



Beratung bei der Besetzung von Toppositionen 1

Wir beraten bei der Besetzung von Toppositionen – bei Fusionen und Akquisitionen, bei neu geschaffenen Positionen und Nachfolgeregelungen.

Bei der Besetzung einer Topposition lassen sich drei aufeinander folgende Phasen unterscheiden:

- Gestaltung des Einstellungsverfahrens (bis zur Vertragsunterschrift)
- Vorbereitung der bestellten Führungskraft auf den Stellenantritt (zwischen Vertragsunterschrift und Stellenantritt)
- Begleitung der Führungskraft bis zur Etablierung in ihrer neuen Funktion (nach Stellenantritt).

Ein professionelles und umsichtiges Vorgehen in allen drei Phasen des Besetzungsprozesses der Funktion schafft wesentliche Voraussetzungen für den Erfolg.

Die weitaus meisten Verfahren zur Besetzung von Toppositionen konzentrieren sich im wesentlichen darauf, den Einstellungsprozess zu optimieren – und unterschätzen die Bedeutung der beiden Phasen nach der Vertragsunterschrift für den Besetzungserfolg. Viele Entscheider und Berater gehen von den weit verbreiteten – indes leider trügerischen – Annahmen aus,

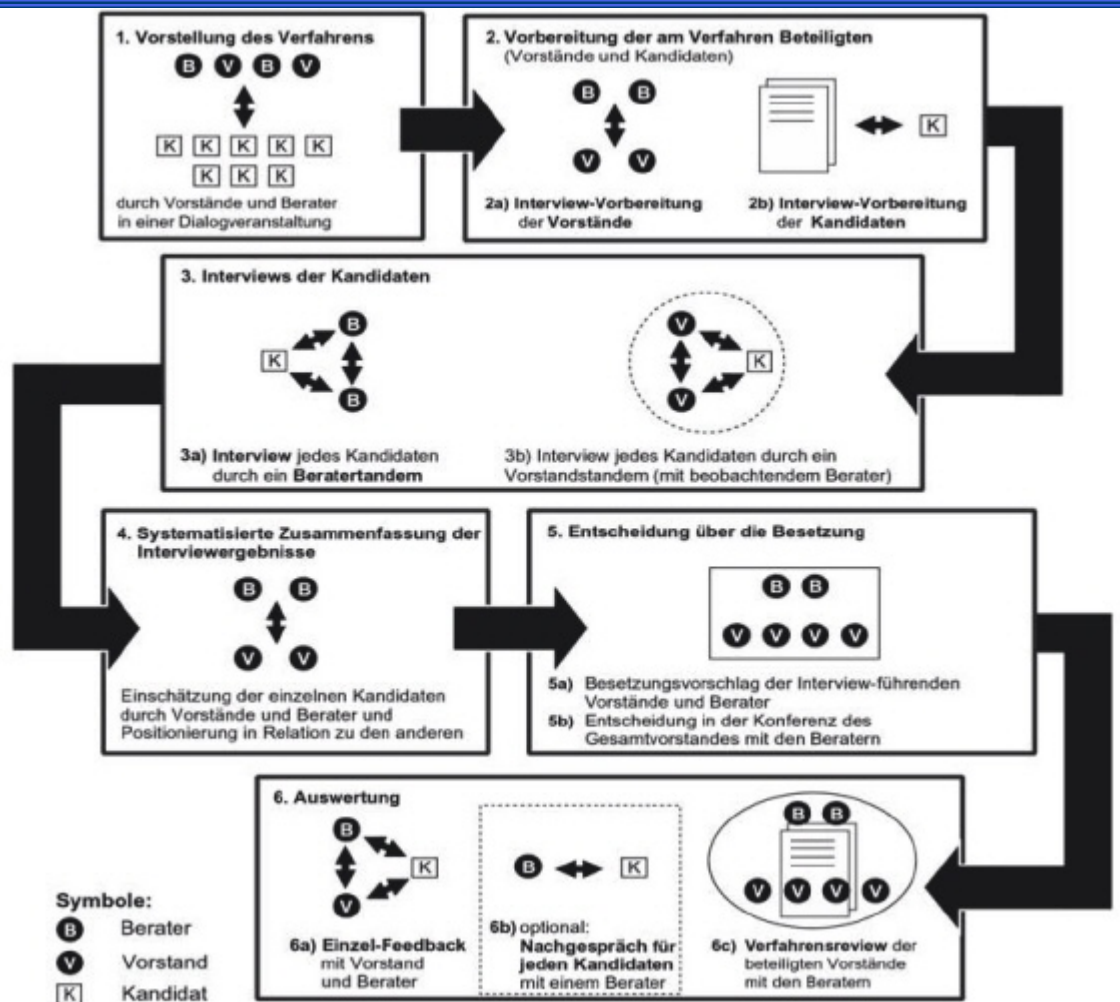
- um eine vorzeitige Trennung zu vermeiden, müsse man nur die richtige Person einstellen
- mit Vertragsabschluss sei der Prozess der Besetzung weitgehend abgeschlossen
- eine Topführungskraft würde ihre Aufgabe schon bald nach Amtsantritt (nach etwa hundert Tagen) und auf sich allein gestellt in den Griff bekommen.

Tatsächlich beginnt nach Vertragsabschluss die oft weit anstrengendere Aufgabe: Die Etablierung der bestellten Führungsperson im Unternehmen. Dieser Teil des Besetzungsprozesses kann durchaus länger als ein Jahr dauern und erfordert vom Aufsichtsgremium insbesondere, mit der bestellten Führungskraft realistische Ziele zu vereinbaren, die nötigen Ressourcen verfügbar zu machen und die Umsetzung von Anfangsauftrag und vereinbarten Zielen konsequent zu verfolgen und zu kontrollieren.

Wir unterstützen die Verantwortlichen darin, den gesamten Besetzungsprozess professionell und umsichtig zu gestalten.

Zur Optimierung des Besetzungsprozesses bei Fusionen und Akquisitionen haben wir das mittlerweile bewährte „Partnerschaftliche Personal-Auswahl-Verfahren“ entwickelt.

- **Schaubild:** Die Struktur des „Partnerschaftlichen Personal-Auswahl-Verfahrens“
- **Schaubild:** Die Rollen der Beteiligten in unterschiedlichen Auswahlverfahren



Die Struktur des „Partnerschaftlichen Personal-Auswahl-Verfahrens“ (zum Vergrößern auf Bild klicken!)

- ^ Auswahl und Einschätzung oberer Führungskräfte
- > Beratung bei der Besetzung von Toppositionen 2
- > Beurteilung des oberen Führungspersonals