

### *Presseaussendung*

## **NextGen Survey von PwC: Die Handschrift der nächsten Generation in Familienunternehmen**

- **75 % der künftigen Chefs wollen ihr Unternehmen voranbringen, aber 26 % von ihnen finden es schwierig, die heutige Generation von ihren Ideen zu überzeugen**
- **82 % der Befragten glauben, dass Innovation sehr wichtig oder unverzichtbar ist, aber nur 15 % sehen darin derzeit eine Stärke ihres Unternehmens**

Wien, 28. September 2017. Drei von vier künftigen Führungskräften in Familienunternehmen haben große Pläne und wollen ihr Unternehmen vorwärts bringen, doch die heutige Generation lässt sich oftmals nur schwer von neuen Ideen überzeugen. Das ist das Ergebnis der NextGen Survey von PwC, für die künftige Chefs von Familienunternehmen aus 21 Ländern befragt wurden.

Gerade in den Bereichen Digitalisierung und Innovation ist die Kluft zwischen den Generationen besonders groß – obwohl sich genau hier die größten Chancen bieten würden: „Unsere Studie zeigt, dass die Digitalisierung ein Bereich ist, wo die nächste Generation einen echten Mehrwert für das Unternehmen bringen kann“, sagt Rudolf Krickl, Partner und Family Business Leader bei PwC Österreich. „Während die Chefs von morgen die Digitalisierung mit Begeisterung anpacken, ist die heutige Generation oft vorsichtiger, das vorgegebene Tempo der Veränderungen zu akzeptieren.“

### **Unterwegs Richtung Zukunft: Vier Wege nach vorne**

Im Rahmen der Studie identifizierte PwC vier Hauptansätze, die Chefs von morgen - bei ihrer Suche nach ihrem eigenen Weg zum Erfolg - verfolgen:

- **Übernehmer:** Sie konzentrieren sich darauf, das Familienunternehmen zu sichern sowie seine Profitabilität zu erhalten und versuchen, das etablierte Geschäftsmodell erfolgreich fortzusetzen.
- **Veränderer:** Sie machen es sich zur Aufgabe, den Familienbetrieb umzukrempeln und dadurch fit für die Zukunft zu machen.
- **Intrapreneure:** Diese Nachfolger übernehmen lediglich Teile des Familienunternehmens, indem sie sich auf bestimmte Geschäftsbereiche konzentrieren – und werden so zu Unternehmern innerhalb des Unternehmens.
- **Entrepreneure:** Sie starten eigene Unternehmungen außerhalb des traditionellen Familienbetriebs, oft in einer anderen Branche oder Industrie.

Obwohl Nachfolger unterschiedliche Entwicklungspfade verfolgen, haben sich dennoch auch gemeinsame Erfolgsfaktoren ergeben:

- **Freiraum** – Die Nachfolgeneration sollte die Freiheit haben, neue Dinge auszuprobieren und einen eigenen Führungsstil zu entwickeln.
- **Kommunikation** – Durch ehrliches Engagement in beide Richtungen zwischen der heutigen und der neuen Generation, mit gegenseitigem Respekt und Vertrauen als Basis, wird sichergestellt, dass Erfahrung entsprechend gewürdigt wird und neue Ideen anerkannt werden.
- **Klarheit** – Es ist sehr wichtig, eine klare Strategie und eine vereinbarte Abgrenzung der Rollen und Verantwortlichkeiten zu haben – vor allem, wenn Kollegen gleichzeitig Verwandte und damit immer auch Emotionen im Spiel sind.



- **Glaubwürdigkeit** – Als „Kind des Chefs“ muss man sich den Respekt der Kollegen verdienen und evtl. zuerst Erfahrungen außerhalb des Familienbetriebs sammeln.
- **Einsatz** – Die Vorgänger-Generation muss sich zur Entwicklung und Förderung der nächsten Generation bekennen. Diese muss gleichzeitig die Bereitschaft zeigen, Zeit in das Unternehmen zu investieren und es fortzuführen zu wollen.

„Nachhaltiger Erfolg im Familienunternehmen hängt sowohl von beiderseitigem Entgegenkommen ab, als auch von der Fähigkeit, die Bedürfnisse der Firma und der Familie sowie der beiden betroffenen Generationen im Gleichgewicht zu halten“, sagt Rudolf Krickl. „Wenn einer dieser Teile fehlt oder versagt, wird der Nachfolgeprozess zum Risiko statt zur Chance.“

Um genau diese Chance zu nützen, haben viele Familienunternehmen anspruchsvolle Trainings und Programme für ihre Nachfolger eingerichtet, um sie auf ihre künftigen Aufgaben vorzubereiten. Oft vergessen sie dabei aber, dass mit der Übergabe an die nächste Generation auch das Unternehmen selbst einem Anpassungs- und Entwicklungsprozess unterzogen werden muss. Um diesen nicht zu blockieren, muss die heutige Generation offen sein für Veränderungen und den künftigen Führungskräften die Freiheit geben, selbst zu entscheiden, welchen Weg sie gehen möchten.

Beide Generationen müssen sich darauf einigen, was Erfolg für sie bedeutet und an welchen Faktoren dieser gemessen wird. Und selbst wenn der gewählte Weg sich nicht als der richtige herausstellt, dann darf das nicht sofort als Misserfolg gewertet werden. Wenn die Kommunikation klar und gut ist, kann ein Abkommen vom geplanten Weg sehr bereichernd sein und am Ende des Tages zu einer neuen Erfolgsgeschichte werden, vielleicht sogar zur Geburtsstunde eines neuen Familienunternehmens.

„Oft kann es hilfreich sein, wenn ein Außenstehender diesen Prozess moderiert“, sagt Rudolf Krickl. PwC hat hier mit INTES einen erfahrenen Berater an Bord, um den Nachfolgeprozess erfolgreich gestalten zu können.

Die NextGen Survey 2017 zum Download: <http://www.pwc.at/de/publikationen/branchen-und-wirtschaftsstudien/pwc-nextgen-survey-200917.pdf>

#### **Über PwC:**

Vertrauen in der Gesellschaft aufbauen und wichtige Probleme lösen – das sehen wir bei PwC als unsere Aufgabe. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsunternehmen in 157 Ländern. Mehr als 208.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbringen weltweit qualitativ hochwertige Leistungen im Bereich Unternehmensprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung. Sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist. Und erfahren Sie mehr auf [www.pwc.at](http://www.pwc.at).

„PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).

*Weitere Informationen erhalten Sie bei:*

Barbara Lang

Corporate Communication

Tel.: 01 501 88-5104

E-Mail: [barbara.lang@pwc.com](mailto:barbara.lang@pwc.com)