

INTERCONSILIUM

**Der Hidden Champion unter Deutschlands Regionen -
Top-Führungskräfte blicken auf Südwestfalen**

Dr. Marc Viebahn

Dr. Marc Viebahn
INTERCONSILIUM GmbH & Co. KG
Kennedydamm 24 40476 Düsseldorf 0211 8824400
m.viebahn@interconsilium.de www.interconsilium.de

INTERCONSILIUM

Sehr geehrte Damen und Herren,

wer die Region kennt, wird mir zustimmen: Südwestfalen ist in vielen Dimensionen ein attraktiver Standort. Starke Unternehmen, leistungsfähige Mitarbeiter und ein hoher Freizeitwert prägen die Region.

Für erfolgreiche Unternehmen sind exzellente Führungskräfte von größter Wichtigkeit. Marktführende Positionen wollen verteidigt oder ausgebaut werden. Nachfolgeregelungen in Familienunternehmen sind auch in Südwestfalen ein herausragendes Thema.

Nicht immer gelingt es mittelständischen Unternehmen eigenen Führungsnachwuchs zu entwickeln. Bei der Besetzung von Top-Positionen muss auch auf externe Kandidaten zurückgegriffen werden.

Wie aber sehen externe Geschäftsführer und Vorstände Südwestfalen und die dortigen Unternehmen? Wie attraktiv ist dieser Standort? Ich habe 250 Top-Führungskräfte zu Südwestfalen befragt und freue mich, die spannenden Ergebnisse auf den folgenden Seiten mit Ihnen teilen zu können.

Für Rückfragen oder unternehmensspezifische Ergebnisse stehe ich Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

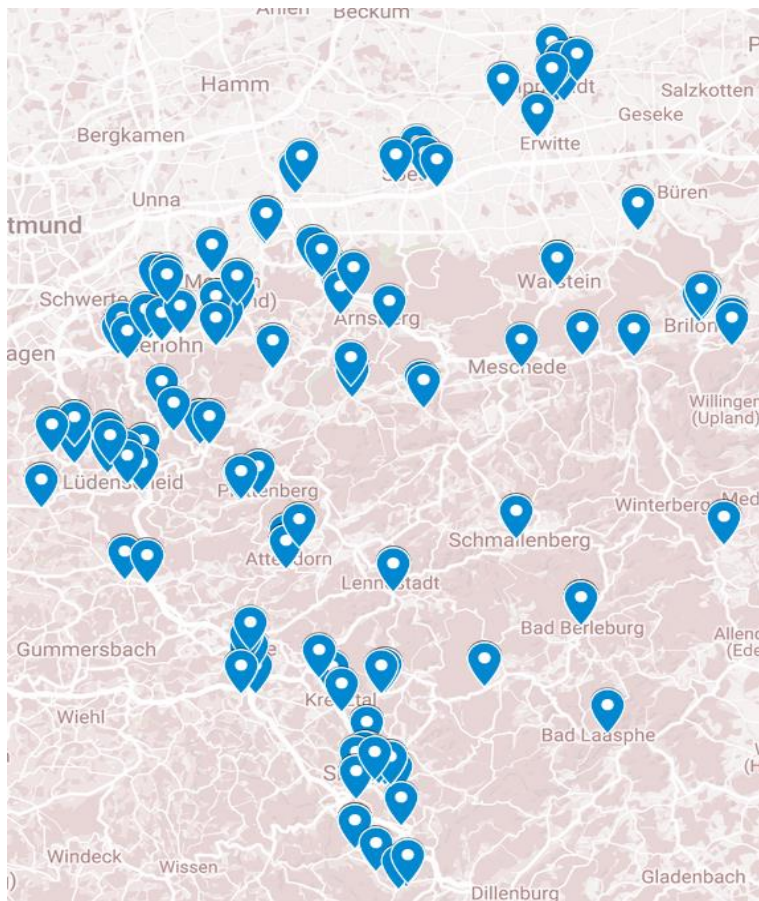
Herzliche Grüße

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Oliver W.', written in a cursive style.

