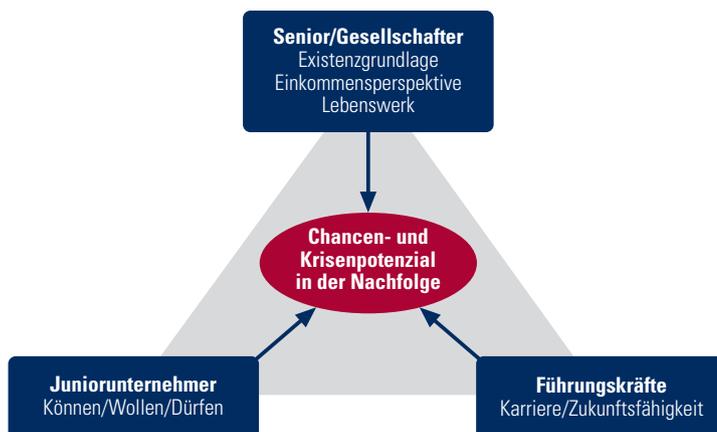
Was im positiven Fall ein starkes Commitment zum eigenen Unternehmen begründet, aber sich auch in den gemeinsamen Familienwerten niederschlägt, führt in der Nachfolge oftmals zu Dissens und offenen Konflikten zwischen Gesellschaftern und Führungskräften, und das primär bei folgenden Themen:

- **Fortschritts- und Zukunftsfähigkeit:** Strategische Ausrichtung des Unternehmens hinsichtlich Wachstum aus eigener Kraft, Akquisition und Fusion, Eintritt & Aufbau neuer Geschäftsfelder, Standorterweiterungen und -schließungen etc..
- **Existenzgrundlage und Vermögensobjekt:** Befriedigung von zusätzlichem Kapitalbedarf durch die Gesellschafter mittels Kapitalerhöhung oder zusätzlichem Gesellschafterdarlehen.
- **Einflussnahme der Familie:** Geschäftsverteilung und Besetzung der Führungsebene sowie Etablierung und Zusammensetzung von Aufsichts- und Kontrollgremien.

PERSPEKTIVENWECHSEL ALS ZUKUNFTSCHANCE

In der Nachfolge zeigt sich, ob die (neue) Führung und die Eigentümerstruktur in der Lage sind, die Zukunft des Unternehmens erfolgreich zu bewältigen oder das Unternehmen in „hausgemachte“ Turbulenzen steuert, die in schwierigen Märkten existenzbedrohend werden können.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:



- Zukunftsworkshops zur Identifikation und Abstimmung der Interessenslagen im Gesellschafter- und Managementkreis
- Erstellung Nachfolgekonzeption und Prozessbegleitung
- Erstellung und Begleitung bei Ausstiegsszenarien, Transaction Services und Unternehmensverkauf
- Individuelle Entwicklungs-, Trainings- und Karrierepläne für Nachfolger

FREMD IN FAMILIÄREN FAHRWASSERN

Fremdmanagement, d. h. nicht zum Gesellschafterkreis gehörend, ist in Familienunternehmen keine Ausnahme mehr. Bei den Gesellschaftern hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Besten und Geeignetsten das Unternehmen führen sollen, um neben Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und Unternehmenswert auch die Dividendenfähigkeit und das Familienvermögen zu sichern und zu steigern.

So vielfältig die Gründe für den Einsatz von Fremdmanagement sind, so zahlreich sind auch die Gründe für das Scheitern derselben: Intransparenz über aktuelle Unternehmenssituation, Gesellschafterstrategie und unternehmerische Herausforderungen, fehlende Machtpromotion der Gesellschafter, unklar definierte Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen, beschränkte Entscheidungsbildung und – umsetzung durch Gesellschafterintervention.

KEINE VORSCHUSSLORBEEREN,
ABER VERTRAUENSVORSCHUSS!

Diese und andere Konfliktfelder bedeuten nicht per se das Scheitern – Gesellschafter und Fremd-Management können konkrete Maßnahmen ergreifen, damit Integration und Einsatz des Fremdmanagement nachhaltig erfolgreich sind und bleiben.

