

NACHFOLGEN IM MANAGEMENT

CAC BERÄT UND BEGLEITET ENTSCHEIDUNGSTRÄGER DES MITTELSTANDES IN BESETZUNGSFRAGEN – MIT ERFOLGSGARANTIE

Vierzig Prozent aller Besetzungsentscheidungen erweisen sich gemäß der Studie eines führenden Beratungshauses kurz- bis mittelfristig als falsch oder zumindest als suboptimal. Nichtsdestotrotz verlassen sich Unternehmer und Manager vor allem im mittelständischen Umfeld nach wie vor auf eigenkreierte Rekrutierungsansätze aus der HR-Abteilung oder auf die Zusammenarbeit mit Dienstleistern, die analog zu Immobilienmaklern mit Profilen oder Kontakten handeln, und auf ihr Bauchgefühl. Derartige subjektive, unstrukturierte, oberflächliche oder auf die schnelle Provision ausgerichtete Ansätze werden der Thematik einer nachhaltig erfolgreichen Besetzung jedoch selten gerecht. Der Mangel an veränderungswilligen Führungskräften verschärft dies gerade in ländlichen Regionen weiter.

„Unsere Mandanten aus dem Mittelstand schätzen die ganzheitliche Beratung und Begleitung in der Besetzung von Schlüsselpositionen. Unser Ansatz mit Fokus auf Verständnis der jeweiligen Situation, methodischem Vorgehen und hoher Beurteilungskompetenz führt zu optimalen Besetzungen“, sagt Dipl. Kfm. Christian Artmann, Unternehmens- und Personalberater aus Nürnberg. „Das unterscheidet uns von der Masse an HR-Dienstleistern wie Personalagenturen, Vermittlungen oder Headhunter.“



Beratungsmethodik

Bei der Nachfolge für Managementpositionen oder der erstmaligen Besetzung neu geschaffener Leitungsfunktionen gilt es als Erstes, die Situation im Unternehmen neutral zu analysieren. Wunschvorstellungen helfen hier ebenso wenig wie Standardfloskeln („der neue Produktionsleiter soll teamfähig sein und führen

können ...“). Vielmehr ist kritisch zu hinterfragen, wie groß beispielsweise der Entscheidungsspielraum für den künftigen Stelleninhaber sein wird, wie im Unternehmen Entscheidungsprozesse ablaufen und ob die Ist-Situation im zu leitenden Verantwortungsbereich einen Bewahrer, einen Optimierer oder einen Veränderer braucht. All dies führt in der klassischen Personalberatung mit ganzheitlichem Fokus zur Ableitung der erfolgskritischen Faktoren, die von der im Unternehmen gelebten Kultur sowie dem jeweiligen Vorgesetzten abhängen und wenig mit der Position als solches zu tun haben. Deshalb verbietet sich das simple Versenden grob selektierter Profile und sogenannter Poolkandidaten geradezu, weil eben die Situation im Unternehmen A eine Andere ist als im Unternehmen B – auch wenn beide die gleiche Position besetzen möchten. Neutralität, Objektivität und Transparenz sind neben der Methodik die entscheidenden Vorteile eines erfolgsversprechenden Beratungsansatzes.

Cultural Fit for Executives

Zur Gewährleistung einer langfristig erfolgreichen Besetzung entwickelte Christian Artmann hierzu vor mehreren Jahren einen Ansatz auf Basis des sogenannten Cultural Fits. Hierbei geht es um einen Abgleich des persönlichen Profils von Kandidaten mit Vorstellungen und Werten des Entscheiders im Unternehmen. Schwerpunkt der Beratung von CAC ist somit die Beurteilung der Passung. Diese Beratung praktizieren Artmann und sein Team seit zwölf



NETZWERKKONTAKT:

CAC
CHRISTIAN ARTMANN CONSULTING
Unternehmensberatung – Personalberatung

CAC Christian Artmann Consulting

Dipl.-Kfm. Christian Artmann (Inhaber)

Südwestpark 67 | 90449 Nürnberg

Telefon 0911 / 47 52 157 | info@cac-consulting.de

www.cac-consulting.de | www.personalberatung-nuernberg.de

Jahren erfolgreich für langjährige Mandanten aus Industrie und Handel, regional und international bis zur Begleitung in Nachfolgeregelungen in der Geschäftsführung. CAC ist Mitglied im BDU – Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V.

Eine optimale Besetzung ist kein Zufall, sondern Resultat eines professionellen Prozesses. **M**