INTERCONSILIUM

Unternehmen in Südwestfalen mit mehr als 100 Mio. € Umsatz



INTERCONSILIUM

Ein starkes Südwestfalen braucht starke Führungskräfte.

Der Erfolg von Südwestfalen beruht auf der starken wirtschaftlichen Basis und starken Unternehmen. Südwestfalen ist eine der wirtschaftlich erfolgreichsten Regionen in Deutschland und hat zahlreiche Weltmarktführer und höchst attraktive Produkte hervorgebracht.

Die Mehrzahl der Unternehmen in Südwestfalen sind im produzierenden Gewerbe tätige, langfristig orientierte Familienunternehmen, die ihre Stärke aus einer festen Verwurzelung mit der Region ziehen, aber auch höchst erfolgreich auf den Weltmärkten agieren.

So erfolgreich familiengeführte Unternehmen auch sind, so herausfordernd ist die langfristige Sicherstellung einer exzellenten Führung. Der Bedarf an Führungskräften kann nicht immer nur aus den Unternehmerfamilien und langjährig erfahrenen eigenen Mitarbeitern gedeckt werden.

Zur Sicherung weiteren Wachstums und langfristiger Nachfolgeregelungen sind auch externe Führungskräfte notwendig. Hier sind die Unternehmen aus Südwestfalen auch auf Führungskräfte aus anderen Regionen Deutschlands angewiesen.

Wie attraktiv ist Südwestfalen für Top-Führungskräfte? Diesem Thema bin ich mit einer Umfrage bei entsprechenden Führungskräften nachgegangen.

INTERCONSILIUM

Ziele der Top-Führungskräfte



INTERCONSILIUM

Top-Führungskräfte streben nach spannenden Herausforderungen und der Übernahme von Verantwortung – Südwestfalen bietet beides.

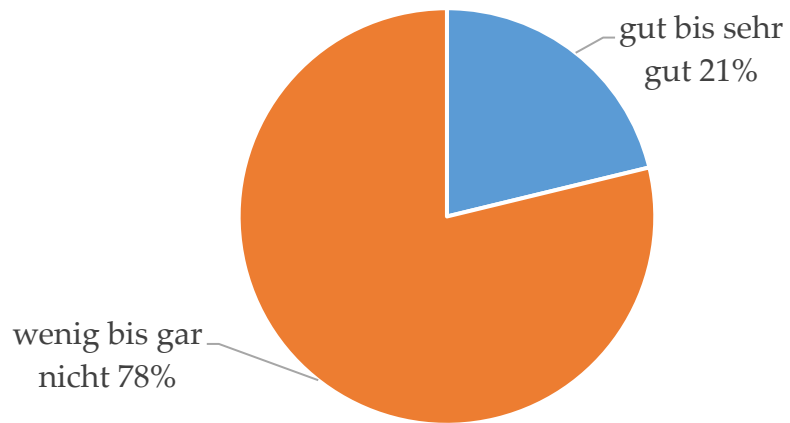
Im Rahmen der Umfrage wurden über 250 Führungskräfte aus ganz Deutschland nach ihrer Einstellung zur Region Südwestfalen befragt. 50% der Teilnehmer sind Geschäftsführer oder Vorstände. Weitere 50% arbeiten in der Ebene direkt unterhalb der Geschäftsführung. Auch wenn die Anzahl der Frauen in Führungspositionen grundsätzlich steigt, sind leider nur 5% der Teilnehmer weiblich. Das Durchschnittsalter aller Teilnehmer liegt bei 49 Jahren.

90% der Teilnehmer sind verheiratet und haben im Durchschnitt zwei Kinder. Die Familien leben zu 42% in einer mittelgroßen Stadt, zu 31% in einer Großstadt und zu 27% in einer ländlichen Region.

Wie bei Top-Führungskräften nicht anders zu erwarten, ist das vorrangige Ziel der befragten Personen die Arbeit an spannenden Herausforderungen. An zweiter Stelle steht die Übernahme von Verantwortung für wichtige Themen, gefolgt von der persönlichen Weiterentwicklung. Einkommen ist kein direktes Ziel per se für Top-Führungskräfte. Es ist vielmehr ein Hygienefaktor - es darf einer spannenden Herausforderung nicht im Wege stehen.

