

INTERCONSILIUM

Executive Search

Erfolgreiche Besetzungen in Familienunternehmen

*„Attraktivität von Familienunternehmen für
familienexterne Manager“ - Umfrageergebnisse*

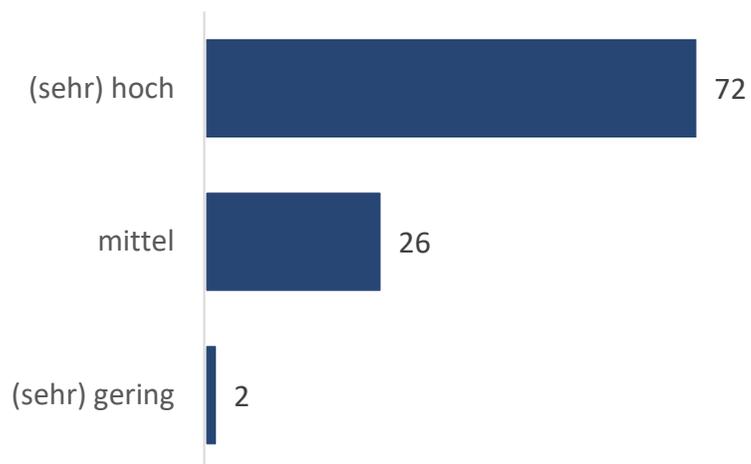
Executive Summary

- Familienunternehmen sind höchst attraktive Arbeitgeber für familienexternes Top-Management
- Die Attraktivität liegt insbesondere in der langfristigen Orientierung der Familie und in einer möglichen engen Vertrauensbeziehung zwischen Management und Familie begründet
- Nachteilig wird insbesondere die mangelnde Beteiligungsmöglichkeit Familienexterner gesehen
- Aus Sicht des Managements liegen die größten (Karriere-)Risiken in unregelmäßigen Nachfolgen, Familienstreitigkeiten sowie möglichem Führungsvakuum, falls starke Unternehmer abtreten
- Weitere Optimierungsmöglichkeiten im Wettbewerb um das beste Management liegen in transparenten Rollen und klaren Regeln im Spannungsfeld zwischen Familie, Unternehmen und Management

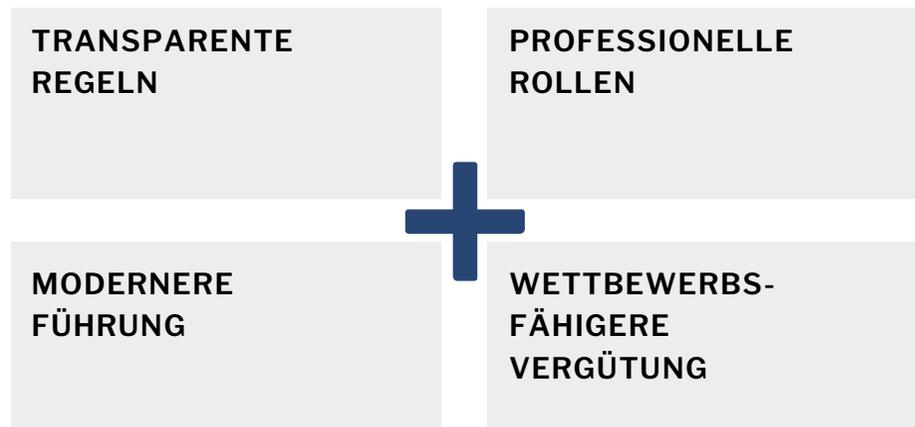
Familienunternehmen sind sehr attraktiv für externe Führungskräfte - weitere Optimierung möglich

ATTRAKTIVITÄT VON FAMILIENUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER

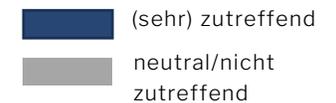
in %



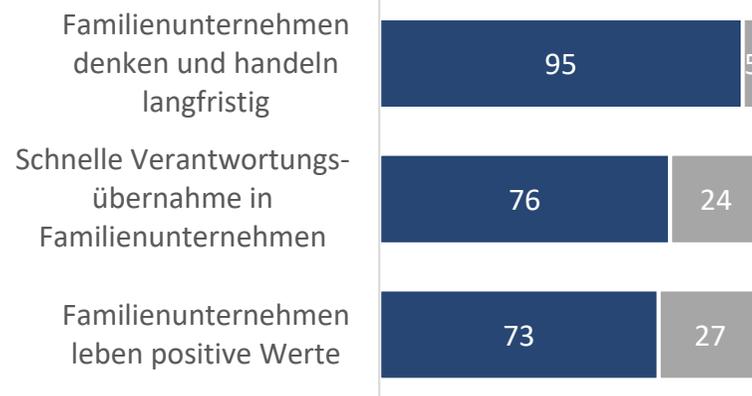
HEBEL ZUR WEITEREN STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT VON FAMILIENUNTERNEHMEN



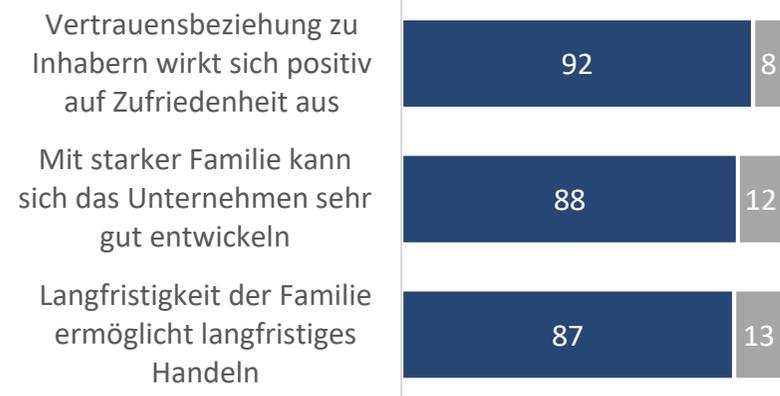
Attraktivität und Risiken liegen im Verhalten der Unternehmerfamilie



