

Unternehmensnachfolge OPES-Nachfolgemodell

Ein Familienunternehmen trägt die Handschrift der Unternehmerfamilie, ihrer Entscheidungen und ihrer Werte. Es ist das Lebenswerk einer Generation und die Zukunft der nächsten.

Entsprechend geht es bei einer Unternehmensnachfolge neben der eigentlichen Transaktion auch um persönliche und familiäre Fragen: Wer übernimmt welche Verantwortung? Welche Rolle möchte die übergebende Generation künftig einnehmen? Und wie möchte die nächste Generation die Zukunft des Unternehmens gestalten?

Als Partnerin für Familien & Unternehmen in der Zentralschweiz wollen wir geschaffene Werte über Generationen erfolgreich erhalten und die Voraussetzungen für die nächste Generation schaffen.

UNSER FOKUS

Seit vielen Jahren begleiten wir Unternehmerfamilien im Nachfolgeprozess. Dabei bringen wir unsere Erfahrung aus gewachsenen Familien- und Unternehmensbeziehungen gezielt ein. Auf dieser Grundlage haben wir unser OPES-Nachfolgemodell entwickelt und laufend verfeinert.

Wir legen besonderen Wert auf:

- strukturierte, vorausschauende Planung
- offene und frühzeitige Kommunikation
- Begleitung von Emotionen und Konflikten
- bewussten Einbezug von Familienwerten
- umsichtige Gestaltung der Eigentums- und Führungsnachfolge
- Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie

FÜHRUNGSNACHFOLGE BEDEUTET AUCH ROLLENWECHSEL

Steht ein Führungswechsel an, gewinnt die emotionale Seite der Nachfolge zusätzlich an Bedeutung. Die übergebende Generation lässt Vertrautes los und richtet sich neu aus. Die nachfolgende Generation übernimmt schrittweise die Führung und wächst in die neue Verantwortung hinein. Unterschiedliche Erwartungen, Mehrfachrollen oder unausgesprochene Unsicherheiten können diesen Prozess erschweren.

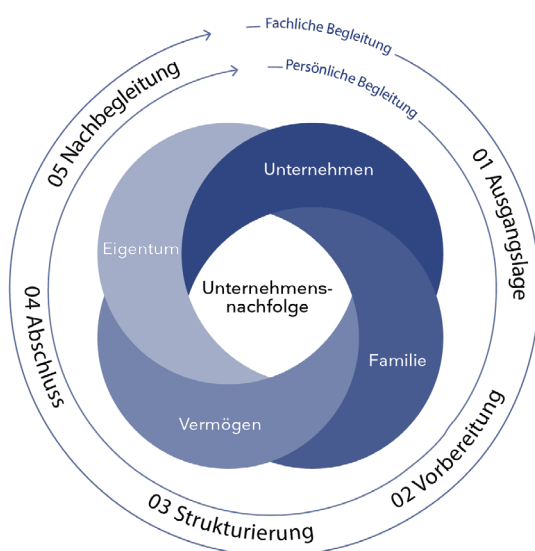
Gemeinsam mit Hey HR Services AG begleiten wir diesen Rollenwechsel. Je nach Ausgangslage unterstützen Einzelgespräche, Führungscoachings, Familienworkshops oder eine Familienverfassung den Prozess. Spannungsfelder erkennen und moderieren wir frühzeitig.

DAS OPES-NACHFOLGEMODELL

Mit dem OPES-Nachfolgemodell stimmen wir vier miteinander verbundene Ebenen aufeinander ab: Familie, Unternehmen, Eigentum und Vermögen.

Wer übernimmt künftig die Führung? Wie soll das Eigentum innerhalb der Familie verteilt werden? Welche finanziellen Bedürfnisse hat die übergebende Generation? Und welche Strategie verfolgt die nächste Generation? Diese Fragen lassen sich nicht unabhängig voneinander beantworten.

Unser Nachfolgemodell verbindet die fachliche Nachfolgeplanung mit der Gestaltung der persönlichen, familiären und führungsbezogenen Übergänge. Als externe Begleitung bringen wir eine neutrale Perspektive ein.



01 Ausgangslage verstehen

Erwartungen klären, Unternehmensstrategie einordnen, Familienstrategie und Persönlichkeitsstrategie verstehen

02 Verantwortung und Ziele definieren

Verantwortung und Rollen klären, Kommunikation gestalten, Ziele und Zeitplan abstimmen

03 Nachfolge strukturieren

Nachfolgekzept erarbeiten, Unternehmensbewertung, Steuern, Recht und Finanzierung abstimmen, Governance und Familienstrategie weiterentwickeln

04 Übergabe gestalten

Führungs- und Vermögensnachfolge umsetzen, interne und externe Kommunikation begleiten, Vorsorge und Vermögensplanung gestalten

05 Begleitung nach Abschluss

Nachfolgegeneration und neue Führung begleiten, Unternehmensstrategie weiterentwickeln, Governance und Familienstrategie verankern

AUS DER PRAXIS

Die familieninterne Nachfolge ist in der Regel ein mehrjähriger Prozess. In dieser Phase ergeben sich im Unternehmen laufend operative und strategische Fragestellungen, zum Beispiel:

- Investitionen in die Produktionshalle
- Zukäufe von Unternehmen
- Finanzierungsmodelle
- Besetzung von Führungspositionen

Solche Entscheidungen sollten eng mit dem Nachfolgeprozess abgestimmt werden. Denn was heute unternehmerisch entschieden wird, kann Auswirkungen auf die spätere Unternehmens-, Eigentums- und Vermögensnachfolge haben. Wer die Nachfolge frühzeitig vorbereitet, kann diese Zusammenhänge berücksichtigen und Entscheidungen bereits mit Blick auf die spätere Übergabe treffen.

Steht die Nachfolge bei Ihnen in den nächsten Jahren an? Gerne nehmen wir uns Zeit für ein erstes Gespräch und schauen gemeinsam auf Ihre Situation.



OTHMAR AREGGER

Partner OPES-Gruppe
Mitglied Geschäftsleitung OPES
CAS Unternehmensnachfolge
Certified Valuation Analyst (CVA)

+41 41 289 60 04
othmar.aregger@opes.ch



TAMARA ELMIGER

Partnerin OPES-Gruppe
Geschäftsführerin Hey HR Services
eidg. FA Betriebliche Mentorin i.A.
(zert.) systemische Coach i.A.

+41 41 289 16 09
tamara.elmiger@hey-hr.ch