INTERCONSILIUM

Kenntnis der Region Südwestfalen



INTERCONSILIUM

Südwestfalen ist bei Top-Führungskräften größtenteils unbekannt.

Die überwiegende Mehrheit der Top-Führungskräfte kennt Südwestfalen „wenig“ bis „gar nicht“. Lediglich 21% der befragten Personen geben an die Region „gut“ bis „sehr gut“ zu kennen.

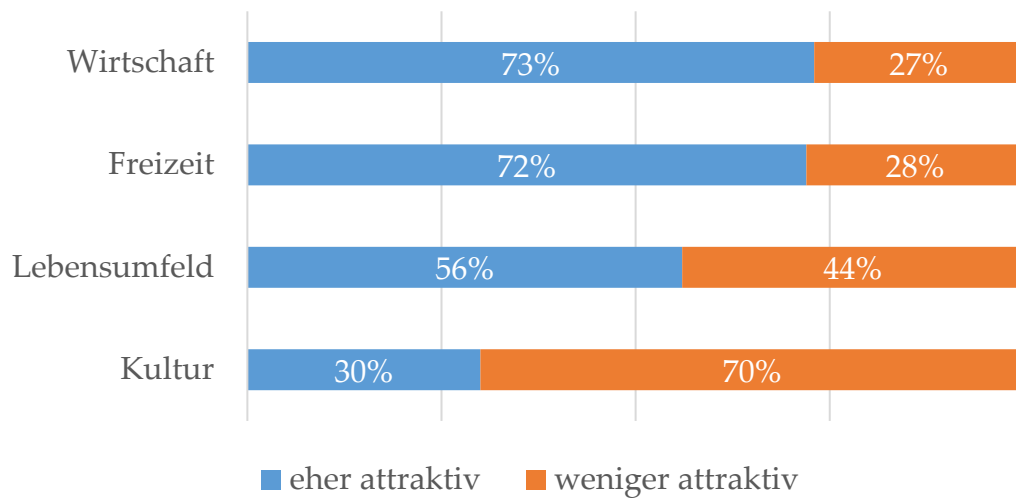
Die geringe Kenntnis der Region von Personen aus dem gesamten Bundesgebiet mag zu erwarten gewesen sein. Dass aber 71% der Personen aus Nordrhein-Westfalen die Region Südwestfalen auch nicht wirklich kennen, ist erstaunlich.

Führungskräfte, die selber in ländlichen Regionen wohnen, haben anscheinend eher ein Interesse an Südwestfalen, als Personen mit Wohnsitz in einer Großstadt. Immerhin kennen 38% der ländlich lebenden Personen Südwestfalen. Bei Großstädtern sind es lediglich 12%.

Grundsätzlich scheint die ganze Region Südwestfalen, wie viele der dort ansässigen Unternehmen, ebenfalls ein Hidden Champion zu sein.

INTERCONSILIUM

Attraktivität der Region



INTERCONSILIUM

Die Region Südwestfalen ist durch Wirtschaft und Freizeitwert für Top-Führungskräfte attraktiv.

Die geringe Kenntnis der Region Südwestfalen führt nicht zu einer geringeren wahrgenommenen Attraktivität bei Top-Führungskräften. 59% der Befragten Personen hält Südwestfalen für „attraktiv“ oder „sehr attraktiv“.

Besonders die Wirtschaft und die Freizeitmöglichkeiten machen Südwestfalen interessant. Eine knappe Mehrheit der Befragten empfindet auch das Lebensumfeld in der Gegend als positiv. Die kulturelle Attraktivität von Südwestfalen wird jedoch in der Breite noch nicht wahrgenommen.