Um diesen Voraussetzungen gerecht zu werden, gilt es bei der Suche nach Fremdmanagement bereits frühzeitig die relevanten Anforderungen der Familie an den Fremdmanager und umgekehrt zu berücksichtigen.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Organisations- und Kulturanalyse der bestehenden Führungsorganisation
- Unterstützung und Vermittlung bei Executive Search
- Aufbau und Implementierung eines Management Cockpit für die Unternehmenssteuerung
- 100 Tage-Programm zur Einarbeitung von Fremdmanagement
- Coaching des Fremdmanagement während der Onboarding-Phase

FINANZIERUNG SICHERT FREIHEITSGRADE

KAPITALKRAFT DER GESELLSCHAFTER STÄRKEN

Ob Unternehmensnachfolge, Wachstum oder Krise – Kontinuitätsbrüche stellen die größte Herausforderung für die Gesellschafter, die Unternehmerfamilie(n) und das Unternehmen selber dar. In dieser Phase wird die Wichtigkeit der Gesellschafterposition besonders deutlich. Insbesondere zeigt sich wie nachhaltig diese Phase vorbereitet wurde.

Die Kapitalkraft des Unternehmens spielt die entscheidende Rolle. Dabei meinen wir nicht nur die Kapitalkraft des Unternehmens, sondern ganz bewusst auch die des Gesellschafters. Beide Seiten bedingen sich, beide Seiten müssen ausbalanciert sein.

Es gilt grundlegende Finanzierungsstrategien zu entwickeln und Leitplanken für eine geordnete Entnahmepolitik zu erstellen. Beide haben zum Ziel, einen liquiden Kapitalpuffer zu begründen, der zur Bewältigung von Diskontinuitäten und Kapitalabfluss, zum Beispiel im Rahmen der Unternehmensnachfolge entsteht. Verfügbares Kapital bedeutet Handlungsfähigkeit, stärkt Verhandlungspositionen und flankiert die Arbeit von externen Beiräten oder familiären Auseinandersetzungen. Verfügbares Kapital ist die Grundlage für eine prosperierende und nachhaltige Unternehmensentwicklung über Generationen hinweg.

Für eine robuste und zukunftsfähige Finanzierungsstruktur muss es Ziel sein, Transparenz und Faktenorientierung zu schaffen, mit ausgewählten Erfolgsgrößen und Steuerungsinstrumenten über die Entwicklung des Eigenkapitals und die Bonität für neues Fremdkapital, der strategischen Position, aber auch externer Bedrohungsgrade.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Kapitalbildungs-Workshops im Gesellschafter- und Familienkreis
- Entwicklung von Leitplanken und Steuerungssystemen für (Konzern-)Führungsorganisationen
- Überprüfung der bestehenden Finanzierung (-sbedarfe) und Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen
- Durchführung von Audits zu Finanzierungstreibern, Innenfinanzierungspotenzialen und Cash-Steuerungsinstrumenten
- Konzepterstellung und Umsetzung der Integration von Innovationen, New Business und Digitalisierung in die Finanzierungsplanungen

RISIKEN BEHERRSCHEN, UM CHANCEN ZU GENERIEREN

Die Risikobereitschaft und das Risikopotenzial von Familienunternehmen wird nicht nur von den spezifischen Branchen- und Geschäftsrisiken bestimmt, sondern auch von den individuellen Risikoprofilen der Gesellschafter. Dies macht den entscheidenden Unterschied zu „anonymen“ Publikumsgesellschaften und deren Management aus.

Die Familie mit ihren unterschiedlichen Interessensgruppen ist für das Unternehmen nicht nur eine lebenswichtige Ressource, sondern kann auch ein existenzgefährdendes Risiko sein. Denn während bei weitreichenden Weichenstellungen etablierte Familienunternehmen tendenziell eher mit vorsichtigem Risikokalkül rechnen und damit oftmals sehr erfolgreich sind, werden Risiken, die innerhalb der Gesellschafterkonstellation schlummern, oftmals vernachlässigt.

Zu den risikorelevanten Herausforderungen der operativen Unternehmensführung treten bei Familienunternehmen oftmals zusätzliche, wie zum Beispiel:

- Übergangsphasen wie die Nachfolge oder überraschende Führungswechsel mit strategischen Richtungsentscheidungen
- Machtmäßige Pattsituationen im Gesellschafterkreis mit diffizilen Entscheidungs- und Handlungssituationen
- Mehrgenerationen-Unternehmen mit wachsendem Anteil nicht operativ tätiger Gesellschafter
- Fundamentale Veränderungen im Familienkreis mit direktem Effekt auf die Beteiligungs- und Kapitalstruktur

