



mensch | organisation | technik  
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN DER WISSENSARBEIT

## Firmenexposé zur Geschäftsübergabe

M.O.T. Human Resource Management in der Wissensarbeit agiert seit 2003 erfolgreich am Markt. Nach mehr als 20 Jahren soll die Übergabe des Geschäfts an eine(n) Nachfolger(in) erfolgen.

### Beratungsfelder:

- Entwicklung und Implementierung ganzheitlicher Personal- und Führungsinstrumente, insbesondere von Rollen-, Personalentwicklungs- und Gehaltsmodellen in Technologieunternehmen
- Begleitung von Transformationsprozessen bei starkem Wachstum, Umstrukturierungen, Übergang zu agilem Management und zu einer Lernenden Organisation
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Coaching für Führungskräfte, Fachverantwortliche und Querschnittsrollen

### Unsere Kunden

- Mittelständische bzw. inhabergeführte Unternehmen der Wissensarbeit in Informationstechnologie und High Tech mit innovativen Produkten und Leistungen
- Unternehmen, die
  - a) keine standardisierten HR-Instrumente und -Systeme einsetzen, jedoch Personalmanagement, Organisation und Führung ganzheitlich denken und mit durchgängiger Systematik einführen bzw. weiterentwickeln möchten.
  - b) intelligente HR-Instrumente als Treiber in einem kulturellen Transformations- oder Umstrukturierungsprozess implementieren und nutzen wollen.

### An wen richtet sich das Nachfolge-Angebot?

- Unternehmensberater, die ihr Leistungsspektrum mit HR-Themen erweitern oder vertiefen wollen
- Change-Management-Berater
- HR-Experten, ggf. zu Beginn ihrer Selbständigkeit

### Leistungsspektrum und spezielles Know-How

Übergeben werden zahlreiche praxiserprobte und sofort verwertbare Produkte bzw. Konzepte. Die einzelnen Komponenten sind aufeinander abgestimmt und konsistent gestaltet. Ein Prinzip ist die Verknüpfung der Einführung von HR-Instrumenten und -Prozessen mit der Weiterentwicklung von Unternehmens- und Führungskultur. Somit werden die HR-Instrumente zum Katalysator und zu einer Säule in Transformationsprozessen und Organisationsentwicklung. Es wird somit ergebnisorientiert vorgegangen, und Synergien werden freigesetzt, wodurch auch die Akzeptanz der Beteiligten gesteigert wird.

Im Sinne der Ganzheitlichkeit sind die einzelnen Module aufeinander abgestimmt, wobei die Komponenten auch unabhängig voneinander einsetzbar sind.

Dazu gehören vor allem:



mensch | organisation | technik  
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN DER WISSENSARBEIT

- Ganzheitliches Rollen-, Entwicklungs- und Gehaltsmodell in verschiedenen Varianten inklusive praxiserprobte Tools und Vorgehensmodelle, Prozessbeschreibungen, Rollenbeschreibungen und Trainingsdesigns; vorrangig ausgerichtet auf die Informations- und Kommunikationstechnologie, GIS- und EO-Bereich und ausgewählte Industrien
- Verschiedene Trainings- und Workshopdesigns für alle Unternehmensebenen zu Führung, Kommunikation, Organisation und Personalmanagement, darunter komplette Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Konzepte und Vorgehensbeschreibungen zur Implementierung für verschiedene HR-Instrumente und -Prozesse

## Potential

- Hohe Skalierbarkeit einzelner Modelle
- Ausbaumöglichkeiten zu digitalen Lösungen
- Übertragbarkeit von Arbeitspaketen auf Partner oder Angestellte, erprobt mit unseren Mitarbeitern über mehrere Jahre
- Langjährige Erfahrungen mit der sukzessiven Ausweitung auf lang laufende und umfangreiche Projekte, geprägt durch eine enge Kundenbindung

## Weitere Rahmenbedingungen

- Angemeldete Wort- und Bildmarke
- Website ist zu modernisieren
- Keine separaten Büroräume, keine nennenswerte Büro- und Geschäftsausstattung  
Für bilaterale Meetings kann übergangsweise das vorhandene Homeoffice genutzt werden.
- Teile der Infrastruktur können angepasst und übergeben werden.

## Varianten der Geschäftsübergabe

Einzelheiten der Übergabe und die Ausgestaltung des Vertrags sind Verhandlungssache. Vorstellbar sind zwei Modelle:

- a) Sofortige Übernahme mit komprimierter Einweisung** innerhalb ca. eines halben Jahres; Einmalzahlung eines Festbetrags  
*Laufende Projekte werden durch Susanne Seffner abgeschlossen. Wenn möglich und mit Einverständnis des Kunden erfolgt eine sukzessive Einführung des Nachfolgers im Rahmen des Projektes.*
- b) Zeitlich definierte Übergangsphase mit Einarbeitung und sukzessivem Rückzug der Inhaberin;** Ratenzahlung des Übernahmebetrags  
*Eventuell noch stattfindende gemeinsame Aktivitäten (Weiterentwicklung von Leistungen, eingegrenzte Akquise und Projektdurchführung) erfolgen unter dem Lead des Nachfolgers/ der Nachfolgerin auf Honorarbasis.*

Gerne stehe ich für Ihre Fragen zur Verfügung.

Dr. Susanne Seffner/ Telefon: 030 723 23 060/ E-Mail: [susanne.seffner@mot-hr.de](mailto:susanne.seffner@mot-hr.de)



mensch | organisation | technik

### M.O.T. HR

Human Resource Management in der Wissensarbeit  
Kaiserallee 26 12277 Berlin  
[www.mot-hr.de](http://www.mot-hr.de)