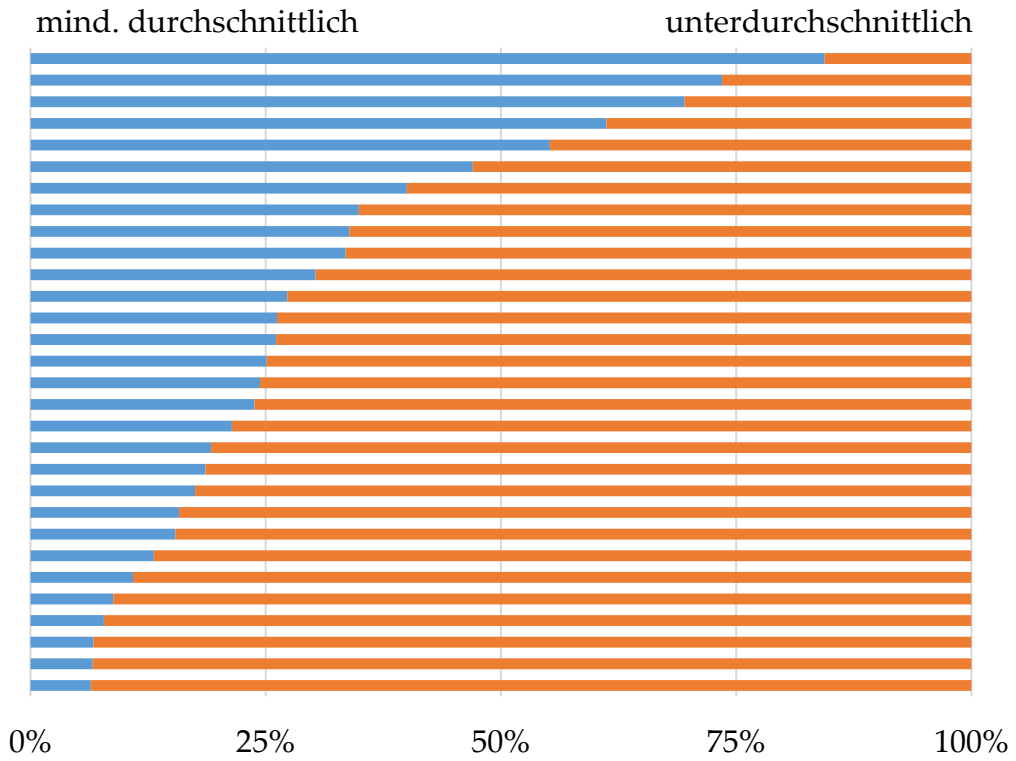
Die hohe wirtschaftliche Attraktivität der Region zeigt sich insbesondere auch in der Bereitschaft von 85% der Top-Führungskräfte, in Südwestfalen zu arbeiten. Die Bereitschaft neben der Arbeit auch in Südwestfalen zu wohnen, fällt mit 54% allerdings signifikant geringer aus. Immerhin würde aber noch ca. jede zweite Person nach Südwestfalen ziehen.

Wie zu erwarten, ist Südwestfalen für Führungskräfte aus dem ländlichen Raum oder aus Kleinstädten mit 66% attraktiver als für Personen aus Großstädten, von denen lediglich 43% die Region attraktiv finden.

Für die Befragten scheint der Arbeitsplatz, d.h. die Unternehmen, wichtiger zu sein, als das Umfeld an sich. Grund genug, sich die Bekanntheit und Attraktivität der Unternehmen näher anzusehen.

INTERCONSILIUM

Kennntnisgrad der Top 30 Unternehmen



INTERCONSILIUM

Ähnlich wie die Region selbst sind viele Unternehmen aus Südwestfalen weitgehend unbekannt.

Aufgrund der hohen Anzahl von Hidden Champions in der Region Südwestfalen ist es nicht verwunderlich, dass die Führungskräfte ihre Kenntnis der meisten regionalen Unternehmen mit weniger als „durchschnittlich“ bewerten. Von den 30 größten Unternehmen sind nur 5 Unternehmen bei mehr als 50% der befragten Top-Führungskräfte bekannt.