VORTEILE in %



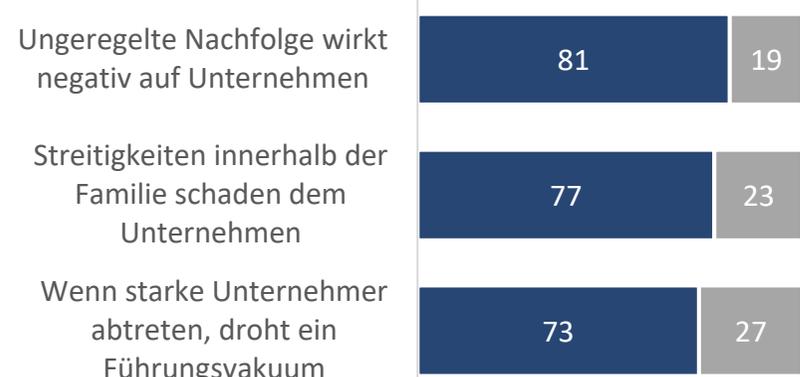
CHANCEN in %



NACHTEILE in %



RISIKEN in %



FU können Attraktivität im Wettbewerb um beste Fremdmanager in vier Feldern noch weiter steigern

TRANSPARENTE REGELN

- „Transparente Karriereprozesse.“
- „Klare Kommunikation von Zielen und Erwartungen.“
- „Klare Regeln ohne Willkür.“
- „Klare Nachfolgeregelungen/-prozesse.“
- „Chancengleichheit für Familie und Externe.“

PROFESSIONELLE ROLLEN

- „Professioneller Beirat, der berät und coacht.“
- „Klare Rollen und Verantwortungen.“
- „Professionelles Interesse und Handeln der Familie.“
- „Trennung der Familien- und Unternehmensinteressen.“

MODERNERE FÜHRUNG

- „Moderne, agile Zusammenarbeit.“
- „Offener Dialog über Argumente.“
- „Moderner Führungsstil.“
- „Größere Offenheit und Kommunikation der Familien-/Unternehmensphilosophie.“
- „Balance zwischen Tradition und Moderne.“

WETTBEWERBSFÄHIGERE VERGÜTUNG

- „Möglichkeit einer Beteiligung.“
- „Wettbewerbsfähige Long-Term-Incentives.“
- „Bessere Altersvorsorge.“
- „Moderneres Arbeitsumfeld: Home Office, flexiblere Arbeitszeiten.“

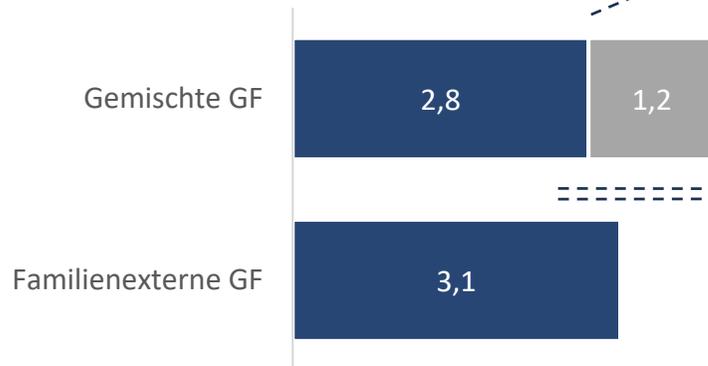
Detailergebnisse der Umfrage

„Attraktivität von Familienunternehmen
für familienexterne Manager“

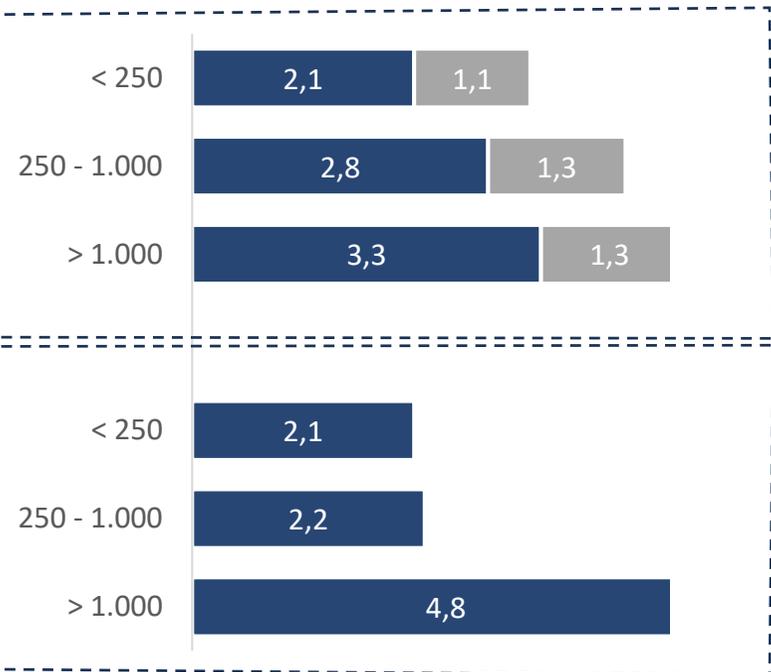
Viele Familienunternehmen sind auf familienfremde Führungskräfte angewiesen



ZUSAMMENSETZUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
in Personen



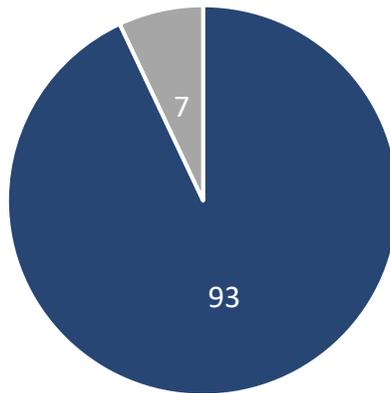
ZUSAMMENSETZUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
NACH UMSATZGRÖSSE IN MIO. €
in Personen



Fremdgeschäftsführung in Familienunternehmen ist männlich, deutsch und 40-60 Jahre alt

