

Entscheidende Erfolgsfaktoren bei der Geschäftsführer Auswahl.

Insights zur Vermeidung von
Geschäftsführer Fehlbesetzungen.



***„40 - 50 % aller
Geschäftsführerbesetzungen scheitern
nicht am Kandidaten, sondern an
unklaren Mandaten.“***

Vorbereitung ist das Geheimnis des Erfolgs

- ▶ Seit über 15 Jahren begleiten wir erfolgreich Unternehmen bei der Suche nach Geschäftsführern mit mehr als 100 erfolgreich besetzten Positionen.
- ▶ Aus dieser Erfahrung kennen wir die entscheidenden Erfolgsfaktoren bei der Geschäftsführersuche.
- ▶ Unser wesentliches Learning: Zuallererst ist gute Vorbereitung das Geheimnis des Erfolgs.
- ▶ Nutzen Sie unsere Expertise, um den Grundstein für eine passgenaue und nachhaltige Besetzung zu legen.

Unsere Lösung

Die CleverMatch[®] METHODE

So arbeitet CleverMatch

Rahmenbedingungen:

z.B. Wohnort, Gehalt, Alter,
Verfügbarkeit, Reisebereitschaft, usw.

X

Fachliche Qualifikationen/ Kenntnisse/ Erfahrungen:

z.B. BWL-Studium, Branchenkenntnisse,
IT, KI, Berufserfahrung, Führungserfahr-
ung, Sprachkenntnisse, usw.

X

Überfachliche Voraussetzungen:

CleverMatch Kompetenzmodell

Anmerkung: Viele schauen nur nach Rahmenbedinungen. **Nicht CleverMatch! Wir schauen auch nach den überfachlichen Kompetenzen, wie Motivation, Kommunikation, Überzeugung, unternehmerische & strategische Orientierung.**

Aus diesem Ansatz haben wir **8 Erfolgsfaktoren** ausgewählt, die **vor der Suche eines neuen Geschäftsführers** geklärt sein sollten.

8 Erfolgsfaktoren der Vorbereitung

Unser bewährtes Fragenportfolio umfasst 8 erfolgsentscheidende Faktoren der Vorbereitung Ihrer erfolgreichen Geschäftsführersuche:

1. Strategie und Auftrag
2. Erfolg und Ergebnisverantwortung
3. Verantwortung und Entscheidungsspielraum
4. Eigentümerstruktur und Entscheidungswege
5. Organisation und Realität im Unternehmen
6. Führungsstil und Persönlichkeit
7. Vergütung und Beteiligung
8. Trennung und Plan B

Die Erfahrung zeigt: In über 70 % der Mandate sind mindestens 3 dieser 8 Erfolgsfaktoren nicht sauber geklärt.

1. Strategie und Auftrag

Wofür holen Sie die neue Geschäftsführung wirklich an Bord?

Zentrale Fragen:

- ▶ Gibt es einen klar formulierten strategischen Auftrag für die neue Geschäftsführung?
- ▶ Ist der Anlass der Besetzung eindeutig definiert (Nachfolge, Wachstum, Restrukturierung, Konfliktlösung, strategische Neuausrichtung)?
- ▶ Sind die Erwartungen an die ersten 24 Monate konkret operationalisiert?
- ▶ Welches unternehmerische Zielbild gilt für die nächsten 3 -5 Jahre?
- ▶ Besteht Einigkeit über Prioritäten (Stabilisierung vs. Transformation)?
- ▶ Ist das angestrebte Geschäftsmodell klar beschrieben?
- ▶ Gibt es unterschiedliche Zukunftsbilder im Gesellschafterkreis?

Typischer Risikoindikator: Unklare oder divergierende Zielbilder auf Gesellschafterebene.

2. Erfolg und Ergebnisverantwortung

Woran wird der Erfolg konkret gemessen?