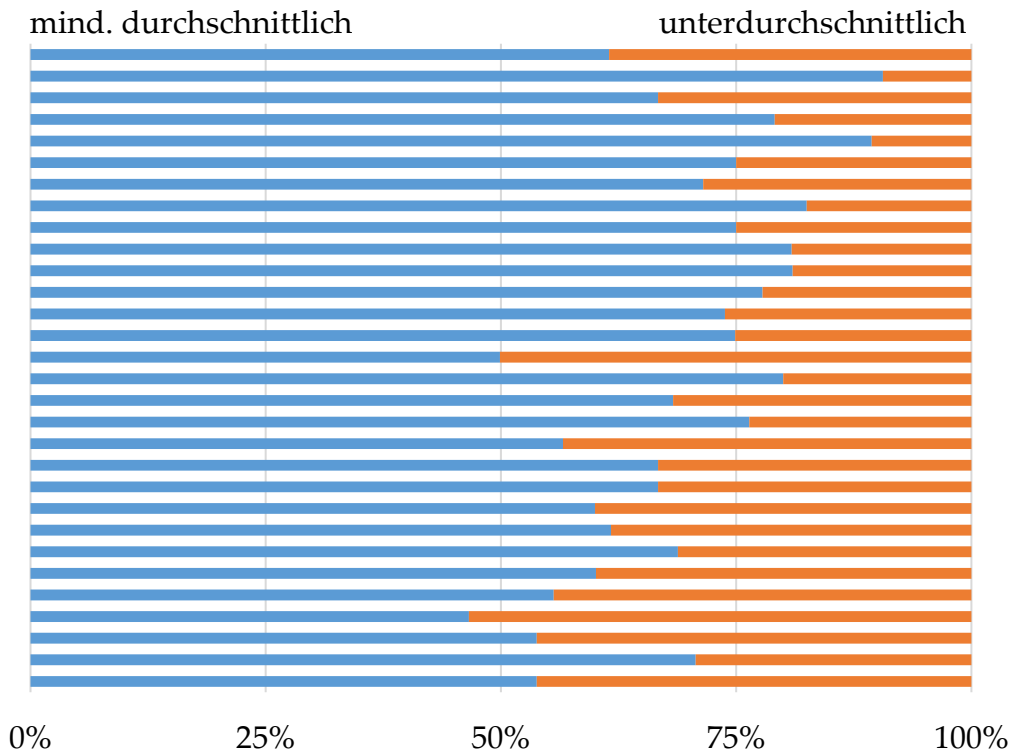
Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich, dass lediglich die Unternehmen aus dem Bereich der Konsumgüter, die über eine bekannte Konsumentenmarke verfügen, auch über eine gewisse Bekanntheit im Arbeitsmarkt verfügen.

Unternehmen, die stark im B2B-Bereich tätig sind oder in sehr spezifischen Nischenmärkten erfolgreich agieren, sind eher unbekannt. Einerseits schützt genau diese Unbekanntheit die Unternehmen und erlaubt ihnen, erfolgreich zu agieren. Andererseits erschwert die fehlende Bekanntheit die aktive Positionierung auf dem Arbeitsmarkt für Führungskräfte.

Dass erfolgreiche Führungskräfte also von sich aus auf Unternehmen der Region aufmerksam werden, ist bei dem aktuellen Bekanntheitsgrad selbst der größten Unternehmen eher unwahrscheinlich.

INTERCONSILIUM

Attraktivität der Top 30 Unternehmen



INTERCONSILIUM

Trotz Unbekanntheit werden die Unternehmen Südwestfalens weitgehend als attraktiv wahrgenommen.

Für das Gewinnen erfolgreicher Führungskräfte ist weniger die allgemeine Bekanntheit des Unternehmens, sondern vielmehr dessen Attraktivität relevant. Hier zeigen sich die Unternehmen Südwestfalens von ihrer starken Seite.