GESCHLECHT

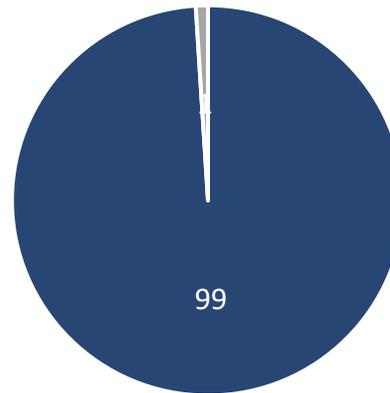
in %



■ männlich ■ weiblich

NATIONALITÄT

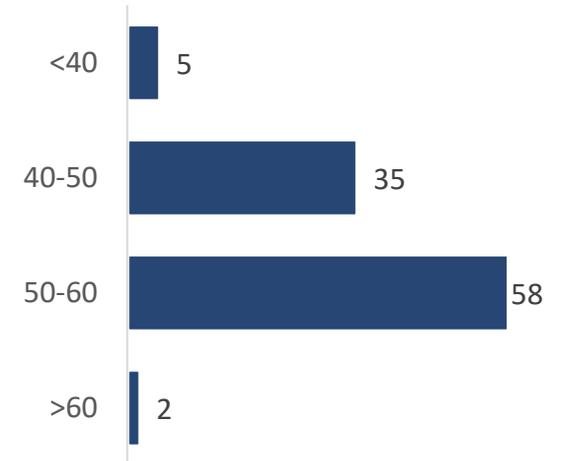
in %



■ deutsch ■ international

ALTER

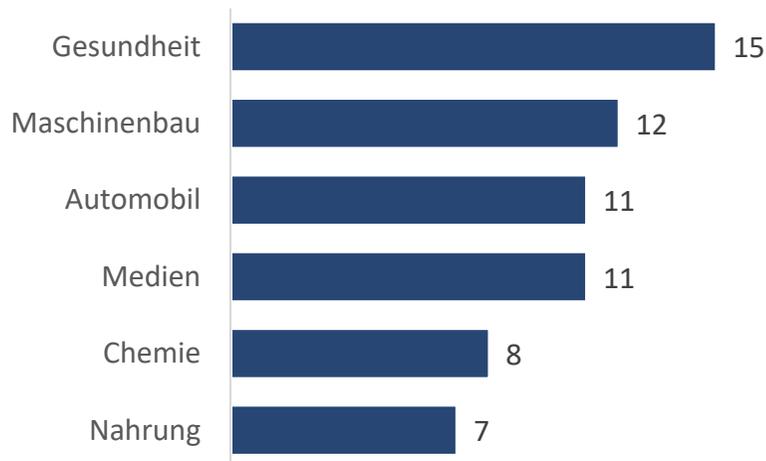
in %



Daten erlauben einen umfassenden Überblick durch breite Streuung

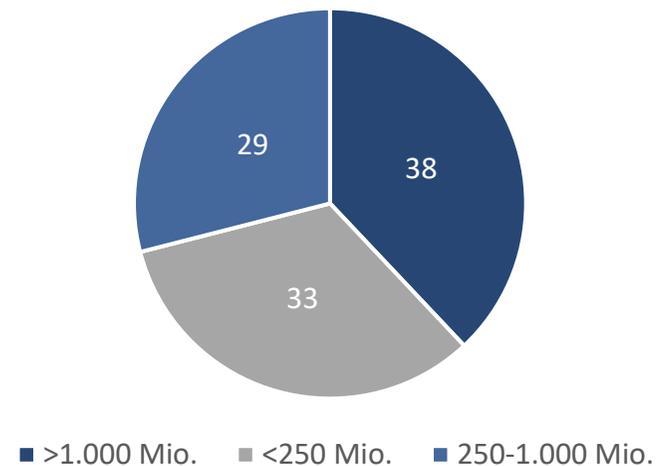
BRANCHEN

in %



UMSATZVERTEILUNG DER UNTERNEHMEN

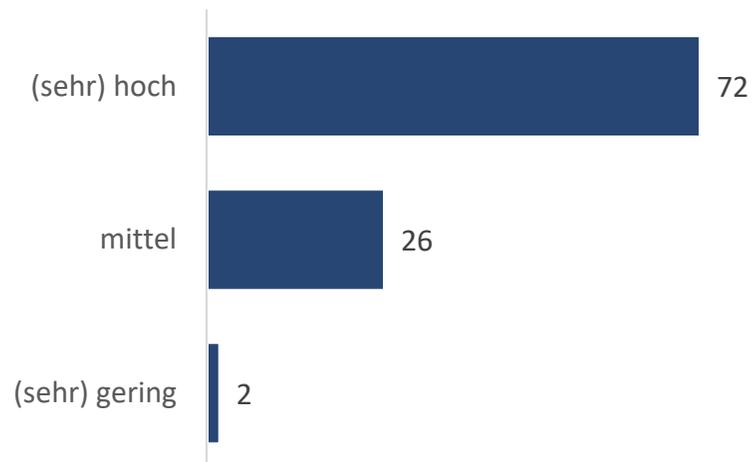
in %



Familienunternehmen sind sehr attraktive Arbeitgeber für externe Führungskräfte

ATTRAKTIVITÄT VON FAMILIENUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER

