

Verändern in Verantwortung

DIE 
MITTELSTANDS
HANSE



Verändern in Verantwortung

Einen nachhaltigen Unternehmenswandel erfolgreich zu gestalten ist eine anspruchsvolle Managementaufgabe. Um die besten Wege in der Umsetzung zu finden, bedarf es auch den fachlichen Rat und die Begleitung durch Persönlichkeiten, die Erfahrung, Ideen und neue Sichtweisen einbringen können.

Tiefgreifende Veränderungsprozesse sind für manche Unternehmen ohne professionelle Unterstützung nur schwer zu bewältigen. Erfahrene externe Berater verfügen über das Handwerkszeug, welches sich in vielen vergleichbaren Situationen bewährt hat.

Beratung alleine reicht jedoch in vielen Fällen nicht aus: Erst eine konsequente und auf die speziellen Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtete Strategie zur Umsetzung der Empfehlungen sichert die Neuausrichtung. Analyse, Beratung und Umsetzung gehören zusammen.

Deswegen bietet **DIE MITTELSTANDSHANSE** ihren Mandanten Top Management-Beratung und Übernahme von Verantwortung durch Management auf Zeit.

Im Fokus

Die Beratungs- und Interim Management-Leistungen legen den Fokus auf tiefgreifende Veränderungsprozesse. Wir unterstützen insbesondere bei Restrukturierungen, Sanierungen und Fusionen. Wir übernehmen auch Verantwortung bei unerwartetem Ausfall des geschäftsführenden Gesellschafters oder bei Nachfolgethemen.

Das Interim Management erfolgt stets auf der obersten Führungsebene und arbeitet überwiegend im Auftrag von Familienunternehmen in Deutschland, Österreich und in der Schweiz.

Bei Beratungsmandaten steht die Erstellung von Fortführungsprognosen nach IDW S6 im Vordergrund.

Die Unternehmenskrise löst oft eine Familienkrise aus – oder auch umgekehrt.

Die Persönlichkeiten bei der **MITTELSTANDSHANSE** besitzen die Fähigkeit, diesen „Familienfaktor“ zu berücksichtigen und das Unternehmen nachhaltig aus Krisen herauszuführen.

Persönlichkeiten – Erfahrung, Ideen und neue Sichtweisen

Im Rahmen unserer Interim Management-Tätigkeit arbeiten wir mit ausgewählten Persönlichkeiten zusammen. Diese verfügen über Fähigkeiten, die beim Kriseneinsatz im Familienunternehmen auf Top-Management-Ebene unverzichtbar sind:

- ❖ Langjährige Erfahrung als operativ tätiges Familienmitglied
- ❖ Langjährige Erfahrung als Geschäftsführer / Vorstand in Familienunternehmen als Fremdmanager
- ❖ Gestaltung von tiefgreifenden Veränderungsprozessen in Form von Analytik und Umsetzung
- ❖ Das Selbstverständnis, sich nichts Besseres vorstellen zu können, als einem Unternehmen in einer kritischen Phase zur Seite zu stehen.
- ❖ Unabhängigkeit

Operative und finanzielle Restrukturierung

Operative und finanzielle Restrukturierungen stehen zu Beginn des Sanierungsprozesses. Sie dienen der kurzfristigen Sicherung des Überlebens des Unternehmens.

Wir setzen operative Restrukturierungsmaßnahmen um durch:

- ❖ Kurzfristige Umsatzsteigerung
- ❖ Kostensenkung

Wir forcieren die finanzielle Restrukturierung durch:

- ❖ Sicherung der Liquidität
- ❖ Bilanzbereinigung



Strategische Maßnahmen

Die finanzielle und operative Sanierung alleine reicht jedoch nicht aus, um ein Unternehmen wieder auf Ertrags- und Wachstumskurs zu bringen. Restrukturierung und strategische Neuausrichtung müssen daher Hand in Hand gehen. In den meisten Fällen hat die Krise strategische Ursachen. Diese gilt es zu analysieren und im Rahmen der Neuausrichtung nachhaltig zu lösen.