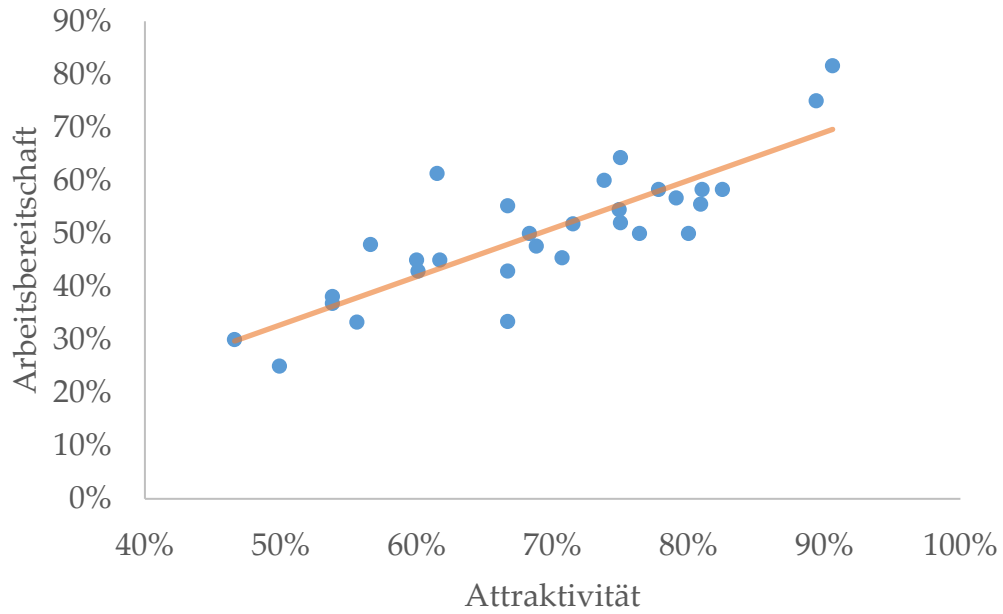
Trotz fehlender genauer Kenntnis der Unternehmen werden diese fast alle von der Mehrzahl der Top-Führungskräfte als „attraktiv“ bis „sehr attraktiv“ wahrgenommen. Teilweise erzielen Unternehmen bis über 80% Zustimmung in Bezug auf ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Die Attraktivität hängt also weniger direkt von der Bekanntheit, als vielmehr von einer Vielzahl anderer Einflussfaktoren ab. Grundsätzlich sind hier Branche, Produktspektrum, Eigentümerstruktur, Profitabilität, Wachstum und nicht zuletzt Unternehmenskultur zu nennen, mit denen sich attraktive Unternehmen von weniger attraktiven Wettbewerbern absetzen können.

Besonders interessant sind Unternehmen der Region, die Top-Führungskräften Möglichkeiten entlang deren bereits genannten Zielen Herausforderungen, Übernahme von Verantwortung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten können.

INTERCONSILIUM

Beziehung zwischen Attraktivität und Arbeitsbereitschaft



INTERCONSILIUM

Die meisten Top-Führungskräfte würden in südwestfälischen Unternehmen arbeiten.

Stimmt die Herausforderung, das Arbeitsumfeld und die Unternehmenssituation, d.h. ist das Unternehmen attraktiv, steigt auch die Bereitschaft für Unternehmen in Südwestfalen zu arbeiten. So würden durchschnittlich 50% der befragten Personen bei den Top 30 Unternehmen der Region arbeiten.

Die Daten zeigen klar die zwei zentralen Herausforderungen, vor denen Unternehmen der Region Südwestfalen in Bezug auf Top-Führungskräfte stehen.

Erstens müssen die Führungskräfte auf die Unternehmen aufmerksam werden, damit diese überhaupt von Top-Leistungsträgern jenseits der Region wahrgenommen werden können.

Zweitens trägt die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber direkt zur Steigerung der Bereitschaft von Top-Führungskräften bei, zu den Unternehmen in Südwestfalen zu wechseln, sofern dort der Bedarf besteht.

Getrieben durch Wachstum und den demographischen Wandel geht der „War for Talents“ auch an der Region Südwestfalen nicht vorbei. Die Region hat aber exzellente Chancen, diesen aktiv und erfolgreich zu gestalten.

INTERCONSILIUM

Fallstudie

Position: Sprecher der Geschäftsführung
Anlagenbau ca. 100 Mio. € Umsatz

Herausforderung

Im Zuge einer Altersnachfolge wurde ein CEO gesucht, der neben dem klassischen Anlagenbau den Bereich 'Service' erfolgreich ausbaut und somit profitables Wachstum generiert. Zusätzlich sollte der neue CEO eine moderne Führungskultur etablieren, die weiteres Wachstum der Organisation fördert.