ANALYSE, BEWERTUNG,
KONTROLLE

Risikomanagement heißt Denken in Risk-Maps und Chancen-Risiko-Profilen für interne wie externe Risiken, um gezielter Chancen wahrnehmen zu können und damit Wettbewerbsvorteile zu generieren.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Bestimmung der risikoseitigen Ausgangssituation Ihres Unternehmens
- Bewertung der Risiken und ihrer gegenwärtigen Steuerung
- Entwicklung einer Risikomanagementstruktur
- Einführung und Umsetzung eines Risikomanagement-Systems

GEMEINSAM IN GUTER VERFASSUNG

AUSDRUCK UND GARANT FÜR KONTINUITÄT

Family Relations Management kommt angesichts der Komplexität der Wechselbeziehungen in Familienunternehmen eine herausgehobene Bedeutung zu. Während mit zunehmender Gesellschafterzahl die Heterogenität und Diversität zunimmt, nehmen oftmals Identifikation und Zusammenhalt, aber auch die Möglichkeiten der Einflussnahme ab.

Zielsetzung einer Corporate Governance in Familienunternehmen ist der Zusammenhalt unter den Familiengesellschaftern, die Transparenz und Gleichbehandlung der Familiengesellschafter, die Trennung von Familie und Unternehmen, Firmen- vor Familieninteresse und klare Verantwortungszuweisungen.

Dabei sollte zunächst ein Rahmen (Familienverfassung) geschaffen werden, in dem sich Familie und Unternehmen in der Zukunft entwickeln sollen, im Sinne von strategischen, finanziellen und wertorientierten Leitplanken. Weiterhin sollte die innerfamiliäre Konfliktkultur eingeübt werden, beispielsweise in wiederkehrenden Zusammentreffen der Gesellschafter sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten für nicht-operative Gesellschafter und Junioren. Die Koordination sollte über ein Familienbüro und einen Familienrat institutionalisiert werden, der damit auch als Informations- und Kommunikationsplattform der Familie dient.



Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Familienworkshop zum Perspektivenabgleich unter den Gesellschaftern
- Erstellung einer Familienverfassung
- Konzeptionelle Installation und Durchführung von Familienkonferenzen und -büros
- Begleitung der Juniorgeneration bei der Heranführung an operative Führungsaufgaben

PERFORMANCE-COACH STATT KUSCHELCLUB

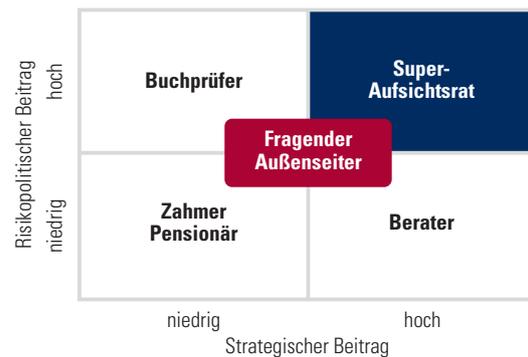
Die aktuelle Realität der Gremienarbeit in vielen Familienunternehmen entspricht oftmals noch nicht den Erwartungen an ein unabhängiges und ergebnisorientiertes Aufsichts- und Beratungsgremium. Oftmals besteht ein Übergewicht an Führungskräften älterer Generationen im Gremium. Die Zusammensetzung erfolgt über Kriterien jenseits erfolgsrelevanter Gesichtspunkte. Nur ein verschwindend geringer Anteil der Gremienmitglieder unterliegt einer Leistungskontrolle. Die Bemessungsgrenzen für Vergütungsmodelle sind teilweise unternehmerisch zu diskutieren. Markt- und organisationsseitig benötigte Fähigkeiten sind noch unterdurchschnittlich vertreten. Der Anteil der parteiisch besetzten Positionen ist vergleichsweise hoch.

Die Optimierung der Leistungserfüllung des Aufsichts- und Kontrollgremiums kann nur über eine entsprechende Qualifikation und Zusammensetzung erfolgen. Eine effiziente Zusammensetzung des Kontrollgremiums muss in Abhängigkeit des risikopolitischen und strategischen Beitrages des Gremiums vorgenommen werden, wobei grundlegend fünf Rollen zu unterscheiden sind, die das Gremium innehaben kann.

