

# ASK MANAGEMENT

- ⬢ Unternehmensnachfolge
- ⬢ Restrukturierung
- ⬢ Executive Coaching



ASK  
MANAGEMENT



# */ Warum Interim Management im Zusammenhang mit Unternehmensnachfolge?*



Das Projekt



Ihre Partner



Die Rollen



Vergütung



**ASK**  
MANAGEMENT

# / Inhalte

Das Rational für IM für Ihr Unternehmen - two main cases



a. Unternehmensnachfolge in der Familie



b. Unternehmensnachfolge durch Verkauf



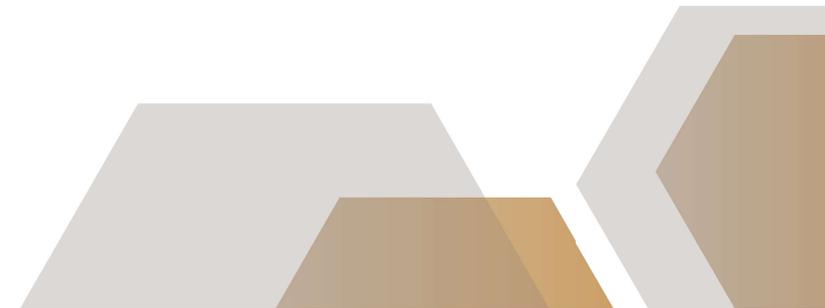
**ASK**  
MANAGEMENT



## a. Anstehende Unternehmensnachfolge in der eigenen Familie

Oft gibt es in der eigenen Familie einen oder mehrere **geeignete NachfolgerInnen**, aber es gibt **Friktionen** zeitlicher Natur oder es bedarf einer Entscheidung für eine KandidatIn oder über die Aufteilung auf mehrere Personen. Oder auch eine Kombination aus zeitlicher und personeller Friktion.

In der **Familie** kennt man sich besser als das jemals bei **externem Management** möglich wäre. Jedoch gibt es Effekte die eine **objektive Bewertung** erschweren, da man **persönliche Erfahrungen** nicht ausblenden kann. Diese können die Bewertung positiv und negativ beeinflussen. Eine externe Begleitung kann hier das Beste aus beiden Welten integrieren und externe, objektive Analysen mit persönlichen Sichtweisen des Eigentümers oder der Eigentümerin vereinen.



## b. Anstehende Unternehmensnachfolge ohne geeignete Nachfolge

Wenn **keine geeignete Nachfolgemöglichkeit** innerhalb der **eigenen Familie** besteht, führt das meistens zum Verkauf des eigenen Unternehmens oder von Unternehmensanteilen. Das eigene Lebenswerk oder das der vorherigen Generation in fremde Hände zu legen, ist für viele UnternehmerInnen ein schmerzhafter Prozess. **Erwerbern fehlt subjektiv oft die Wertschätzung für das Geschaffene, und EigentümerInnen empfinden** ein Gefühl von Illoyalität gegenüber der eigenen Belegschaft, wenn sie verkaufen.

Ein schwieriger Prozess, der häufig dazu führt, dass die Bewertung des Unternehmens durch potenzielle Käufer als nicht ausreichend empfunden wird. Im Gegenzug scheuen Erwerber das Risiko des Kaufs eines Unternehmens, welches sehr stark durch die bisherigen Eigentümer geprägt wurde. Auch wenn es sich nur um Unternehmensanteile handelt, häufig senken Interessenten aus diesem Grund ihr Angebot. Mittels Interim Management lassen sich höhere Kaufpreise erzielen. Denn UnternehmerInnen müssen dann nicht selbst übergeben und das Unternehmen kann extern neu ausgerichtet werden.



**ASK**  
MANAGEMENT



## / Das Projekt

Unternehmensnachfolgen sind **komplexe Transaktionen**. Sie bestehen immer aus einem **finanziellen** und einem **kulturellen Teil**. Der finanzielle Teil lässt sich meist einfacher **analysieren** und **strukturieren**. Der kulturelle ist deutlich schwieriger, da er Emotionen, unausgesprochene **Erwartungen**, **Traditionsdenken**, **Familienhierarchien** und vieles mehr umfassen kann.



**ASK**  
MANAGEMENT

# a. Unternehmensnachfolge in der Familie

## Projektdefinition:

### 1. Festlegen der Rollen für die nächste Generation.

**Zentrale Fragen:** Was hat mich in der Vergangenheit erfolgreich gemacht? Was macht die nächste Generation erfolgreich? Wo sollte die nächste Generation sich abheben, wo nicht?

### 2. Wie gestalten wir den „Transformation pathway“?

**Zentrale Fragen:** Definition von klaren Meilensteinen für den Übergang. Wie überprüfen wir die Meilensteine? Was passiert bei Abweichungen?

### 3. Was sind Dos und Don'ts für beide Generationen?

**Zentrale Frage:** Was passiert, wenn gegen diese verstoßen wird?

### 4. Festlegen einer strategischen Roadmap (finanziell)

**Zentrale Fragen:** Die nächste Generation ist im Lead – aber wie bringen sich beide Seiten bei der Erstellung und Umsetzung ein?