in %



ERFAHRUNG IN FAMILIENUNTERNEHMEN

in Jahren

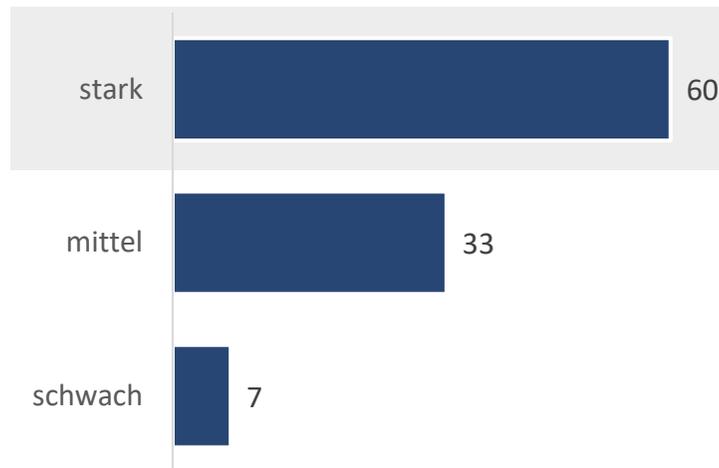
Ø **13** gesamt

Ø **7** im aktuellen

Familien haben sehr starken, positiven Einfluss auf das Unternehmen

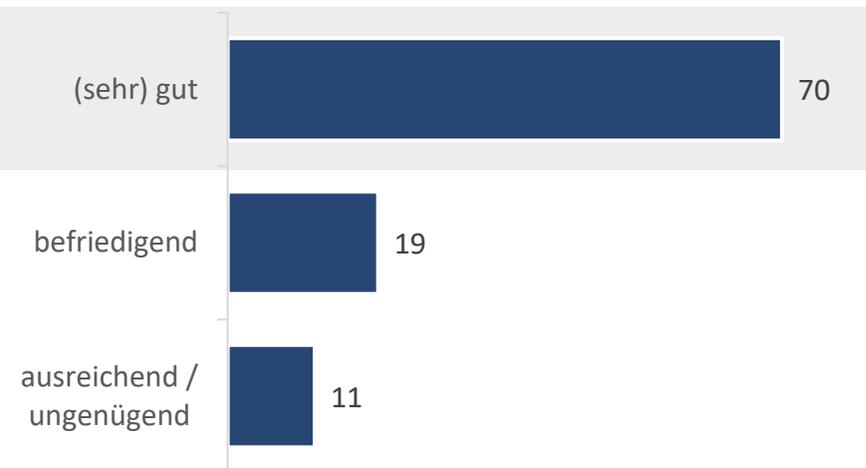
EINFLUSS DER FAMILIE AUF UNTERNEHMEN

in %



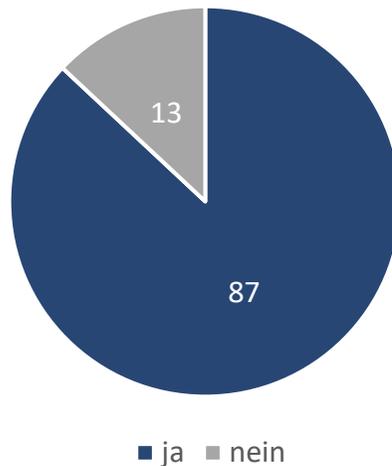
BEURTEILUNG DES EINFLUSSES DER FAMILIE NACH SCHULNOTEN

in %

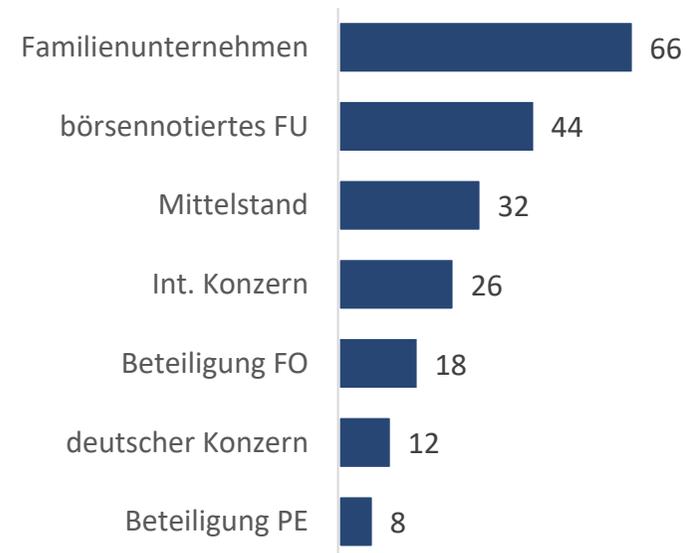


Externe Führungskräfte würden sich immer wieder für Familienunternehmen entscheiden

ERFAHRUNG IN „NICHT-FAMILIENUNTERNEHMEN“ in %



ERNEUTE ENTSCHEIDUNG FÜR EINE EIGENTÜMERFORM in % (Mehrfachnennungen)

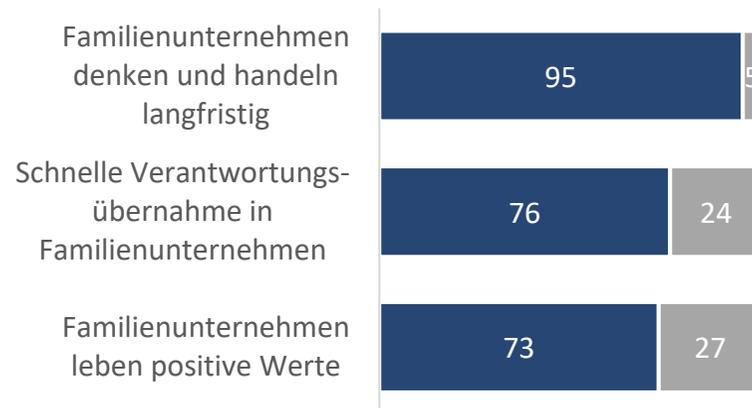


Vorteil der Familienunternehmen liegt in der Langfristigkeit und der Beziehung zur Familie

 (sehr) zutreffend
 neutral/nicht zutreffend

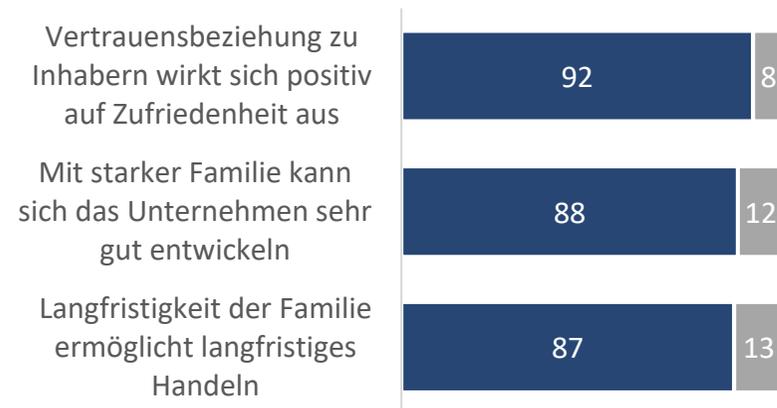
WICHTIGSTE VORTEILE

in %



WICHTIGSTE CHANCEN

in %



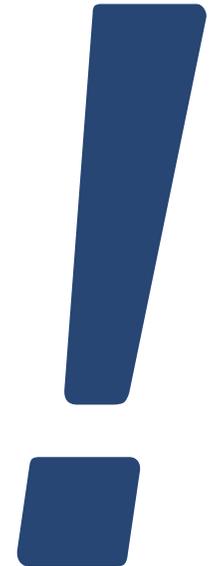
STIMMEN ZU VORTEILEN UND CHANCEN

- „Langfristigkeit, Festhalten an Strategie sowie Nachhaltigkeit und kein Hire & Fire.“
- „Familie als Identifikationsfigur mit hoher Verbundenheit und Loyalität – Teil der Geschichte sein.“
- „Vertrauen bietet große Handlungsspielräume und schnelle Karrierechancen.“

