

# Gabriela Jaecker

Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen



Wir finden Kandidaten, die passen.  
Fachlich, persönlich, langfristig.



**Gabriela Jaecker.**  
**Die Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen.**

Die Suche nach Kandidaten für Führungspositionen in Familienunternehmen ist speziell. Sie erfordert weit mehr als eine reine Vermittlungstätigkeit oder die üblichen Leistungen eines „Headhunters“. Sie verlangt nach einem besonderen Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Unternehmenskultur und das Wertesystem der Eigentümerfamilie.

Das Team von Gabriela Jaecker ist spezialisiert auf die Personal- und Nachfolgeberatung von Familienunternehmen. Bundesweit und branchenübergreifend.

Wir besetzen Führungspositionen in Familienunternehmen und beraten Eigentümerunternehmer, die die Leitung ihres Unternehmens abgeben möchten.

Wir kennen und verstehen das Zusammenspiel zwischen Kandidaten und Eigentümerfamilie. Daher wissen wir, wie wichtig die Persönlichkeit der Führungskraft neben ihrer fachlichen Qualifikation ist. Wir finden Kandidaten, die langfristig zu unseren Mandanten passen und deren Lebenswerk in ihrem Sinne weiterführen.

In jedem Fall kann unsere Beratung einen wesentlichen Beitrag zum Fortbestand des Unternehmens leisten. Mit Hilfe unserer selbst entwickelten Auswahlmethodik finden wir diskret und zuverlässig Kandidaten, die langfristig zum Familienunternehmen und zur Eigentümerfamilie passen. Und deren Lebenswerk in ihrem Sinne und gesund weiterführen.



**Unsere Wurzeln liegen in Familienunternehmen.  
Deshalb verstehen wir, worauf es Unternehmern ankommt.**

Alle Berater von Gabriela Jaecker kommen selbst aus Unternehmerfamilien und besitzen daher ein tiefes Verständnis für das Zusammenspiel und die Dynamiken von Unternehmen, Familie und Gesellschaftern. Dieses Verständnis ist es, das unsere Mandanten an uns schätzen.

Unsere Berater sind keine Theoretiker, sondern kennen aus eigener Erfahrung die Herausforderungen, denen sich Familienunternehmen stellen müssen. Neben erfolgreichen Karrieren vor ihrem Eintritt bei uns zeichnen sie sich durch ein hohes Maß an persönlichem Engagement und Empathie, durch unternehmerisches Denken und eine ausgeprägte Lösungsorientierung aus. Geht nicht gibt es für sie nicht.

Sie sind authentisch und glaubwürdig. Sie haben das Talent, ebenso seriös und diskret zu beraten wie offen und ehrlich zu kommunizieren. Ihre Begeisterung für Familienunternehmen sowie ihr Fingerspitzengefühl für die damit verbundenen Themen und Emotionen kommen beiden Seiten gleichermaßen zugute – unseren Mandanten ebenso wie den Kandidaten.

Dies garantiert eine Beratung auf höchstem Niveau. Und ein Team, das mit Herz, Humor und Leidenschaft daran arbeitet, stabile Lösungen und damit wirklich passende Kandidaten zu finden.



## **Familienunternehmen. Sie denken nicht in Quartalen. Sie denken in Generationen.**

Familienunternehmen spielen in der deutschen Wirtschaft die zentrale Rolle. Sie stellen über 90 Prozent aller Unternehmen und bestimmen das wirtschaftliche Schicksal des Landes. Sie stehen für Wachstum und Beschäftigung ebenso wie für Qualität, Innovationskraft und eine hervorragende Positionierung in ihren Märkten, ganz unabhängig von ihrer Größe.

Die Stärke von Familienunternehmen basiert im Kern auf zwei Eigenschaften. Einerseits auf einer nachhaltig angelegten Unternehmensstrategie. Sie ist darauf ausgerichtet, organisch zu wachsen und den Unternehmenswert langfristig zu steigern, um den Fortbestand des Unternehmens auch über die nächste Generation zu sichern.

Andererseits und vor allem auf ihrer Unternehmenskultur. Sie wird geprägt durch das enge Zusammenspiel von Eigentümerfamilie und Unternehmen. Sie gibt dem Unternehmen sein unverwechselbares Gesicht, seinen eigenen Charakter – und das Potenzial, erfolgreich im Markt zu agieren.

Bei der Besetzung vakanter Führungspositionen ist es essenziell, dass Kandidaten zu dieser besonderen Unternehmenskultur passen. Neben ihrer fachlichen Qualifikation muss vor allem ihre Persönlichkeit mit dem Werte- und Zielssystem der Familie übereinstimmen.