### 5. Festlegung der Leadership Rolle der nächsten Generation

**Zentrale Fragen:** Wie lege ich meine Leadership Rolle an? Was macht mich aus? Was erwartet die Organisation (nicht!)

### 6. Kommunikation

**Zentrale Fragen:** Wie kommunizieren wir die geplanten Veränderungen? Rollen/Zeit/erwartbare Änderungen?



**ASK**  
MANAGEMENT

# b. Unternehmensnachfolge durch Verkauf

## Projektdefinition:

**1. Entwicklung eines persönlichen „Wind-down-plan“ der sowohl on-the-job als auch off-the-job Bestandteile beinhalten sollte.**

*Zentrale Fragen:* In welcher Zeit kann ich meine Arbeit um wieviel Prozent reduzieren? Was sind Aufgaben, die ich in welcher Reihenfolge abgeben kann? Was sind Dinge, die ich in meiner gewonnen Freizeit machen möchte?

**2. Entwicklung von organisatorischen Veränderungs-Kipp-Punkten**

*Zentrale Fragen:* In welchen Themen ist die Organisation bisher auf mich zugeschnitten? Wo bin ich ein unverzichtbarer Entscheider?

**3. Wie sieht die Zielorganisation aus?**

*Zentrale Fragen:* Wie muss die Organisation aussehen, damit sie unabhängig funktionieren kann? Was sind potenziell die wahrscheinlichsten Erwerber (Strategie oder Finanzinvestor). Was würden die von einer Organisation erwarten?

**4. Was für kulturelle Änderungen sind notwendig?**

*Zentrale Fragen:* Haben wir die Personen, die diesen Übergang gestalten können? Wie gestalten wir den kulturellen Transformations-Prozess? Welche Rolle hat wer?

**5. Definition einer neuen Ziele-Matrix**

*Zentrale Fragen:* Was sind die wichtigsten Ziele, der neuen Organisation und des Managements?

**6. Kommunikation**

*Zentrale Fragen:* Wie kommunizieren wir die geplanten Veränderungen? Rollen/Zeit/erwartbare Änderungen



**ASK**  
MANAGEMENT

# / Die Rollen

## ASK Management GmbH:

- 🏠 Projektdefinition
- 🏠 Projektbegleitung (Mediation, Assessment, Steuerung)
- 🏠 Mit-Auswahl der Interim-ManagerInnen
- 🏠 Eventuell Beirats- oder Aufsichtsratsmandat (Chairman)

## Management Factory:

- 🏠 Interim-ManagerIn (CEO/ co-CEO / CFO / kaufmännische/r LeiterIn)





**ASK**  
MANAGEMENT

## / Skill-Set

-  a. Unternehmensnachfolge in der Familie (30% financial / 70% cultural)
-  b. Unternehmensnachfolge durch Verkauf (70% financial / 30% cultural)



# / Über ASK Management



ASK  
MANAGEMENT

**Spezialisiert auf Unternehmensnachfolge:** Begleitung bei der Übergabe von Unternehmen an die nächste Generation oder externe KäuferInnen.

**Interimsmanagement:** Temporäre Übernahme von Führungsaufgaben zur Sicherstellung des Geschäftsbetriebs.

**Restrukturierungsberatung:** Unterstützung bei der Neuausrichtung und Optimierung von Unternehmensstrukturen.

**Strategieberatung:** Entwicklung nachhaltiger Strategien für einen langfristigen Unternehmenserfolg.

**Maßgeschneiderte Lösungen:** Individuelle Beratung durch ein erfahrenes Team mit strategischer und operativer Expertise.

# / Über Management Factory

**v^ Management Factory**  
A VALTUS COMPANY



**Führender Anbieter für Executive Interim Management:** Spezialisiert auf die temporäre Besetzung von Schlüsselpositionen wie CEO, CFO und weiteren C-Level-Funktionen zur Bewältigung von Herausforderungen.



**Experten für Restrukturierung und Transformation:** Unterstützung von Unternehmen bei Turnarounds, M&A-Prozessen, Integration neuer Geschäftsmodelle und der Implementierung effizienter Finanzstrukturen.



**Erfahrene Interim CFOs:** Bereitstellung von CFOs mit mindestens 15 Jahren Erfahrung zur Stabilisierung der Finanzlage, Umsetzung von Veränderungen und Überbrückung von Vakanzen.



**Teil der Valtus Group:** Mitglied eines globalen Netzwerks mit über 60.000 Interim-ExpertInnen in mehr als 30 Ländern, was eine internationale Reichweite und Expertise gewährleistet.



**Maßgeschneiderte Lösungen:** Individuelle Beratung durch ein erfahrenes Team mit strategischer und operativer Expertise – praxisnah, zielorientiert und stets auf den konkreten Bedarf des Unternehmens abgestimmt

## / Vergütung

/ **ASK Management** verrechnet Projektdefinition, Projektbegleitung und ggf. Organmandate als separate Bausteine nach Vereinbarung.

/ **Management Factory** setzt ihre ManagerInnen laut bestehender Fee-Struktur ein (Aufwand nach Bedarf)

# / Fazit

**ASK Management und Management Factory gestalten IHRE Unternehmensnachfolge.**

Gemeinsam entwickeln wir einen Plan und setzen diesen MIT Ihnen um.  
So steigern wir den Wert IHRES Unternehmens und/oder schaffen eine Governance  
für die nächsten Generationen als familiengeführtes Familienunternehmen.



**ASK**  
MANAGEMENT



**Management Factory**  
A VALTUS COMPANY

# / Disclaimer



**ASK**  
MANAGEMENT

