



Management Consulting AG

Schaffhauserstrasse 331
CH-8050 Zürich
Telefon +41 44 206 60 60
Telefax +41 44 206 60 66
<http://www.ime-consulting.com>



Sicherheit im Nachfolgeentscheid – ein Angebot für KMU's

Ihre Ansprechpartner

Ernst Voigt (ernst.voigt@ime-consulting.com)
Peter Kobler (peter.kobler@ime-consulting.com)

Dienstleistungsangebot Unternehmensnachfolge KMUs

Dienstleistung	Assessment	Potenzialbeurteilung in Teilbereichen
Ausgangssituation	Es stehen verschiedene Kandidaten ¹ als potenzielle Nachfolger zur Debatte. Die Kandidaten wurden extern oder intern rekrutiert. In beiden Fällen ist das Leistungs- und Persönlichkeitsprofil der Kandidaten nicht mit der erforderlichen Klarheit bekannt.	Der Kreis der potenziellen Nachfolger beschränkt sich auf max. drei Kandidaten. Das Leistungs- und Persönlichkeitsprofil der Kandidaten ist weitgehend bekannt. Es besteht jedoch noch Klärungsbedarf in einzelnen Fragen (z.B. Führungskompetenz: Entscheidungen treffen).
Zentrale Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Kompetenzen sind zur erfolgreichen Bewältigung der Funktion nötig? - Welche Kompetenzprofile bringen die Kandidaten mit? - Wo liegen die jeweiligen Stärken und Schwächen? - Was sind die Vorzüge eines Kandidaten im Vergleich zu den anderen? Welcher Kandidat sollte bevorzugt werden? - In welchen Bereichen muss sich der Kandidat noch entwickeln, damit er der „Richtige“ ist? 	<ul style="list-style-type: none"> - Sind vorhandene Vorbehalte berechtigt/ unberechtigt? - Ist eine negative Ausprägung der entsprechenden Kompetenzbereiche erfolgskritisch? - Welcher Massnahmen bedarf es, um mögliche Defizite auszugleichen/ zu verbessern?
Ziel/ Resultat	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung einer fundierten Entscheidungsgrundlage zwischen den verschiedenen Kandidaten. - Schriftlicher Bericht mit Kompetenzprofil, Empfehlung bezüglich der Nachfolge; Entwicklungsempfehlungen für die Kandidaten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Klärung offener Fragen. - Schriftlicher Kurzbericht mit Beurteilung der untersuchten Kompetenzen; Entwicklungsempfehlungen für die Kandidaten.
Vorgehensweise	<p>Praktische Übungen, die auf das Unternehmen abgestimmt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konzeptionelle Aufgaben - Präsentationsübungen - Gesprächssituationen <p>Unterstützende Analysemethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Halbstrukturierte Interviews - Persönlichkeitsanalysen (Eigen- und Fremdbilder) - Leistungstests <p>Einsatz mehrerer Berater.</p> <p>Starke Einbindung des Auftraggebers im Beurteilungsprozess möglich.</p>	<p>Praktische Übungen, die auf die jeweilige Ausgangslage des Kandidaten abgestimmt sind.</p> <p>Unterstützende Analysemethoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fokussierte Interviews - Persönlichkeitsanalysen (Eigenbild) <p>Einsatz mehrerer Berater.</p> <p>Neutrale Stellungnahme durch ime.</p>
Zeitbedarf	1 Tag	1/2 Tag
Kosten	Auf Anfrage	Auf Anfrage

¹ Für Frauen gilt in allen entsprechenden Fällen die weibliche Form.



Dienstleistung	Beratung für den Noch-Firmeninhaber	Beratung für den Nachfolger
Ausgangs-situation	Der Nachfolger wird oder ist bereits bestimmt und die Stabsübergabe steht an. Der Noch-Firmeninhaber steht vor grossen persönlichen Veränderungen und möchte sich mit seiner Situation auseinandersetzen.	Der Nachfolger ist bestimmt, steht kurz vor der Funktionsübernahme oder führt die Funktion bereits aus und möchte sich mit seiner neuen Situation auseinandersetzen.
Zentrale Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> - Was hindert mich, einen geeigneten Nachfolger zu finden? - Warum bin ich mit den Kandidaten nicht zufrieden? Liegt es an mir? Kann ich mich nicht vom Geschäft trennen? - Wird mein Nachfolger mein Geschäft wirklich so weiterführen? - Werden meine Werte und Vorstellungen erhalten bleiben? - Wie kann ich mich aus dem Geschäft zurückziehen? Was muss ich bei mir angehen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie gehe ich mit eventuellen Widerständen gegenüber meiner Person/ Arbeitsweise um? - Wie gestalte ich meine ersten 100 Tage? - Wie gestalte ich die Kommunikation nach innen und aussen? - Wie gehe ich mit schwierigen Führungssituationen um? - Wie finde ich die Balance zwischen Bewahrung und Erneuerung? - Wie arbeite ich an meinen Entwicklungsschwerpunkten?
Ziel/ Resultat	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexion der Ausgangs-, Interessenslage und Wertmassstäbe des Firmeninhabers und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung. - Orientierung und Klarheit im Prozess der Funktionsübergabe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung des Nachfolgers bei der erfolgreichen Verantwortungsübernahme. - Sicherheit im Sinne von Risikominimierung bei der Funktionsübernahme.
Vorgehens-weise	Persönliche Gespräche.	Persönliche Gespräche.
Zeitbedarf	Je nach Inhalt/ Zieldefinition drei bis zehn Meetings à 1,5 Stunden.	Je nach Inhalt/ Zieldefinition drei bis zehn Meetings à 1,5 Stunden.
Kosten	Auf Anfrage	Auf Anfrage