



GESCHÄFTSFÜHRUNGSNACHFOLGE: BEGLEITUNG DES AUSWAHLPROZESSES

PROZESSDESIGN

GESCHÄFTSFÜHRUNGSNACHFOLGE: BEGLEITUNG DES AUSWAHLPROZESSES

Für eine Organisation ist ein Wechsel in der Geschäftsführung in mehreren Hinsichten ein bedeutender Moment. Es gilt den ausscheidenden Geschäftsführer gut „gehen zu lassen“ – es ist ein Moment des Innehaltens verbunden mit einem Blick in die Zukunft. Es ist ein Zeitpunkt, in dem wichtige Weichen für die Zukunft der Organisation gestellt werden. Die „Staffelübergabe“ birgt die Gefahr, Widerstände und Ängste hervorzurufen. Dies kann viel Zeit und Ressourcen in Anspruch nehmen. Um dem entgegenzuwirken empfehlen wir Ihnen aufgrund unserer sehr guten Erfahrungen einen partizipativen und strukturierten Prozess, der dennoch die Verantwortungsklarheit der Beteiligten im Blick behält.

WIR SIND FÜR SIE EIN MEHRWERT, ...

1. weil wir einen partizipativen Prozess mit ausgewählten Personen/Stakeholdern (Führungskräften, Mitarbeitenden, Kunden, ...) der Organisation durchführen
2. weil wir analysieren, welche zukunftsgestaltende Kompetenzen und Fähigkeiten von Ihrer Geschäftsführung gebraucht wird
3. weil wir professionelle Bewerberauswahlverfahren durchführen
4. weil wir Entscheidungsprozesse moderieren
5. weil wir bei Bedarf die neue Geschäftsführung auch beim Onboarding unterstützen können.

PROZESSELEMENT	INHALT DES PROZESSELEMENTS
Prozessstart mit Entscheidungsträgern und Partizipation von Stakeholdern („intern und extern“)	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Einzel-/ Gruppeninterviews zur Erfassung der Organisationskultur, zum Erwartungsabgleich und zu firmenspezifischen Anforderungen durch ein 360° Feedback incl. Ansichten von „externen“ Stakeholdern (Trägern, Kunden, ...). • Die Ergebnisse werden in dem Anforderungsprofil und ggf. individuellen Kompetenzprofil der zukünftigen Geschäftsführung aufgegriffen.
Anforderungsprofil der zukünftigen Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgestaltung des Anforderungsprofils in Abstimmung mit den Auftraggebern/Entscheidungsträgern Die Ergebnisse werden in dem Anforderungsprofil und ggf. individuellen Kompetenzprofil der zukünftigen Geschäftsführung aufgegriffen. • Vorbereitung der Bewerberauswahl
Bewerbungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Neutrales und entsprechend vertrauliches Ausschreibungsverfahren Vorbereitung der Bewerberauswahl • Erstes Sichten und Auswahl der Bewerbungen • Übernahme des Bewerbermanagements (z.B. Schriftverkehr)
Konzeption und Durchführung des Bewerberauswahlprozesses	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung der Leitfragen und Abstimmung mit den Entscheidungsträgern Erstes Sichten und Auswahl der Bewerbungen • Moderation der Interviews • Begleitung der Feedbackgespräche
Moderation des Entscheidungsgespräches	<ul style="list-style-type: none"> • Zielführende Begleitung des Entscheidungsprozesses Moderation der Interviews • Offenlegen von Zielkonflikten • Gemeinsam tragfähige Entscheidung treffen • Hinweise und wichtige Schritte für den darauffolgenden Einführungsprozess erarbeiten