

DIE ERSTEN 100 TAGE

Beratungskonzept zur erfolgreichen Gestaltung des Führungswechsels
auf der obersten Führungsebene

YOU NEVER GET A SECOND CHANCE
TO MAKE THE FIRST IMPRESSION.

In Zusammenarbeit mit
Michael Kruesmann,
CA Compass Advisory

K O N Z E P T E ● ● ●
F Ü R I H R E N E R F O L G

Übersicht Die ersten 100 Tage

Die Situation 3
Das Ziel 4
Die Methodik 5
Einige Erfahrungsbeispiele: Die ersten 100 Tage..... 7

Die Situation

Wie Führungskräfte die Herausforderungen der neuen Position professionell meistern

Im wöchentlichen Rhythmus lesen wir von 4 – 6 Führungskräften, die eine neue Position in einem anderen Unternehmen bekleiden werden – oder im gleichen Haus aufsteigen. Der Stellenwechsel bedeutet in der Regel eine weitere Stufe auf der persönlichen Karriereleiter, eine verbesserte Kompensation, mehr Einfluss, eine größere Verantwortung und ein Mehr an Visibilität.

Wir lesen aber selten davon, warum fast sechzig Prozent der Führungswechsel scheitern, rund die Hälfte davon bereits im ersten Jahr. Die Gründe dafür sind vielfältig und nicht immer der Führungskraft selbst anzulasten.

Die ersten Äußerungen, Handlungen und Entscheidungen bestimmen allerdings schon, wie der neue Verantwortliche möglicherweise auf lange Zeit hin wahrgenommen wird. Und damit sind diese mitentscheidend für Erfolg und Misserfolg.

Erfolg gerade in der ersten Phase der neuen Position ist aber planbar!

Allerdings geht es dann um mehr als das Studium der Bilanzen und der business-Pläne.

Die professionelle Vorbereitung umfasst

- Bewusst-Sein,
- Blick für das Wesentliche,
- Authentizität und Empathie.

Insbesondere zählen dazu die nüchternen Bewertungen von Chancen, Erwartungen und vielfältigen neuen Herausforderungen – und dies sowohl für Neueinsteiger als auch für Aufsteiger.

Das Ziel

Rasche Befähigung des Klienten, die eigene Entwicklung anzustoßen und einen Wertbeitrag für das Unternehmen zu leisten.



Die Methodik zur professionellen Vorbereitung auf die neue Position mittels externer neutraler Begleitung