UNTERNEHMENSINTERESSE ALS OBERSTE PRIORITÄT

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Überprüfung der aktuellen Gremienzusammensetzung vor dem Hintergrund der unternehmensseitigen Bedarfe
- Suche und Vermittlung passender Fach- und Führungskräfte aus unserem Netzwerk zu deutschen Familienunternehmen und Unternehmerfamilien
- Fortbildung und Coaching der Gremienmitglieder bzw. Kandidaten für deren Gremienarbeit
- Konzeptionelle Ausarbeitung und Einrichtung eines Aufsichtsgremiums



UNTERNEHMERMARKE ALS ERFOLGSFAKTOR

Unternehmermarken stehen in einem besonderen Spannungsfeld. Der Inhaber verkörpert als Person und Namensträger selbst das Produkt. Es gibt somit sehr sensible Wechselbeziehungen aufgrund der Identität zwischen Familien-Name und Firmen-Marke mit grundlegenden strategischen Weichenstellungen, die nicht erst im Rahmen eines Nachfolgeprozesses beantwortet werden sollten:

- Inwiefern verfügt das Familienunternehmen über eine wirkliche Marke?
- Welche Namen bergen das Potenzial, sich als Marke entwickeln zu können?
- Wie kann eine Unternehmermarke gestaltet werden, so dass die Weitergabe der Markenstärke auch im Generationswechsel erhalten bleibt?
- Ist „XY“ drin, wo auch „XY“ draufsteht?
- Gibt es Identitätsbrüche?

KOMPETENZ UNTERNEHMER- UND UNTERNEHMENSMARKE

Derartige Unternehmermarken dürfen nicht wie normale Marken geführt werden, denn als Namensträger der eigenen Marke sollten Unternehmer der Markenführung ganz besondere Aufmerksamkeit widmen. Der Markenerfolg ist mit dem persönlichen Erfolg des Unternehmers unausweichlich verknüpft und umgekehrt und die Unternehmermarke zahlt positiv wie negativ auf die Unternehmer-Persönlichkeit ein. Gleichzeitig stellt die Identifikation des Unternehmers mit der Marke einen einzigartigen Erfolgsfaktor dar.

Letztlich kann der Unternehmer mit dem Instrument seiner Inhaber-Marke auf sehr effiziente und machtvolle Art und Weise seine Ziele in der Öffentlichkeit kommunizieren und Position beziehen.



Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Monetäre Bewertung von Unternehmermarken
- Kauf und Verkauf von Marken
- Lizenzierung von Marken
- Erarbeitung von Markenstrategien und -konzepten

DER ORGANISATORISCHE ANZUG SITZT

Die Organisationsformen von Familienunternehmen haben stets eines gemein: in den Strukturen sind die Unternehmen meist schlank aufgestellt, die wirklichen Entscheidungswege und Rollen im formalen Organigramm sind nicht immer ersichtlich. Verantwortung und Kompetenzen sind zwar geregelt, aber in aller Regel auf eine Einzelperson ausgerichtet.

Zudem sind viele Familienunternehmen damit überfordert, mit ihren vorhandenen Organisationsformen bei der Zunahme des technischen Fortschritts, der Globalisierung der Märkte, letztlich bei der Wahrnehmung der sich bietenden Wachstumschancen, Schritt zu halten. Der organisatorische Rahmen sowie die finanziellen und personellen Ressourcen werden oft durch die Anforderungen der Märkte gesprengt: Globalisierung, Digitalisierung, Agilität und Robustheit gegenüber exogenen Einflüssen.

SCHNELLER, AGILER,
KUNDENNAHER

Ob die traditionellen Organisations- und Führungskonzepte diesen zukünftigen Anforderungen im Spannungsfeld von Gesellschaftern, Führungskräften, Mitarbeiter, Lieferanten gewachsen sind, lässt sich aus unserer Erfahrung immer seltener mit einem eindeutigen „Ja“ beantworten. Vielmehr sind Organisations- und Führungsdefizite festzustellen, denen es mit innovativen Konzepten zu begegnen gilt.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Analyse und Professionalisierung bestehender Organisation
- Konzeption, Anpassung und Implementierung von Vertriebs-, Innovations-, Digitalisierungs- und Internationaler Organisation
- Professionalisierung der Führungsorganisation (markt-, ertrags-, finanz- und ressourcenorientierte Steuerung)
- Change Management
- Integration von Akquisitionen
- Komplexitätsreduktion in Führung des Unternehmensverbundes
- Durchführung von Führungsaudits und Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen

INNOVATION JENSEITS DES KERNGESCHÄFTS

Die Chance, eine Spitzenposition im Markt zu erringen, gelingt nur mit beharrlicher, systematischer Innovationstätigkeit in allen Unternehmensfunktionen, sonst drohen typische Defizite wie

- zu viele oder zu wenige Ideen
- zu „flache“ oder zu komplexe Innovationen („over-engineered“)
- zu teure Lösungen
- zu späte Markteinführung

Dabei verstellt der Drang nach „Perfektion des Tagesgeschäftes“ und die Dominanz dringender Themen in der Unternehmensführung häufig den Blick auf wichtige Zukunftsthemen. Innovation lebt vom Perspektivwechsel. Neue Bedarfe, Trends, Suchfelder und Technologien sollten unbeeinflusst von vorgefassten Meinungen der Mitarbeiter untersucht und auf ihre Zukunftsrelevanz hin bewertet werden.

