

C-R-Q-Nachfolge



"Ich möchte mein Unternehmen bald in neue Hände legen.

Und ich möchte damit nicht zu spät anfangen..."

[[[Wie kommt man dafür an geeignete Kandidaten?

Wer ist überhaupt an meinem Unternehmen interessiert?

Was ist daran interessant und wie ist mein Unternehmen zu bewerten?

Vielleicht gibt es auch eine „interne“ Nachfolgelösung?

Was passiert, wenn bald jeder über meine Pläne Bescheid weiß?

Wie werden die Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und meine Mitarbeitenden und Führungskräfte reagieren?]]]

Wie kann ich den ganzen Prozess aktiv gestalten und alle mitnehmen?

Was und vor allem wer kann mich dabei diskret unterstützen?

Unternehmen übergeben/übernehmen



Wer es irgendwo verfolgt hat oder es bereits für sich selbst durchspielt, erkennt sofort:

Das Suchen und Finden von Nachfolgern oder Nachfolgerinnen bzw. Käufern von Unternehmen ist eine [[[äußerst diffizile Angelegenheit]]].

Den vielen Unternehmen, die heute auf Nachfolge "warten" steht nur ein [[[Bruchteil von Interessenten]]] gegenüber. Also werden die allermeisten dabei sogar "leer ausgehen"...

Alle Parteien haben natürlich [[[legitime Interessen]]], die jedoch nicht völlig deckungsgleich sind. Etwa [[[Bedürfnisse der Absicherung]]], die bei allen Beteiligten liegen, doch jeweils andere Aspekte betreffen.

Um solchen Interessen gerecht zu werden, gibt es [[[verschiedene Modelle und Vorgehensweisen]]],

Und immer ist es ein [[[längerer, behutsamer Prozess]]], wenn es gelingen soll, das eigene Unternehmen, oft ein Lebenswerk, in neue Hände zu legen, damit es weiter gedeihen kann. In einer [[[Zukunft, die mehr denn je unbestimmt ist]]], die noch gestaltet werden muss, ganz gleich, von welchen Akteuren.

Besonders wichtig ist und bleibt natürlich die [[[Kommunikation in die verschiedenen Richtungen]]], intern wie extern. Wann soll wer von wem was erfahren und wie kommuniziert man das richtig?

Etwas von dieser Art und Tragweite kommuniziert man ja auch nicht alle Tage. Und [[[die Worte landen ganz sicher stets auf einer Goldwaage]]]...

Einstiegsfragen

- Was ist im Rückblick gut gelungen? Was wird sich [[[ohne weitere Impulse]]] entwickeln? Wurden auch Dinge versäumt?
- Gibt es schon Interessierte? Welche [[[Kompetenzen]]] sind denn heute und künftig wichtig? Welche [[[Vorstellungen und Erwartungen]]] haben die Beteiligten?
- [[[Was soll werden?]]] Gemeinsam denken wir Ihr Unternehmen von der Zukunft her! [[[Was bedeutet das für die Menschen]]] – intern und extern?
- Wie ist die [[[richtige Vorgehensweise und Unterstützung]]] für Ihre Konstellation und für Ihren Bedarf?
- Welche [[[Ressourcen]]] sind verfügbar und welche sind noch herzustellen? Was kann und soll gefördert werden?
- Was soll wie bis wann erreicht sein? Wir entwickeln einen [[[Plan für die Transformation]]]. Was

könnte dabei schiefgehen?

- Welche [[[neuen Anforderungen und Ansprüche]]] stellen verschiedene Seiten nun an Ihre Führungsarbeit?
- Gibt es einen gemeinsamen [[[professionellen Kompass]]], der die Menschen auch über den Übergang hinaus motiviert und zu Mitgestaltern macht?

Prozess-Begleitung



C-R-Q-Nachfolge

[Unternehmen übergeben/übernehmen](#)

**Prozessbegleitung für
UnternehmerInnen und
NachfolgerInnen**

Eine Nachfolge muss am Ende für alle passen – dafür steht unser Ansatz...

diskret, vertraulich, modusoffen
allparteilich oder einzelparteilich
bedürfnis- und zukunftsorientiert
ergebnisoffen

[g-t-b-Anfrageformular](#)

[g-t-b-Kontakt](#)