Methodik I

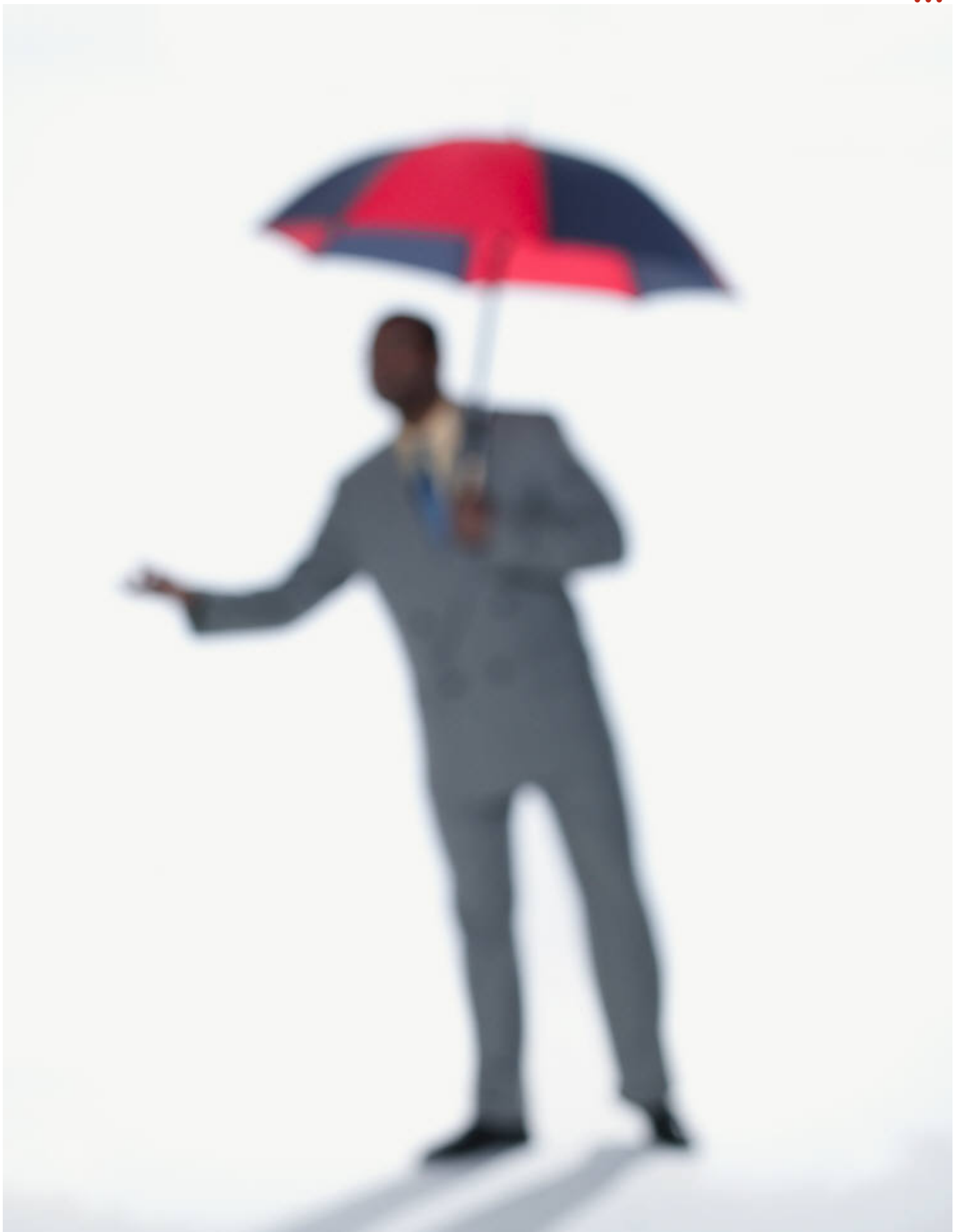
- Persönlicher Fragebogen für den Klienten
- Definition, Analyse und Bewertung der wichtigsten Herausforderungen aus Sicht des Klienten
- Ziele-Definition:
 - Persönliche Fähigkeiten
 - Management-Fähigkeiten
- Bestimmung der persönlichen Meilensteine

Methodik II

- Erarbeitung und Umsetzung eines 10-Punkte-Management-Handlungsplanes (Planung und Strategie)
- Zwischengeschaltete GAP-Analyse

Methodik III

- One-to-one Arbeitsgespräche mit Fragen, Hypothesen, Anregungen zur Reflexion
- Abstimmung über Dauer und Frequenz
- Definition von Aufgaben und Zielen für Folgegespräche
- Regelmäßige Ziel-Erreichungskontrollen sowie Zwischenbilanzen
- Schlussbilanz



Einige Erfahrungsbeispiele: Die ersten 100 Tage...

...eines Chief Financial Officer bei einem international operierenden und gelisteten Marketing-Unternehmen

➔ vorher Finanzchef in einem kleinen Mittelstandsunternehmen

...eines Leiters des Firmenkundengeschäfts bei einer norddeutschen Großbank

➔ vorher Investment-Banker bei amerikanischen Häusern

...des Verantwortlichen für Strategie und Kommunikation bei einem internationalen Industrieunternehmen

➔ vorher Top-Journalist eines Wirtschaftsmediums

...des CEO eines Vermögensverwalters

➔ vorher CFO einer nationalen Direktbank

...des Marketing- und Vertriebsverantwortlichen einer Beratungsgesellschaft

➔ vorher Regionalvorstand einer Wirtschaftsprüfung

...des CFO eines führenden Finanzinstituts

➔ vorher Top-Management-Berater

...des CEO eines ausländischen Airport-Drehkreuzes

➔ vorher Manager Ground Handling eines nationalen Flughafens

HABEN SIE NOCH FRAGEN?

Rufen Sie uns an, faxen, mailen oder schreiben Sie uns!

KONZEPTE

Gesellschaft für Beratung, Seminare und Medien mbH

Wintermühlenhof 6

53639 Königswinter

Tel. +49 22 23.296 67 0

Fax +49 22 23.296 67 20

www.konzepte.com

Email: info@konzepte.com

Michael Kruesmann

CA Compass Advisory

Kepplerstraße 30 a

603118 Frankfurt/Main

Tel +49 69.380 978 258

Email: Kruesmann@compassadvisory.eu