Zentrale Fragen:

- ▶ Sind die finanziellen KPI eindeutig definiert?
- ▶ Welche operativen Meilensteine sind für die ersten 24 Monate konkret festgelegt?
- ▶ Sind die Erwartungen an Ergebnisse und Wirkung klar operationalisiert?
- ▶ Ist der Zeithorizont für die Ergebniserwartungen realistisch?
- ▶ Existiert ein belastbares und transparentes Reporting-System?
- ▶ Woran wird der Erfolg der neuen Geschäftsführung konkret gemessen?
- ▶ Wird der wirtschaftliche Opportunitätsverlust einer Vakanz systematisch berücksichtigt?

Typischer Risikoindikator: Erfolg wird eher qualitativ beschrieben als messbar definiert.

3. Verantwortung und Entscheidungsspielraum

Was darf die neue Geschäftsführung tatsächlich entscheiden?

Zentrale Fragen:

- ▶ Ist der operative und strategische Handlungsspielraum klar und realistisch definiert?
- ▶ Verfügt die neue Geschäftsführung über echten Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum?
- ▶ Sind Budget- und Investitionsrahmen eindeutig festgelegt?
- ▶ Besteht Einigkeit über Geschwindigkeit und Intensität notwendiger Veränderungen?
- ▶ Sind strategische oder kulturelle „No-Go-Zonen“ explizit benannt?
- ▶ Ist eine Anpassung oder Neuausrichtung des Führungsteams möglich, wenn erforderlich?

Typischer Risikoindikator: Hohe Erwartungen bei gleichzeitig begrenzter Entscheidungskompetenz.

4. Eigentümerstruktur und Entscheidungswege

Wer entscheidet was und wie klar ist das geregelt?

Zentrale Fragen:

- ▶ Sind Entscheidungsrechte zwischen Gesellschaftern, Beirat und Geschäftsführung eindeutig definiert und abgestimmt?
- ▶ Sind Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse eindeutig geregelt?
- ▶ Sind Zustimmungs-, Informations- und Berichtspflichten klar geregelt und dokumentiert?
- ▶ Existiert ein verbindlicher und praktikabler Eskalationsmechanismus?
- ▶ Ist die Governance-Struktur real gelebt oder nur formal definiert?
- ▶ Sind informelle Machtstrukturen transparent?

Typischer Risikoindikator: Hohe Erwartungen bei gleichzeitig begrenzter Entscheidungskompetenz.

5. Organisation und Realität im Unternehmen

Ist das Unternehmen bereit für das geplante Mandat?

Zentrale Fragen:

- ▶ Passt das Mandat zur Organisationsrealität?
- ▶ Ist die zweite Führungsebene leistungsfähig und entwicklungsbereit?
- ▶ Wie ausgeprägt ist die tatsächliche Veränderungsbereitschaft in der Organisation?
- ▶ Wie ausgeprägt ist die Konflikt- und Feedbackfähigkeit im Unternehmen?
- ▶ Sind formale und informelle Machtstrukturen transparent?
- ▶ Sind Prozesse, Steuerungslogiken und KPI-Systeme belastbar und konsistent?

Typischer Risikoindikator: Ein ambitioniertes Transformationsmandat trifft auf eine Organisation mit geringer struktureller oder kultureller Reife.

6. Führungsstil und Persönlichkeit

Welcher Mensch passt wirklich zu Ihrem Unternehmen?

Zentrale Fragen:

- ▶ Welcher Führungsstil ist im Unternehmen tatsächlich wirksam?
- ▶ Wird eher ein integrativer Brückenbauer oder ein klarer Durchsetzer benötigt?
- ▶ Welcher Führungsstil/Persönlichkeitsmerkmale wäre(n) kulturell nicht tragfähig?
- ▶ Wie konfliktintensiv ist das Umfeld?
- ▶ Welche politische Sensibilität und Stakeholder-Kompetenz sind notwendig?
- ▶ Welches Maß an Führungsreife und Selbststeuerung wird erwartet?

Typischer Risikoindikator: Unklare oder widersprüchliche Erwartungshaltungen an Führungsstil, Rolle und Persönlichkeit.

7. Vergütung und Beteiligung

Ist das Angebot klar, fair und strategisch ausgerichtet?

