

BOOTCAMP

für NextGen-Unternehmer:innen



29. und 30. Oktober 2026
in München

KANN ICH GESCHÄFTSFÜHRER:IN?

*Workshop für NextGens auf dem
Weg in die Geschäftsführung ihres
Familienunternehmens*

PETER MAY

FAMILY BUSINESS ACADEMY

NEXTGEN BOOTCAMP

In zwei Tagen gewinnen junge Nachfolger in Familienunternehmen Klarheit, Sicherheit und entwickeln ihre persönliche Roadmap, um die neue Führungsrolle souverän zu übernehmen, Stakeholder wie Familie und Beirat zu steuern und das Unternehmen erfolgreich weiterzuführen.

Für NextGen-Familienunternehmer:innen (24–40 Jahre), die eine Geschäftsführungsrolle im eigenen Familienunternehmen innehaben oder in Kürze übernehmen werden.

Die Übernahme der Führung eines Familienunternehmens ist kein normaler Karriereschritt. Für den Nachfolger ist sie eine überaus anspruchsvolle Aufgabe in einer kritischen Unternehmensphase.

Zum einen befindet sich das Unternehmen – mitsamt Gesellschaftern, Führungsteam, Mitarbeitenden und externen Stakeholdern – in einer fordernden Transitionsphase, die strategisch sauber gestaltet werden muss. Strukturen, Rollen, Entscheidungswege und Erwartungen verändern sich gleichzeitig.

Zum anderen steht an der Spitze meist ein naturgemäß wenig erfahrener NextGen-Unternehmer, der erstmals die Gesamtverantwortung trägt. Er trifft auf eine Vielzahl neuer, paralleler Anforderungen: strategisch, operativ, persönlich und familiär. Die schiere Komplexität dieser Gemengelage ist extrem fordernd.

In der Praxis kommt hinzu, dass die Transitionsphase oft nicht bewusst geplant wird, sondern nebenher passiert. Und so laufen

viele Unternehmensübergaben in den ersten 12 Monaten schlechter als nötig, mit entsprechenden persönlichen und finanziellen Folgen für Unternehmen, Mitarbeitende und NextGen-Unternehmer:in.

Zentrale Themen der Unternehmensführung sind für den/die Nachfolger:in Neuland. Erwartungen von Gesellschaftern und Organisation des Unternehmens bleiben unausgesprochen oder widersprüchlich. Selbstmanagement, Rollenklärung und persönliche Standortbestimmung kommen zu kurz. Das etablierte Führungsteam hat oft Fähigkeitslücken für die nächste Entwicklungsphase des Unternehmens. Trotz intimer Kenntnis des Unternehmens hat man auch als Nachfolger blinde Flecken bzgl. der tatsächlichen Lage. Und eine klare Roadmap für die ersten Tage und Monate nach der Übernahme der Gesamtverantwortung fehlt meist.

In diesem Workshop vermitteln wir bewährte Prinzipien sowie konkrete Tools und Strategien, mit denen diese Phase strukturiert, entlastend und erfolgreich gestaltet werden kann.

**Was ändert sich, wenn ich in die Geschäftsführung
gehe? Und wie muss ich mich ändern, um diese
Führungsrolle gut auszufüllen?**

**Was erwarten die entscheidenden
Stakeholder – Familie, Gesellschafter, Beirat,
Banken und Management – wirklich von mir?
Und wie bringe ich das unter einen Hut?**

**Wie finde ich heraus, ob mein Führungsteam
zur nächsten Entwicklungsphase passt?
Und was kann ich tun, falls das noch nicht
der Fall ist?**

**Wie erkenne ich die tatsächliche Lage
des Unternehmens – statt nur gefilterte
Versionen zu hören?**

**Was sind meine wichtigsten und
aufeinander abgestimmten Schritte
in den ersten 30/180/360 Tagen?**

TAG 1

MEINE ROLLE, MEIN MANDAT, MEINE LAGE

Einstieg: Geschäftsführer im eigenen Familienunternehmen

Modul 1

Der Rollenwechsel – was wirklich anders wird

- Wie unterscheidet sich meine neue Rolle von meiner alten? Was bringe ich bereits mit, was fehlt mir noch?
- Wie sieht mein persönliches Risikoprofil beim Rollenwechsel aus?

Modul 2

Mandat, Macht und Governance im Familienunternehmen

- Alle glauben, das Mandat ist klar. Aber ist das wirklich so?
- Wie sieht meine persönliche Mandats-Landkarte aus?

Modul 3

Realistischer Status Quo meines Unternehmens

- Wie ist die wirkliche Lage des Unternehmens? Wissen wir, wo wir hinwollen (Vision, Strategie)? Wie sieht die offizielle Unternehmenskultur aus, wie die tatsächliche?
- Welche konkreten Schritte sollte ich aus dem tatsächlichen Status Quo ableiten, wo muss ich zusätzliche Gespräche führen und neutrale Informationen einholen?

Modul 4

Geschäftsführer-Bubble, Wahrheit und blinde Flecken

- Die GF-Bubble als zentrale Gefahr: Menschen behandeln den Chef anders, widersprechen weniger, glätten Botschaften. Deshalb muss die GF aktiv Gegenmechanismen schaffen.
- Wie sieht mein persönliches Anti-Bubble-System aus, welche Kanäle/Meetings brauche ich?