Familienunternehmen leben durch das persönliche Verhältnis zur Unternehmerfamilie

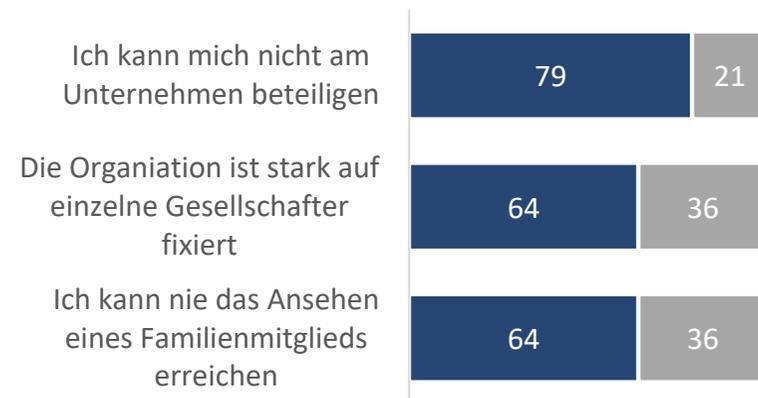
STIMMEN ZU DEN SCHÖNSTEN ERLEBNISSEN IN FAMILIENUNTERNEHMEN

- „Ich konnte wirklich unternehmerisch agieren.“
- „Vertrauen und Rückendeckung sind großartig.“
- „Ich spürte echte Wertschätzung und Dankbarkeit.“
- „Wir hatten tiefe Interaktion und persönliche Gespräche mit der Familie.“
- „Die Zusammenarbeit in schwierigen Situationen war super.“
- „Die persönliche Begrüßung und Verabschiedung im Unternehmen wird mir immer im Gedächtnis bleiben.“
- „Es ist schön, Teil der Zukunft und mehr als nur EBIT zu sein.“
- „Ich genieße die Tradition und das Feiern gemeinsamer Erfolge.“
- „Es macht riesig Spaß, mit einer professionellen Familie und dem Beirat zu arbeiten.“

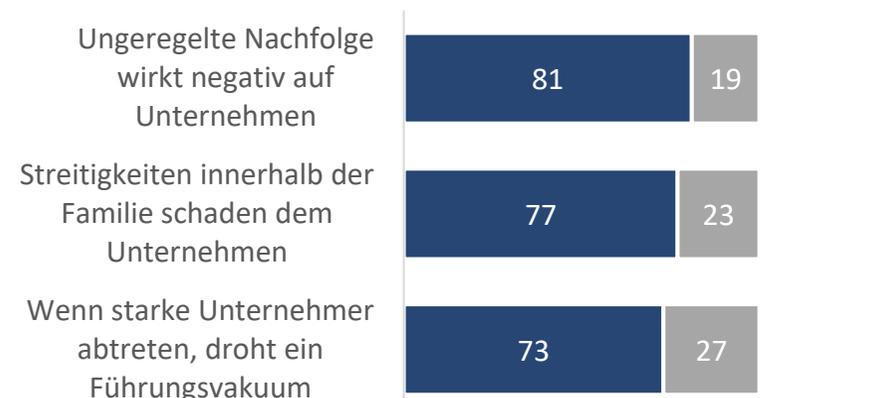


Nachteil der Familienunternehmen liegt in fehlenden Regeln zwischen Unternehmen und Familie

WICHTIGSTE NACHTEILE in %



WICHTIGSTE RISIKEN in %



STIMMEN ZU NACHTEILEN UND RISIKEN

- „Man bleibt abhängig Beschäftigter.“
- „Hohe Intransparenz von Entscheidungen mit Vermischung von Privat-/Unternehmensinteressen.“
- „Festhalten an Unterperformern. Beziehungen wichtiger als Ergebnisse, und Emotionen können Karriere beenden.“