Wir entwickeln gemeinsam die Unternehmensstrategie:

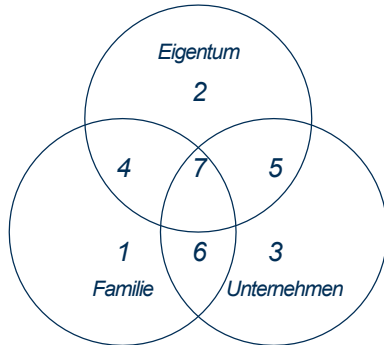
- ❖ Neupositionierung des Unternehmens im Wettbewerb
- ❖ Ausarbeitung von Maßnahmenpaketen

Wir setzen die strategischen Maßnahmen um:

Eindeutige strategische Entscheidungen und die konsequente Umsetzung der strategischen Neuausrichtung sichern den Erfolg des Restrukturierungsprogrammes ab. Grundsätzlich gilt: **Ohne Strategie kein Turnaround**

Komplexe Rollen- und Beziehungsstrukturen im Familienunternehmen

Parallele Krisenwelten von Unternehmen, Eigentum und Familie



- 1 Familienmitglied, das weder Anteile am Unternehmen besitzt noch im Unternehmen mitarbeitet
- 2 Anteilseigner, der weder zu Familie gehört noch im Unternehmen arbeitet
- 3 Mitarbeiter im Unternehmen, der weder Teil der Familie ist noch Anteile besitzt
- 4 Familienmitglied, das am Unternehmen beteiligt ist, jedoch nicht im Unternehmen mitarbeitet
- 5 Mitarbeiter des Unternehmens, der am Unternehmen beteiligt ist, jedoch nicht zur Familie gehört
- 6 Familienmitglied, das im Unternehmen arbeitet, jedoch nicht über Anteile verfügt
- 7 Familienmitglied, das sowohl Anteile im Unternehmen hält als auch darin arbeitet

In diesem Spannungsumfeld positioniert sich der Interim Manager als erfahrener Unternehmens-Restrukturierer, als Mediator zwischen den unterschiedlichen Interessen der einzelnen Akteure und als Hüter der Vermögensanteile.

Einsatzgebiete

Unsere Interim Manager übernehmen in ihrer jeweiligen Funktion Linienverantwortung.

Die organisatorische Einbindung erfolgt in der Regel beispielsweise als:

- ❖ Vorsitzender der Geschäftsführung / des Vorstandes
- ❖ Bereichsvorstand (Mitglied der Geschäftsführung)
- ❖ Generalbevollmächtigter
- ❖ Chief Restructuring Officer (CRO) oder andere Sonderfunktion
- ❖ (Krisen)-Beirat

Typischer Projektverlauf im Kriseneinsatz

Der Einsatz unserer Interim-Krisenmanager dauert in der Regel zwischen 12 und 24 Monaten.

Auftragsphase	Einstiegs- und Etablierungsphase	Veränderungsphase	Ausstiegsphase
<ul style="list-style-type: none">❖ Auftragsklärung❖ Formaler/informeller Auftrag❖ „Absegnung“ durch externe Stake-Holder wie Banken❖ Zustimmung der Gesellschafter / der Familie einholen❖ Auftragserteilung	<ul style="list-style-type: none">❖ On-Boarding❖ Einstieg in die Management-Funktion❖ Gespräche mit<ul style="list-style-type: none">- Mitarbeitern- Banken- Kunden- Lieferanten- Politik- Familie- ...	<ul style="list-style-type: none">❖ Change Management, d.h. Überprüfung der Unternehmenskultur❖ Umsetzung des Restrukturierungskonzeptes❖ Strategische Neuausrichtung❖ Sensibilisierung für Anpassungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none">❖ Suche nach einem geeigneten Nachfolger❖ Einarbeitung und Übergabe an den Nachfolger❖ Ausscheiden aus der Organisation. Auf Wunsch Verbleib als Coach, Sparringspartner oder auch als Beirat

Den Wandel erfolgreich gestalten

Viele Unternehmen schätzen die kurzfristige Verfügbarkeit externer Führungskräfte und die zeitnahe Umsetzung der zu bearbeitenden Projekte. Konkrete Schwerpunkte des Einsatzes sind:

- ❖ Restrukturierungen und Sanierungen / Fusionen
- ❖ Überbrückung von Vakanzen
- ❖ Nachfolgelösungen

Wir handeln und denken unternehmerisch.

Wir verändern in Verantwortung.

Wir verstehen Familienunternehmen.

Für eine diskrete und vertrauensvolle Ansprache stehen wir Ihnen zur Verfügung.



Das Rückgrat von Wirtschaft sichern und bewahren

Die MITTELSTANDSHANSE GmbH | Schiffbauergasse 15 | D-14467 Potsdam | www.mittelstandshanse.de

Telefon: +49 (0)331 769 907 60, Telefax: +49 (0)331 201 219 20, E-Mail: office@mittelstandshanse.de