Genau hier setzt unsere Beratung an – bei den gelebten Werten der Eigentümerfamilie. Wir sind überzeugt davon, dass wir nur über diesen Ansatz einen Teil zum langfristigen Erfolg von Familienunternehmen beitragen können.



## Die Kandidaten.

**Fachliche Qualifikation ist Voraussetzung. Entscheidend ist Persönlichkeit.**

Wir kennen und verstehen das Zusammenspiel zwischen Kandidaten und Eigentümerfamilie. Daher wissen wir, wie wichtig die persönliche und soziale Kompetenz der Führungskraft neben ihrer fachlichen Qualifikation ist. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Eigentümerfamilien sind klassische Tugenden und Werte wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Kontinuität und Loyalität gefragt.

Ein Kandidat passt nur dann in ein Familienunternehmen, wenn er in der Lage ist, im Sinne der Familie zu führen und zu prägen. Er muss sich mit dem Werte- und Zielesystem der Eigentümerfamilie identifizieren können und Verständnis für die Verknüpfung von Familie und Unternehmen sowie für die daraus entstehende Dynamik und Emotion mitbringen.

Ein hohes Maß an Diskretion, Kostenbewusstsein, eine zurückhaltende Darstellung in der Öffentlichkeit sowie eine enge und transparente Kommunikation mit der Familie sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Diese Voraussetzungen erfüllen alle Kandidaten, die wir für unsere Mandanten finden. Ihr Werdegang zeichnet sich durch berufliche Kontinuität und langjährige Erfahrung in einem Familienunternehmen aus.

Sie können sich mit dem Wertesystem des Unternehmens identifizieren. Gleichzeitig agieren sie engagiert, motiviert und gehen mit Leidenschaft und Begeisterung an neue Aufgaben heran.

## **Den passenden Kandidaten findet man nicht durch Zufall. Sondern mit Methode.**

Bei jeder Suche gehen wir von der ganzheitlichen Betrachtung von Eigentümerfamilie, Unternehmen und Kandidat aus. Wir wollen verstehen, was das Unternehmen auszeichnet, welche Werte und Traditionen die Familie verkörpert und welcher Typ Führungskraft zu ihr passen könnte.

Nach dieser Analyse folgen wir unserer eigens entwickelten Methodik für die Suche und Auswahl. Sie setzt sich aus sechs Schritten zusammen. Jeder der Schritte verfolgt nur ein Ziel: den passenden Kandidaten zu finden. Unabhängig von Branche und Funktion.

Während des gesamten Prozesses stehen wir unseren Mandanten und Kandidaten beratend zur Seite – ein weiterer Grundpfeiler unserer Arbeitsweise. Wir vermitteln nicht aus der Datenbank, wir suchen Kandidaten ausschließlich im Markt. Mit jedem Projektauftrag beginnt die Suche von vorn. Und endet erst dann, wenn der Mandant mit dem Ergebnis zufrieden ist.

Um den Ablauf für unsere Mandanten so transparent wie möglich zu machen, erhalten sie von uns wöchentliche Statusberichte über den Fortschritt eines Projektes. Unsere Vergütung erfolgt nach zuvor vereinbartem Festhonorar – das garantiert Objektivität und eine klare Fokussierung auf das Ziel.

**a. Analyse**

**b. Marktrecherche**

**c. Direktansprache**

**d. Auswahl**

**e. Passung**

**f. Integration**



**Ob Führungskraft oder Nachfolger.  
Wir finden den Kandidaten, der langfristig passt.**

Unsere Auswahlmethodik hat sich erfolgreich sowohl bei der klassischen Personalberatung als auch bei der Unternehmensnachfolge bewährt.

Im Rahmen der Personalberatung besetzen wir branchen- und funktionsübergreifend Führungspositionen in Familienunternehmen.

Hierbei kann es sich um die erste Führungsebene handeln, etwa bei der Nachbesetzung eines Geschäftsführers aus Altersgründen. Oder aber auch um die Etablierung einer zweiten Führungsebene aus Wachstumsgründen, beispielsweise durch Vertriebsleiter, Kaufmännische Leiter, Produktionsleiter oder Personalleiter.

Ferner beraten wir Eigentümerunternehmer und Eigentümerfamilien, die keinen Nachfolger in der Familie oder im Unternehmen haben oder die Leitung abgeben und das Familienunternehmen verkaufen möchten.

Wir suchen keine Finanzinvestoren oder strategischen Wettbewerber. Sondern zukünftige Unternehmer, die dem Lebenswerk der Familie gerecht werden und die Vision des Gründers erfolgreich weiterführen. Mit dem gleichen Herzblut und Verantwortungsgefühl für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Mit dem gleichen Bekenntnis zum Standort und zur Marke.

# Gabriela Jaecker

Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen