



Projekt
Beispiel 14

Aufbau eines neuen Teams für ein neues Zukunftsbild des Unternehmens

ANLIEGEN

- Den Übergang von der zweiten zur dritten Generation beraten und begleiten
- Entwicklung eines Zukunftsbildes und einer Unternehmensstrategie für die Unternehmerfamilie und das Familienunternehmen
- Entwicklung und Implementierung einer neuen Führungsstruktur und -kultur
- Aufbaus eines Management-Teams, welches den anstehenden Herausforderungen gerecht wird
- Ehrenvolle Verabschiedung des heutigen CEO aus der operativen Geschäftsführung im Juni 2018
- Installation eines Beirats

AUSGANGSSITUATION

- Unternehmen steht vor dem Generationswechsel von der zweiten auf die dritte Generation
- Die Automobil-Branche steht vor der größten Transformation seit es Autos gibt. Die veränderte Marktsituation erfordert eine Überprüfung und Anpassung der Strategie des Unternehmens sowie die Definition eines Zukunftsbildes
- Hohe Kapitalbildung und Investitionsbedarfe bedürfen einer klugen Strategie
- Durch das geplante Ausscheiden des Allein-Gesellschafters und CEO aus der Geschäftsführung bedarf es einer neuen Führungsstruktur für die Unternehmensgruppe
- Mitarbeiter verbinden mit dem Generationswechsel Chancen aber auch Befürchtungen, dass die heutige Unternehmenskultur, welche stark durch den Unternehmer geprägt wurde, verloren geht

VORGEHENSWEISE

- Interviews mit allen Familienmitgliedern, Führungskräften und Schlüsselspielern
- Interviews mit allen Markenvertretern (Porsche, VW, Audi, Skoda, Seat) sowie Großkunden
- Auswertung der generierten Daten und Interpretation
- Gezielte Intervention innerhalb der Familie und im Unternehmen
- Identifikation der Kernkompetenzen
- Identifikation der strategischen Herausforderungen
- Entwicklung verschiedener Strategieoptionen
- Selektion der strategischen Ausrichtung und Ableitung konkreter strategischer Maßnahmen
- Definition eines Zukunftsbildes



WIR STÄRKEN DIE SELBSTERNEUERUNGSKRAFT IHRER ORGANISATION.
STRATEGIE. ORGANISATION. PERSONAL.

ERGEBNISSE

- Rollenklärung zwischen den Familienmitgliedern
- Rollenklärung zwischen den drei Geschäftsführern, Aufbau einer Übergangsstruktur in der Geschäftsführung
- Commitment mit allen Markenvertretern in Bezug auf den Generationswechsel
- Zukunftsbild des Familienunternehmens mit definierten strategischen Maßnahmen für dessen Umsetzung
- Start des Übergabeprozesses in der Geschäftsführung inkl. eines gezielten Personalentwicklungsprogramms für den CEO Nachfolger

UNTERNEHMEN

- Industrie: Automobilzulieferindustrie
- Unternehmenstyp: Mittelstand
- Unternehmensgröße: ca. 600 Mitarbeiter
- Umsatz: ca. 140 Mio. €

PROJEKTDAUER: 24 MONATE