

Thema Führungskräfte: der richtige Mix an „Manager-Typen“ ist in Restrukturierungen und in wichtigen Veränderungs-Projekten entscheidend.

I.d.R. dominieren die Verhinderer und „Bedenkenträger“ (20%-60%-20%).

Eine Erfolgchance besteht nur, wenn die Veränderer qualitativ und „macht“-mäßig stärker sind.

Restrukturierungen ohne die Zuführung engagierter und unbelasteter Manager können keinen Erfolg haben!

CMP übernimmt auch Interims-Management-Aufgaben und sucht für sie die richtigen Manager.

	Traditionelle Manager	„wirklicher Veränderungs-Manager“
Grundhaltung	Analysieren, steigern, optimieren, delegieren, organisieren, kontrollieren “Ich weiß es am besten”	Machen, flicken, versuchen, verändern - und wieder von vorne “Keiner allein kann wissen, was das Beste ist.”
Art der Verantwortlichkeit	1. Umfassend definierte Verantwortlichkeiten in allen Bereichen 2. Klare, individuelle Zuständigkeiten “Ich mache Sie dafür verantwortlich”	1. Einige Schlüsselmaßnahmen in den wichtigsten Bereichen 2. Individuelle und gegenseitige Verantwortung “Wir fühlen uns selbstverantwortlich.”
Beziehung zu Risiko und Belohnung	1. Vermeide auf alle Fälle Fehler 2. Verlasse dich auf bewährte Ansätze 3. Begrenze Risiken für deine Karriere 4. Analysiere, bist du sicher bist “Ich kann mir nicht leisten, einen Fehler zu machen - oder zu gehen”	1. Erwarte Fehler, lerne daraus für die Zukunft 2. Versuche alles, was Erfolg verspricht 3. Riskiere deine Karriere 4. Wenn du zweifelst, versuche es und schaue, ob es funktioniert “Ich kann hier arbeiten - oder anderswo.”
Treibende Annahmen und Ziele	1. Eigenkapitalrentabilität 2. Marktanteil 3. Vorteilhafte Budgetzuteilung 4. Karriere “Immer die richtigen Zahlen liefern”	1. Wertschöpfung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Aktionären 2. Langfristige Kundenbindung 3. Vorteil durch Kernkompetenzen 4. Persönliches Wachstum “Stelle Kunden und Mitarbeiter zufrieden.”
Führungs-Philosophie	1. Motiviert und beeinflusst durch die offizielle Untern.-Strategie 2. Entscheiden, delegieren, überwachen, überdenken 3. Zeit für Wichtiges verwenden 4. Eigene Zeit maximieren “Ein paar gute Mitarbeiter werden das für mich erledigen”	1. Motiviert durch ein anspruchsvolles Ziel 2. Selbst mitarbeiten (inkl. Schwerpunkte setzen u. Abgeben können) 3. Zeit dafür verwenden, was für die Menschen wichtig ist 4. Reichweite der eigenen Führung ausdehnen “Ich muß das Beste aus all meinen Mitarbeitern herausholen.”
Quellen von Produktivität und Innovation	1. Umsatz 2. Überlegene Technologie 3. Prozeßkontrolle 4. Menschen beeinflussen “Menschen als Ressource, die man ausbeuten kann”	1. Produktivität 2. Überlegenheit des Personals 3. Prozeßinnovation 4. Menschen entwickeln “Menschen sind die entscheidende Ressource.”