Besetzung

Aufgrund fehlender Verfügbarkeit entsprechend der Herausforderungen qualifizierter Führungskräfte, in der direkten Nische des Unternehmens wurde branchenübergreifend eine Persönlichkeit mit Erfahrung im Service-Bereich und Kenntnissen im Anlagenbau gefunden.

Die besetzte Person passt einerseits kulturell sehr gut in das Unternehmen, hat aber trotzdem genügend „Abstand“, um signifikante Change-Management-Impulse zu setzen.

INTERCONSILIUM

Aktive Ansprache von Top-Führungskräften ist für die Gewinnung von Leistungsträgern notwendig.

Durch Direktansprache von Leistungsträgern kann die Hürde der geringeren Bekanntheit der Unternehmen in Südwestfalen überwunden werden. Anders als bei anzeigenbasierter Suche nach Leistungsträgern können diese in der persönlichen Direktansprache über das jeweilige Unternehmen informiert und motiviert werden, sich näher mit der Vakanz zu beschäftigen. Danach kann mit der bestehenden Attraktivität gepunktet werden.

Ein weiterer Vorteil der Direktansprache liegt in der Möglichkeit Personen zu gewinnen, die aktuell nicht selber auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Während anzeigenbasierte Suchen vornehmlich Kandidaten anziehen, die sich aktiv auf der Suche nach einer neuen Aufgabe befinden, kann durch Direktansprache der Kandidatenkreis signifikant vergrößert werden, da hier alle passenden Persönlichkeiten einbezogen werden. Häufig bedarf es nämlich einer ersten Initialzündung, um erfolgreiche Kandidaten gewinnen zu können. Grundsätzlich gilt zudem, je größer der Pool potenzieller Kandidaten ist, umso größer die Auswahlmöglichkeiten und desto besser die Besetzung der Position.

Insbesondere bei strategisch wichtigen Führungspositionen ist die Direktsuche das erfolgreichste Mittel für die Besetzung offener Positionen.

INTERCONSILIUM

- 1** „Manufaktur-Ansatz“
- 2** „Persönlicher Beratungsansatz“
- 3** Aktives „Sourcing“
- 4** Strategische und kulturelle Perspektive



INTERCONSILIUM

Tiefes Verständnis der Unternehmen, der Eigentümer und der Region ist Voraussetzung für erfolgreiche Geschäftsführerbesetzungen.

Bei der Auswahl von Dienstleistern zur Besetzung von Top-Führungspositionen sollten sich Eigentümer und Geschäftsführer weniger von der Markenbekanntheit der Dienstleister, als von der Fähigkeit die Unternehmen und deren Herausforderungen in der Tiefe zu verstehen leiten lassen.

Erfolgreiche Besetzungen sichern zahlreichen Mitarbeitern den Arbeitsplatz und vielen Unternehmerfamilien einen großen Teil ihres Familienvermögens. Eine solche Besetzung sollte daher nicht leichtfertig vergeben werden. Die Fähigkeit eines Beraters die Klientenunternehmen, deren Kultur, deren Eigentümerfamilien und deren strategische Herausforderungen genau zu verstehen, ist daher von essenzieller Wichtigkeit. Nur wenn dieses Verständnis besteht, kann eine passgenaue Besetzung erfolgen, die langfristig erfolgreich ist.

Jeder Personalsuchende, ob Eigentümer oder Geschäftsführer, sollte für sich die Frage beantworten, wer ihn im Arbeitsmarkt für Top-Führungskräfte als „Außenminister“ vertreten und beraten soll. Bei Positionen von entsprechender Tragweite sind persönliche Beratung und strategisches Verständnis Grundvoraussetzungen, ohne deren Erfüllung kein Dienstleister mandatiert werden sollte.

