

## Machen Sie Ihr Unternehmen fit für den Nachfolgeprozess

**Bei einer Nachfolgeregelung gibt es keine Standardlösung. Jeder Nachfolgeprozess hat seine eigene Struktur und Dynamik und ist individuell zu begleiten.**



Wer einen sorgenfreien Lebensabend geniessen will, der sollte die Stabübergabe frühzeitig an die Hand nehmen und den Aufbau der «nächsten Generation» weitsichtig planen. Der Ablöseprozess sollte mindestens 6 Jahre vor der Übergabe in Angriff genommen werden. Eine sukzessive Einführung und Einarbeitung eines Nachfolgers bringt nur Vorteile. Das frühzeitige Planen und Handeln ist ausschlaggebend für den Erfolg der Nachfolge. Nur so können alle Möglichkeiten seriös geprüft und die richtigen Weichen gestellt werden.

Es gilt, die Interessen des Unternehmers, des Unternehmens mit seinem Mitarbeitenden und des Nachfolgers zu berücksichtigen, auch mit Blick auf Steuern und Vorsorge. Die Abstimmung in organisatorischen und fachlichen Fragen sowie die Vorbereitung der Kader und Mitarbeitenden auf die anstehenden Veränderungen werden oft vernachlässigt. Eine zeitnahe und transparente Information nach Absprache mit dem neuen Inhaber hilft, Unsicherheiten sowie Konflikte bei Führungsverantwortlichen und Mitarbeitern zu vermeiden. Es ist zudem ratsam, sich Optionen offen zu halten und mehr als nur eine Lösung zu planen. Und schliesslich muss der Unternehmer die Grösse haben, sich endgültig zurückzuziehen.

Der Unternehmer wird durch die anstehende Nachfolge mit vielen Fragen, Unsicherheiten und möglichen Risiken konfrontiert. Hier kann ein erfahrener Begleiter nicht nur fachliche sondern auch emotionale Unterstützung bieten. Gemeinsam werden Lösungsansätze gesucht.

Mögliche Besprechungspunkte zum Aufbauprozess der «nächsten Generation»:

- Anforderungsprofil erstellen
- Auswahlverfahren der Nachfolge
- Befähigung in Führungs- und Fachfragen
- Finanzierung abklären
- Verantwortlichkeiten und Kompetenzen regeln
- Firmenstruktur hinterfragen und evtl. anpassen
- Zeitraster des Ablöseprozesses festlegen
- Massnahmenplan erstellen
- Fragen zur Zukunftsausrichtung des Unternehmens klären
- Gute und ausreichende Unterstützung der Familie überprüfen

Mögliche Besprechungspunkte zum Ablöseprozess der «abtretenden Generation»:

- Beschäftigungsgrad nach der Übergabe planen
- Aufgabengebiet der «abtretenden Generation» definieren
- Kunden und Lieferanten über die Nachfolge informieren
- Freizeitbeschäftigung, Netzwerke, Gesundheit

Die Fragen werden in Einzel- und Gruppengesprächen sowie mit Hausaufgaben geklärt. Die Betreuungintensität wird auf die individuellen Bedürfnisse der verschiedenen Personen abgestimmt. Gemeinsam finden wir die passende Lösung – auch für Sie!

Das Coaching sollte in regelmässigen Abständen stattfinden (2 bis 4 Sitzungen im Jahr), entweder bei Ihnen im gewohnten Umfeld oder bei der Gewerbe-Treuhand auf neutralem Boden. Wichtig ist, dass Sie sich dabei wohlfühlen.

Für Fragen zum Fitnessprogramm im Nachfolgeprozess in Ihrem Unternehmen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

## ► Ihre Ansprechpartner



### **Severin Aliprandi**

Leiter Führung und Organisation, Verantwortlicher Digitalisierung  
lic. oec. HSG (M.A. HSG), dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling

041 319 93 09  
severin.aliprandi@gewerbe-treuhand.ch



### **Xavier Allgäuer**

Mandatsleiter Führung und Organisation  
MAS in Business Excellence, Mediator SDM-FSM, CAS Coach für Leadership,  
Spezialist für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit eidg. Fachausweis

041 319 92 53  
xaver.allgaeuer@gewerbe-treuhand.ch

Gewerbe-Treuhand AG, [www.gewerbe-treuhand.ch](http://www.gewerbe-treuhand.ch)

Standorte: Baar/Zug, Hochdorf, Küsnacht am Rigi, Luzern, Schüpfheim, Stansstad, Sursee, Willisau