

## 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 <b>“Ich weiß es am besten”</b>	Machen, flicken, versuchen, verändern - und wieder von vorne <b>“Keiner allein kann wissen, was das Beste ist.”</b>
Art der Verantwortlichkeit	1. Umfassend definierte Verantwortlichkeiten in allen Bereichen 2. Klare, individuelle Zuständigkeiten <b>“Ich mache Sie dafür verantwortlich”</b>	1. Einige Schlüsselmaßnahmen in den wichtigsten Bereichen 2. Individuelle und gegenseitige Verantwortung <b>“Wir fühlen uns selbstverantwortlich.”</b>
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 <b>“Ich kann mir nicht leisten, einen Fehler zu machen - oder zu gehen”</b>	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 <b>“Ich kann hier arbeiten - oder anderswo.”</b>
Treibende Annahmen und Ziele	1. Eigenkapitalrentabilität 2. Marktanteil 3. Vorteilhafte Budgetzuteilung 4. Karriere <b>“Immer die richtigen Zahlen liefern”</b>	1. Wertschöpfung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Aktionären 2. Langfristige Kundenbindung 3. Vorteil durch Kernkompetenzen 4. Persönliches Wachstum <b>“Stelle Kunden und Mitarbeiter zufrieden.”</b>
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 <b>“Ein paar gute Mitarbeiter werden das für mich erledigen”</b>	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 <b>“Ich muß das Beste aus all meinen Mitarbeitern herausholen.”</b>
Quellen von Produktivität und Innovation	1. Umsatz 2. Überlegene Technologie 3. Prozeßkontrolle 4. Menschen beeinflussen <b>“Menschen als Ressource, die man ausbeuten kann”</b>	1. Produktivität 2. Überlegenheit des Personals 3. Prozeßinnovation 4. Menschen entwickeln <b>“Menschen sind die entscheidende Ressource.”</b>