INTERCONSILIUM

Projektbeispiele

- Mitglied des Vorstandes Technologieunternehmen / 4 Mrd. € Umsatz
- COO Familienunternehmen im Bereich Chemie / 1 Mrd. € Umsatz
- Vertriebsgeschäftsführer Familienunternehmen im Konsumgüterbereich / 60 Mio. € Umsatz
- CFO Familienunternehmen im Bereich Metallverarbeitung / 300 Mio. € Umsatz
- Vertriebsgeschäftsführer Familienunternehmen im Bereich Holzverarbeitung / 30 Mio. € Umsatz
- Chief Information Officer Familienunternehmen im Bereich Holzverarbeitung / 500 Mio. € Umsatz
- Chief Investment Officer einer unternehmergeführten Privatbank
- Geschäftsführer Family Office einer vermögenden Familie / Nachfolgeregelung
- Leiter Family Office einer vermögenden Familie / Neuaufbau

INTERCONSILIUM

INTERCONSILIUM ist wie Südwestfalen – leistungsstark und attraktiv, aber der breiten Masse unbekannt.

Als Personalberatung mit Fokus auf die Direktsuche von Top-Führungskräften kann Interconsilium mit der Region Südwestfalen und deren Unternehmen verglichen werden. Als Hidden Champion unter den Personalberatungen verfügt Interconsilium über eine hohe Leistungsfähigkeit bei geringer Bekanntheit.

Als Premium Leadership Boutique berät Interconsilium Unternehmerfamilien, Bei-/Aufsichtsräte und Geschäftsführer bei der Besetzung strategisch wichtiger Positionen, die eine individuelle und persönliche Suche benötigen bzw. wünschen. Jeder Partner von Interconsilium berät seine Klienten während der gesamten Suche durchgehend persönlich und absolut diskret.

Kernleistung von Interconsilium ist die individuelle, handverlesene Suche von Top-Führungskräften. Diese Suche geht dabei weit über die Nutzung der bestehenden Netzwerke hinaus. Jede Besetzung erfolgt höchst individuell und sieht den gesamten Arbeitsmarkt als Kandidatenpool an. Ein Vorgehen, dem Klienten seit der Gründung von Interconsilium vor über 30 Jahren kontinuierlich vertrauen. Aber auch ein Vorgehen, welches eher wert- und qualitätsorientierte Familienunternehmen anspricht als anonyme Großkonzerne.

INTERCONSILIUM



INTERCONSILIUM

Dr. Marc Viebahn ist erfahrener Personalberater aus der Region mit Fokus auf Top-Führungspositionen im deutschen Mittelstand.

Dr. Viebahn ist Partner bei Interconsilium und besetzt seit zehn Jahren erfolgreich und branchenübergreifend Top-Führungspositionen für Unternehmer in Familienunternehmen oder Family Offices.

Geboren und aufgewachsen am Rande des Märkischen Kreises, hat Dr. Viebahn ein exzellentes Verständnis für die Region Südwestfalen. Während des Studiums der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Witten/Herdecke beschäftigte er sich insbesondere mit den Themen Strategie und Familienunternehmen. Sein Auslandsstudium in den USA und seine mehrjährige Arbeit für die Top-Management Beratung McKinsey&Comp. ermöglichten ihm umfangreiche internationale und strategische Erfahrungen auf Top-Management Ebene zu sammeln.

Langjährige Klienten beschreiben Dr. Viebahn als professionellen „Trusted Advisor“ – analytisch, authentisch und unaufdringlich. Jenseits des im Personalberatungswesen üblichen CV-Maklertums, arbeitet Dr. Viebahn mit einem persönlichen Beratungsansatz, strategischer Kompetenz und Einfühlungsvermögen.

„Jeder unserer ausgewählten Klienten ist wichtig. Klienten aus meiner Heimat helfen zu können, erfüllt mich aber ganz besonders!“

INTERCONSILIUM

Dank

Ich möchte mich ganz herzlich bei allen Teilnehmern dieser Umfrage bedanken. Ohne die freundliche Beantwortung des Fragebogens durch so viele Top-Führungskräfte, wären diese spannenden Ergebnisse nicht zustande gekommen.

Dr. Marc Viebahn
INTERCONSILIUM GmbH & Co. KG
Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf
0211 8824400
m.viebahn@interconsilium.de
www.interconsilium.de