Zentrale Fragen:

- ▶ Ist das Vergütungsmodell klar an der Unternehmensstrategie ausgerichtet?
- ▶ Sind variable Ziele messbar, realistisch und nachvollziehbar definiert?
- ▶ Ist eine Beteiligung vorgesehen und wenn ja, in welcher Struktur?
- ▶ Sind die Bewertungsmechanismen transparent geregelt?
- ▶ Besteht Gesellschafterkonsens über Mitsprache- und Exit-Rechte?

Typischer Risikoindikator: Beteiligungsmodelle ohne klare Exit-Logik oder ohne abgestimmte Interessen.

8. Trennung und Plan B

Was passiert, wenn es nicht funktioniert?

Zentrale Fragen:

- ▶ Sind Kündigungs- und Abberufungsmechanismen eindeutig geregelt?
- ▶ Sind Abfindungslogiken und finanzielle Auswirkungen vorab kalkuliert?
- ▶ Existiert ein definiertes Interim- oder Übergangsszenario für den Ernstfall?
- ▶ Ist eine kommunikative Trennungsstrategie gegenüber Belegschaft, Markt und Stakeholdern vorbereitet?

Typischer Risikoindikator: Vertrags- und Trennungsregelungen werden erst nach der Kandidatenentscheidung konkretisiert.

Wie suchbereit sind Sie?

Schauen Sie von den insgesamt 8 Erfolgsfaktoren, wie viele ungeklärt oder nicht eindeutig geklärt sind:

- ▶ Alle Erfolgsfaktoren geklärt → Suchbereit
- ▶ 1 bis 2 ungeklärte Erfolgsfaktoren → Erhöhtes Risiko der Fehlbesetzung
- ▶ 3 und mehr ungeklärte Erfolgsfaktoren → Strukturklärung empfohlen

In 80 % der Fälle liegt die Selbsteinschätzung über der objektiven Realität. Lassen Sie uns das in einem 20-minütigen, vertraulichen Telefongespräch gemeinsam prüfen.

Kennenlernangebot

für die Suche von Geschäftsführern

Struktur & Anspruch

- ▶ Exklusives Mandat
- ▶ Klar definierte Milestones
- ▶ Besetzung innerhalb von 4-6 Wochen
- ▶ Anwendung der vollständigen CleverMatch Methode

Investitionsstruktur

- ▶ 5000€ Start-Retainer
- ▶ Erfolgsabhängige zweite Rate bei Besetzung

Konditionen & Ablauf

- ▶ **Exklusives Mandat**
- ▶ **Honorar nach „Drittelregelung“**
- ▶ **Klare Milestones:**
Start → Präsentation → Abschluss
- ▶ **Festgelegter Zeitplan**
(4-6 Wochen)



Transparenz
schafft
Vertrauen.

Lassen Sie uns sprechen

Gabriela Jaecker

Co-Gründerin und Geschäftsführerin

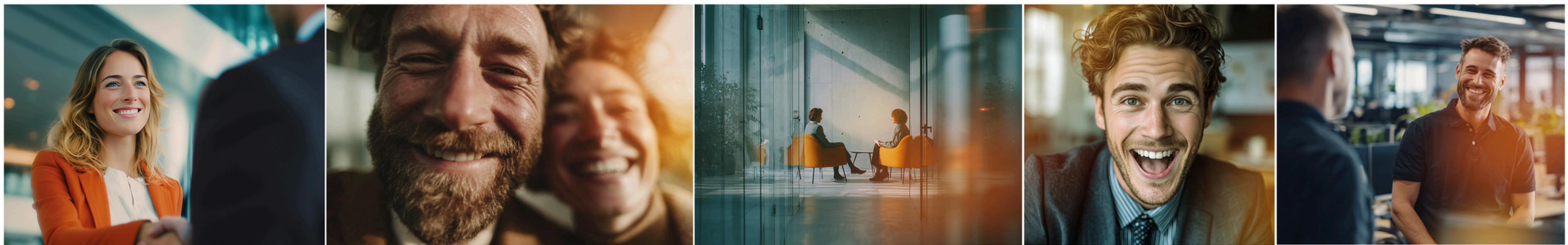
g.jaecker@clevermatch.com

Gespräch vereinbaren



clevermatch.com





**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

 **CleverMatch**

