SUCHE UND AUSWAHL VON FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN

Technische Gebrauchsgüter

- DRM-Leistungen:**
- I. **Suche und Auswahl von Führungspersönlichkeiten für zukünftige Schlüsselpositionen**
 - II. **Einzel-Assessment**

Einsatzfeld: Internationalisierung und Reorganisation

Ausgangssituation

- Überdurchschnittlich erfolgreiche Sparte eines hochdiversifizierten europäischen Familienkonzerns
- Über organisches und externes Wachstum wurde das Geschäftsvolumen innerhalb von 10 Jahren verfünffacht
- Weltweite Präsenz mit rund 45 Gesellschaften
- Das Wachstum wurde überwiegend von dem personell konstanten Managementteam gestaltet
- Größere Übernahmen in Planung sowie neu entstehende Geschäftsmöglichkeiten, vornehmlich in Asien und Südamerika
- Für den Beirat war absehbar, dass eine größere Anzahl der Führungskräfte in Schlüsselpositionen an Leistungs- und Fähigkeitsgrenzen stoßen würde (Internationalisierung, Geschäftskomplexität, Arbeitspensum und –geschwindigkeit)

DRM-Leistung / Projektzielsetzung

- Reduktion des wahrgenommenen Risikos und Aufrechterhaltung der Wachstumsgeschwindigkeit mit Hilfe eines neutralen, externen Beraters
- Durchführung eines Potenzial-Assessment
- Besetzung von Positionen, für deren Stelleninhaber eine fundierte negative interne Prognose bestand, durch extern rekrutierte „Benchmark“-Kandidaten
- Ziel war es, das Unternehmen auf allen wesentlichen Positionen in der Zentralorganisation mit überdurchschnittlich geeigneten Persönlichkeiten zukunftsfähig zu machen

Vorgehensweise

1. Durch DRM moderierter Strategie-Workshop mit Beirat, Geschäftsführung sowie ausgewählten Führungskräften
2. Entwicklung von Soll-Stellenprofilen unter Nutzung des DRM-Kompetenzsystems
3. Einzel-Assessment der Geschäftsführer sowie verschiedener Schlüsselkandidaten (insgesamt 8 Personen)
4. Schrittweise Neubesetzung der Funktionen „IT/IS“, „HR“, „Finanzen“, „Logistik/SCM“, „Produktion“ sowie „Produktmarketing / Anwendungstechnik“ in einem für die Betroffenen und Beteiligten offenen und transparenten Verfahren
5. Angebot an die abgelösten Stelleninhaber, sich intern oder aber mit Hilfe von DRM extern neu zu orientieren
6. Suche erfolgte sowohl über Direktansprache als auch über Anzeigenschaltung
7. Coaching-Empfehlung für einzelne Geschäftsführer

Der eigentliche Beweis, daß wir Talent besitzen, ist die Fähigkeit, das Talent in anderen Menschen zu entdecken.

(© Elbert Hubbard (1856-1915), amerik. Schriftsteller)

Ergebnisse / Umsetzung

- Erfolgreicher Abschluss des Umbaus bereits nach 14 Monaten
- Alle neuen Positionsinhaber sind noch im Jahr 3 nach Aufgabenübernahme im Unternehmen tätig
- Alle abgelösten Stelleninhaber haben in- oder extern eine adäquate Aufgabe gefunden
- Die Geschäftsführer arbeiten als leistungsfähiges Team und Rollenmodelle in der Organisation

Folgemaßnahmen

- Regelmäßiger Austausch zu Personalfragen
- Begleitung des Unternehmens in der weiteren Entwicklung