WACHSTUM DURCH INNOVATION UND NEW BUSINESS

- Welche Zukunftsvisionen verfolgen die Gesellschafter?
- Welche neuen Geschäfte (New Business) können definiert werden? Welche bestehenden Geschäfte gehören zur Unternehmensidentität?
- Wie könnte eine Segmentation des Geschäfts jenseits der bestehenden Marktlogik aussehen?
- Wie kann das gesamte Geschäftsmodell über Innovationen wachstums- und ertragsorientiert verändert werden?
- Welche Chancen beinhaltet die Digitalisierung für das Geschäftsmodell, die Produkte und Services, front end und back end Prozesse sowie Organisation und Kultur?

Dabei kommt es auf die richtige Suchfeldbreite zwischen Zukunftsvision und konkreten Kunden- bzw. Unternehmensbedürfnissen an.

Wir beraten Sie u. a. zu folgenden Themenstellungen:

- Identifikation und Aufbau neuer Geschäftsfelder
- Aufbau und Professionalisierung des Innovationsmanagement
- Akquisitionsstrategien und Venture Management
- Optimierung des Innovationsprozesses
- Entwicklung und Umsetzung der Diversifikationsstrategie
- Durchführung einer Innovation Due Diligence

ZUKUNFT HAT WER ZUKUNFT SCHAFFT

Digitalisierung, agile Organisation, Globalisierung und viele weitere Trends, Schlagworte und Entwicklungen stellen Familienunternehmen heute vor große unternehmerische und betriebswirtschaftliche Herausforderungen. Diese im Verbund aus Familie, Gesellschaftern, Fremdmanagement und Unternehmen zu bewerten, erfolgreich zu gestalten und das Familienunternehmen in eine ertragreiche, stabile und erfolgreiche Zukunft zu führen, ist die Kernherausforderungen für das Management von heute:

WIR GESTALTEN
GEMEINSAM IHREN ERFOLG

- **Familienstrategie und Geschäftsmodell:** Schaffen Sie Transparenz über die Perspektiven der Familie auf Unternehmen und Zusammenhalt und überprüfen Sie die Konfiguration Ihres Unternehmens hinsichtlich Kundennutzen, Wettbewerbsfähigkeit und Wertschöpfungsarchitektur.
- **Nachfolge und Fremdmanagement:** Stellen Sie den Interessens- und Perspektivenabgleich aller Akteure, insbesondere im Zusammenhang mit der strategischen Perspektive sicher und nutzen Sie dabei gezielt die Kraftpotenziale von Fremdmanagement.
- **Finanzierung und Eigenkapital:** Eine robuste und zukunftsfähige Finanzierungsstruktur sowie ein ausgewogenes Risiko-Chancen-Profil sichern Sie für turbulente Phasen ab.
- **Corporate Governance:** Legen Sie Spielregeln in und zwischen Familie, Gremien und Management fest für Transparenz, Verbindlichkeit und Deeskalation.
- **Marke:** Prüfen Sie, inwiefern Ihre Marke ein Wettbewerbsvorteil ist und wie deren Markenstärke auch in der Nachfolge erhalten bleibt.
- **Organisation:** Fordern Sie in der Organisation Effektivität, Effizienz, Transparenz, Agilität, Schnelligkeit sowie Markt-, Innovations- und Mitarbeiterorientierung.
- **Neue Geschäfte:** Beschäftigen Sie sich explizit mit Ihrer Zukunft jenseits des bestehenden Kerngeschäfts (Venture, New Business, etc.), um die Grenzen des Wachstums zu überspringen.

STRATEGIE

INNOVATION & NEW BUSINESS

FÜHRUNG & ORGANISATION

MARKETING & VERTRIEB

OPERATIONS

RESTRUKTURIERUNG

FINANZIERUNG

SANIERUNG & INSOLVENZ

TRANSACTION & ADVISORY SERVICES

BUSINESS PERFORMANCE MANAGEMENT



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

Telefon +49 (0)89 286 23-0 · Telefax +49 (0)89 286 23-290
info@wieselhuber.de · www.wieselhuber.de