Regeln und professionelle Rollen sind Herausforderungen für Familienunternehmen

STIMMEN ZU DEN SCHLIMMSTEN ERLEBNISSEN IN FAMILIENUNTERNEHMEN

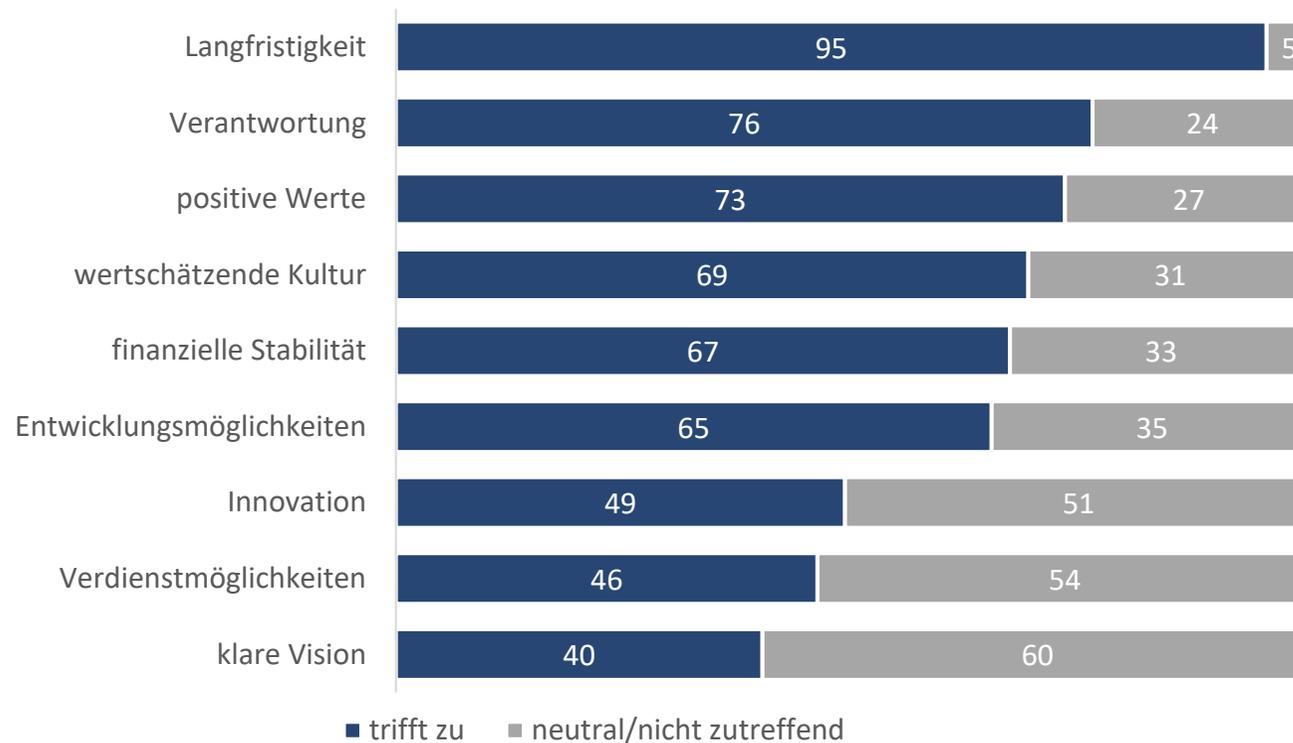
- „Die Beförderungen erfolgten nur nach Nasenfaktor.“
- „In der Familie bestanden heftige Richtungsstreitigkeiten.“
- „Der Umgang war durch Willkür, Unberechenbarkeit und Gutsherren-Art geprägt.“
- „Die Zusammenarbeit mit weniger kompetenten Familienmitgliedern in der Geschäftsführung.“
- „Das Nicht-Loslassen des Vorgängers.“
- „Micro-Management der Familie war unerträglich.“
- „Den Gesellschaftern fehlte die Kompetenz für Personalentscheidungen.“
- „Abfälliges Verhalten der Eigentümer uns gegenüber.“
- „Misstrauen und Spionage.“
- „Entscheidungen, die nur emotional aus dem Bauch heraus gefällt wurden.“



Vorteil der FU liegt in wahrgenommener Langfristigkeit, schneller Verantwortungsübernahme und Werten

BEURTEILUNG DER VORTEILE VON FAMILIENUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER EXTERNER GESCHÄFTSFÜHRER

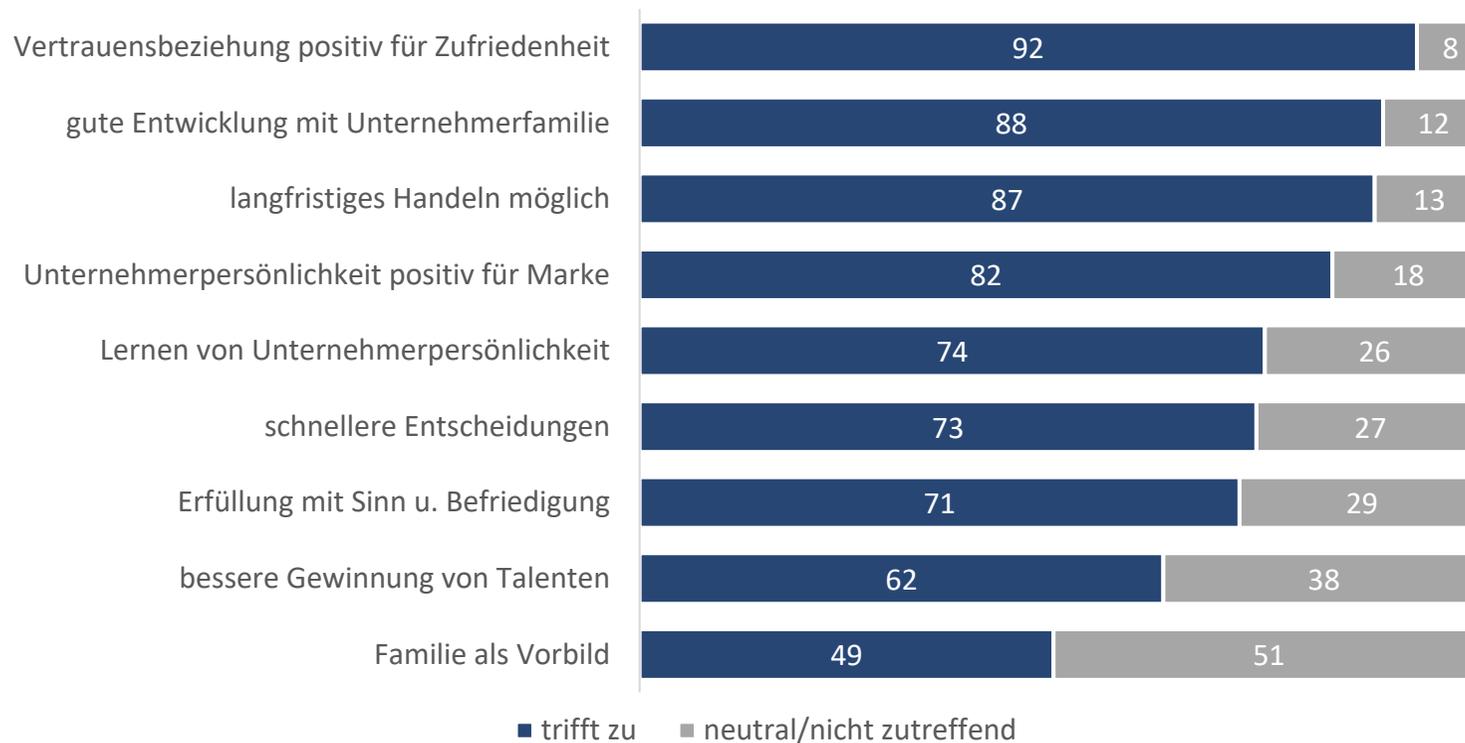
in %



Zusammenarbeit mit der Familie wirkt sich positiv auf Zufriedenheit und Unternehmen aus