TAG 2

TEAM, KOMMUNIKATION, ERSTE 180 TAGE

Modul 5

Das Top-Team – größte Hebel, größtes Risiko

- Das Senior-Leadership-Team ist einer der größten Erfolgs-Hebel für den Geschäftsführer
- Wie würde ich mein Top-Team bewerten? Welcher Handlungsbedarf ergibt sich für mich daraus? Wie sollte ich die Zusammenarbeit mit meinem Top-Team gestalten, damit sie möglichst effektiv ist?

Modul 6

Die ersten Botschaften – Kommunikation, Symbolik, Erwartungsmanagement

- Neue Geschäftsführer brauchen vorbereitete Antworten auf erwartbare sensible Fragen, weil spontane Kommentare schnell überinterpretiert werden.
- Welche Fragen habe ich zu erwarten? Wie sieht mein zentrales Messaging aus (Kernbotschaften, Kommunikationsplan)?

Modul 7

Eigentümerfamilie, Beirat und Vorgänger produktiv führen

- Um erfolgreich zu sein, muss sich der Nachfolger in drei Systemen gleichzeitig als neuer Geschäftsführer etablieren und behaupten: Unternehmen, Familie, Eigentümer bzw. Beirat.
- Welche Grenzen und Spielregeln zwischen diesen 3 Systemen muss ich etablieren? Wer darf wo entscheiden/ mitreden? Was ist tabu? Wo gibt es Altlasten bzw. Konflikte? Wo liegen die Risiken? Wie gehe ich damit um?

Modul 8

Mein 30/180/360-Tage-Transition-Plan

- Der Transition-Plan gibt Struktur, Priorisierung und Orientierung. Er hilft, Risiken zu steuern und dient dabei, Erwartungen mit Board/Stakeholdern abzugleichen.
- Jeder Teilnehmer baut seine eigene 30/180/360-Tage-Roadmap auf der Basis seiner Erkenntnisse aus den vorangegangenen Modulen.

➔ **Abschluss:** Zentrale Erkenntnisse und persönliche Leitsätze für die eigene Rolle als neuer Geschäftsführer.

ZUM FORMAT

Impulse aus der Praxis und aktives Arbeiten an den eigenen Herausforderungen wechseln sich ab. Jeder Teilnehmer arbeitet an seiner persönlichen Nachfolgesituation und fährt am Ende mit einem eigenen Geschäftsführer-Blueprint sowie einer individuellen Roadmap nach Hause.



DEIN REFERENT



Dr. Jörg Killer

Dr. Jörg Killer ist heute Berater für erfolgreiches Transformationsmanagement im Mittelstand, insbesondere in Familienunternehmen. Er hat Nachfolger und NextGens in ihrer Transformationsphase begleitet, vor und nach der Übernahme der Geschäftsführung. Er kombiniert praktische Umsetzungskompetenz aus seiner langjährigen Beratungs- und Managementtätigkeit mit erfolgreichen Transformationsansätzen von über 100 Unternehmen.

SEI DABEI

Termin und Ort	29. Oktober 2026, 9.30-17.00 Uhr mit anschließendem Abendessen 30. Oktober 2026, 9.30-17.00 Uhr Andaz Hotel München Leopoldstraße 170 80804 München
Preis	Der Preis für die Teilnahme beträgt 2.090 Euro zzgl. MwSt. Der Preis enthält die Teilnahme am Gesamtprogramm, digitale Tagungsunterlagen und die Verköstigung während des gesam- ten Workshops. Die Preise für Übernachtung mit Frühstück entrichtest Du bitte gesondert vor Deiner Abreise im Hotel.
Anmeldung	Bitte melde Dich online unter www.petermay-fba.com/nextgen an. Deine Fragen beantworten wir gerne auch telefonisch unter: +49 228/36 78 0-61
Übernachtung	Im Hotel Andaz München erhältst Du mit Stichwort „PETER MAY“ Zugriff auf das von uns reservierte Zimmerkontingent (E-Mail: mucaz.gs.reservations@hyatt.com, Telefon: + 49 89/904 219 1234). Oder Du buchst Dein Zimmer direkt auf der Website www.andazmunich.com unter Angabe des Gruppencodes G-PM11.
Kontakt	PETER MAY Family Business Academy Joseph-Beuys-Allee 14 53113 Bonn +49 228/36 78 0-61 info@petermay-fba.com www.petermay-fba.com

PETER MAY The Family Business People

Wir sind die erste Adresse für Inhaber:innen von Familienunternehmen im deutschsprachigen Raum. Kompetent, erfahren, unabhängig und methodisch führend. Gegründet von Prof. Dr. Peter May, dem Pionier der inhaberstrategischen Beratung, unterstützt ein komplementäres Team von Partner:innen und ausgewiesenen Expert:innen Inhaberfamilien bei allen Fragen der Nachfolge und verantwortlichen Führung von Familie und Unternehmen. Dazu gehört auch die Beratung bei der Konzeption, Einrichtung und Besetzung von Aufsichtsgremien sowie der Bereich Family Office Service.



Selbstverständlich leisten wir für unsere Veranstaltungen einen adäquaten finanziellen Klimabeitrag.