BEURTEILUNG DER CHANCEN VON FAMILIENUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER EXTERNER GESCHÄFTSFÜHRER

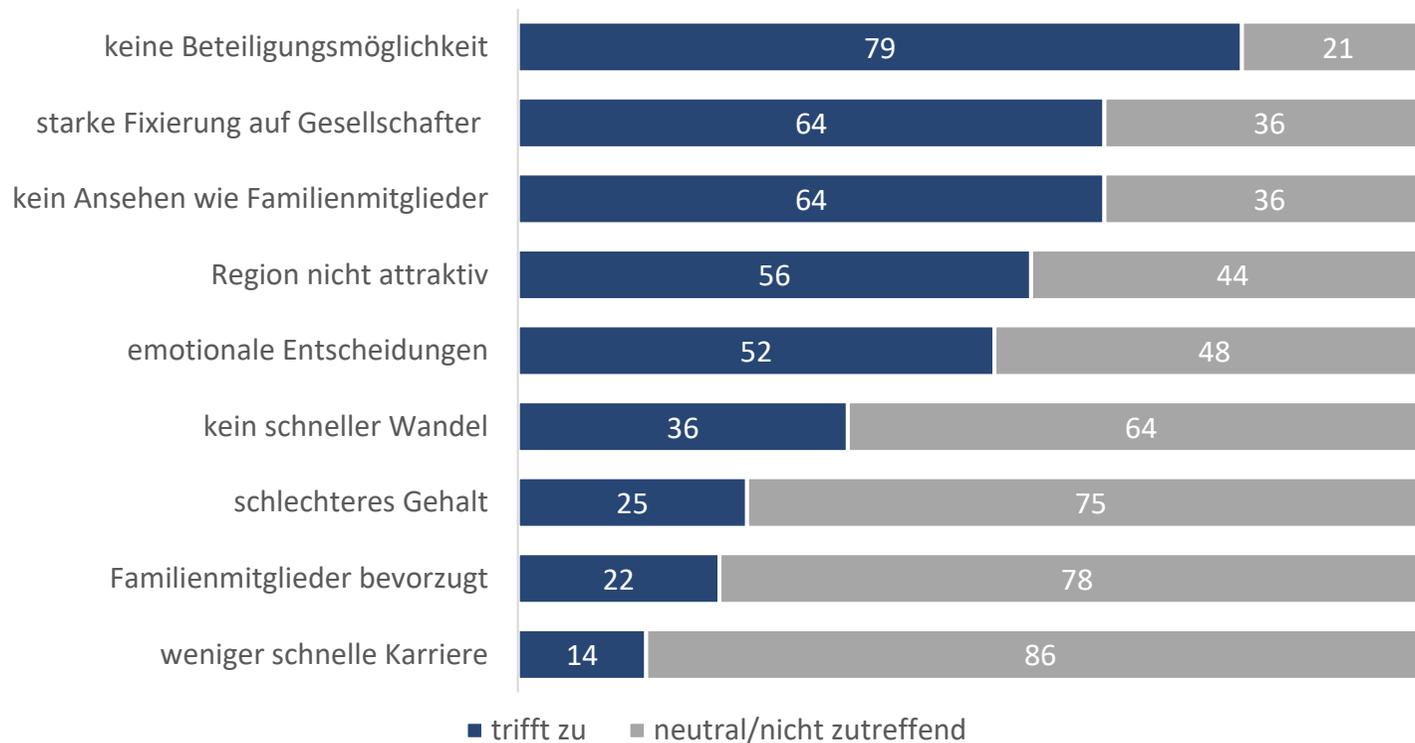
in %



Nachteil der FU liegt in der Eigentümerschaft der Familie

BEURTEILUNG DER NACHTEILE VON FAMILIENUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER EXTERNER GESCHÄFTSFÜHRER

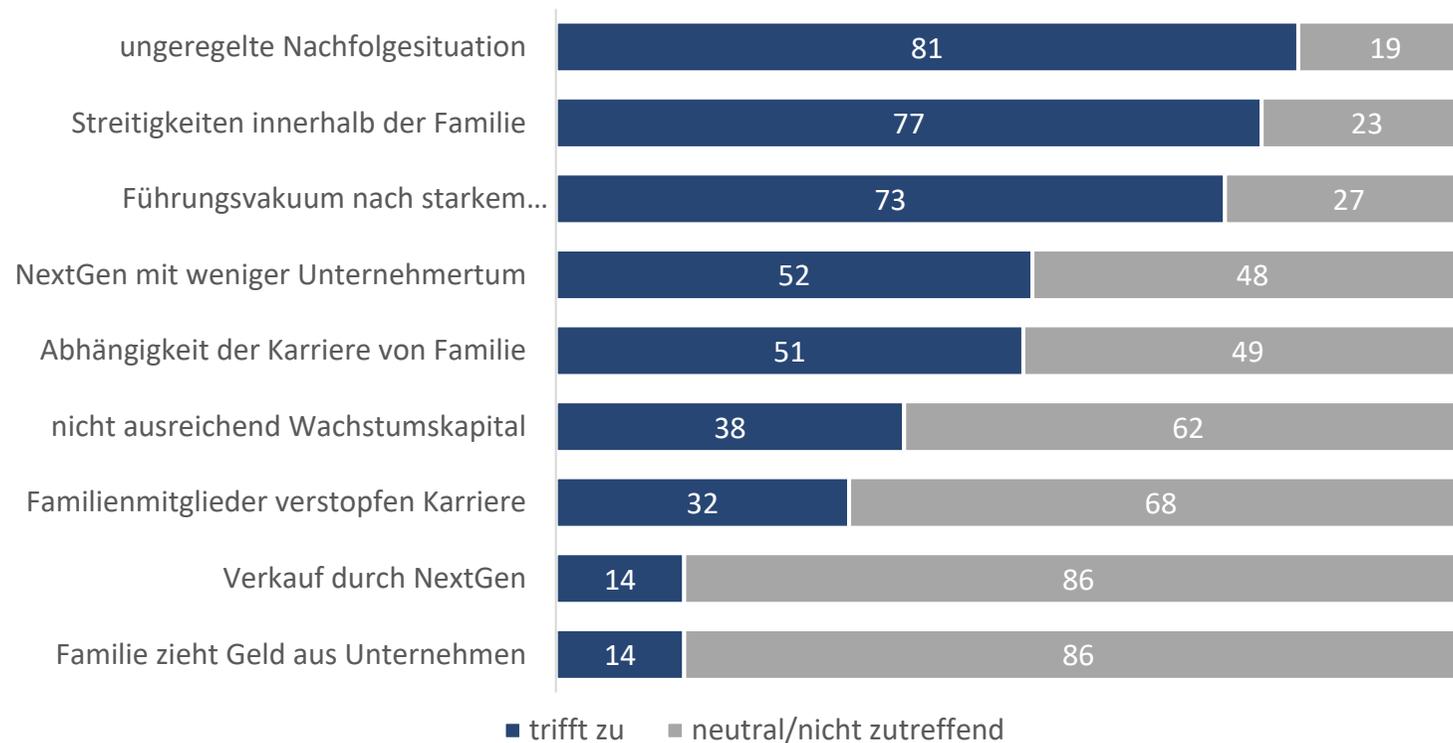
in %



Risiken erwachsen aus fehlender Nachfolgeregelung und Streitigkeiten in der Familie

BEURTEILUNG DER RISIKEN VON FAMILIENUNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER EXTERNER GESCHÄFTSFÜHRER

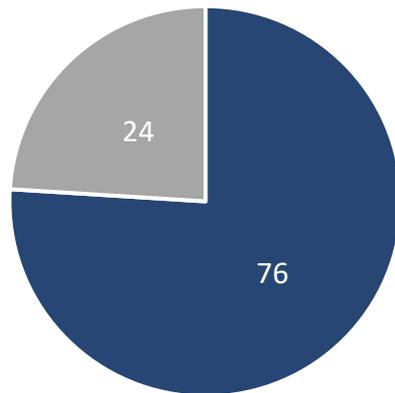
in %



Fremdgeschäftsführung schätzt professionell besetzten Beirat

BEIRAT FÜR UNTERNEHMEN VORHANDEN?

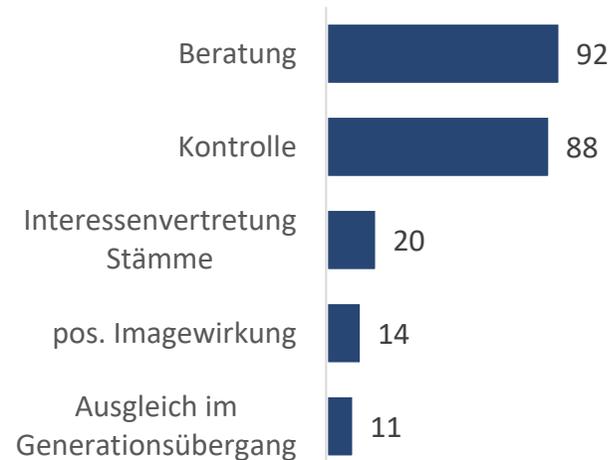
in %



■ ja ■ nein

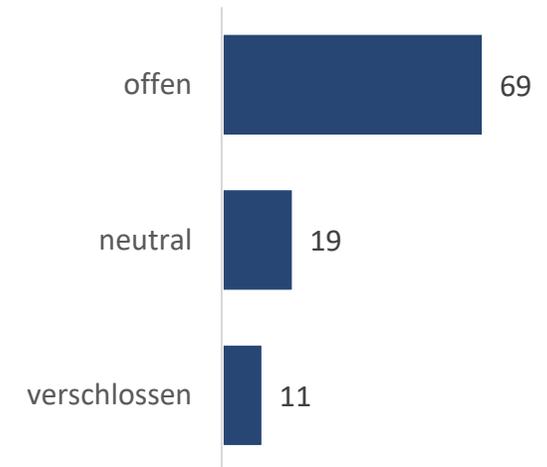
AUFGABEN DES BEIRATS

in %



OFFENHEIT DER FAMILIE FÜR BERATUNG

in %

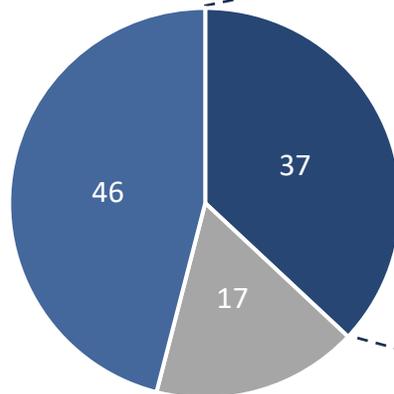


STIMMEN ZUM BEIRAT

- „Ein mit Fachleuten besetzter Beirat fordert und fördert die Geschäftsführung.“
- „Der Beirat ist wichtiges Bindeglied zwischen Familie und Unternehmen.“
- „Der Beirat muss die Belange des Unternehmens gegenüber der Familie vertreten.“

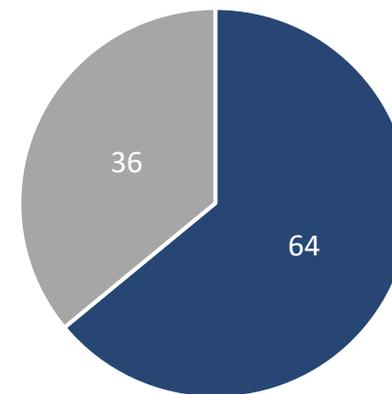
Transparente Prozesse innerhalb der Familie könnten den Führungskräften Sicherheit geben

FAMILIENCHARTA VORHANDEN?
in %



■ ja ■ nein ■ unbekannt

FAMILIENCHARTA BEKANNT?
in %



■ unbekannt ■ bekannt

STIMMEN ZUR FAMILIE

- „Es würde uns helfen zu verstehen, wo die Familie langfristig hin möchte.“
- „Eine stabile Familiensituation führt zu einer starken Unternehmenssituation.“
- „Wir wären noch stärker, wenn die Familie ihre Philosophie stärker kommunizieren würde.“

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung!



DR. MARC VIEBAHN

m.viebahn@interconsilium.de

DR. MARC KONIECZNY

m.konieczny@interconsilium.de

Interconsilium GmbH & Co. KG Kennedydamm 24 (Sky Office) 40476 Düsseldorf

Tel.: +49 (0)211 882 4400 www.interconsilium.de