
accantus

STARK IN VERÄNDERUNG – STARK IN ZUKUNFT



STARK IN VERÄNDERUNG – STARK IN ZUKUNFT

accantus

STARK IN VERÄNDERUNG – STARK IN ZUKUNFT

Sanierungsabend SRH Hochschule Heidelberg

Erfolgsfaktor Leadership in der Krise

Heidelberg, den 28. Juni 2017



Andreas Berchtold / Geschäftsführer

Seit 2006 bin ich als Restrukturierungsmanager vielschichtig und engagiert tätig, und habe dabei über alle Branchen hinweg erfolgreich verschiedenste Sanierungsprojekte ganzheitlich und eigenverantwortlich geleitet. Den Grundstein legte ich mit einer Ausbildung zum Bankkaufmann. Im Anschluss daran absolvierte ich noch ein Studium zum Wirtschaftsingenieur. Durch meine weiteren beruflichen Stationen, vom kaufmännischen Assistenten bis hin zum allein verantwortlichen Geschäftsführer, verfüge ich über umfangreiche Erfahrungen in der ganzheitlichen Führung von Unternehmen. Daher kann ich heute mit gutem Gefühl und Stärke sagen, dass die gewonnenen Erfahrungen zum notwendigen Selbstvertrauen und zur ausgleichenden Ruhe geführt haben, um dann auch in äußerst schwierigen Situationen mit Kraft, Mut und Weitblick die optimale Lösung für die Betroffenen zu erreichen.

„Heute kann ich mit gutem Gefühl sagen, dass meine Erfahrungen zum notwendigen Selbstvertrauen und zur ausgleichenden Ruhe führen, um die optimale Lösung für die Betroffenen zu erreichen.“

(Andreas Berchtold)

Philosophie

- Wir beraten Unternehmen in der Veränderung – ganzheitlich, verantwortungsvoll und menschlich.
- Wir handeln professionell und weitsichtig in überlegter, ruhiger und doch dynamischer und innovativer Atmosphäre.
- Team aus Spezialisten unterschiedlicher Branchen und Fächer

Nutzen für den Kunden

- Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung bei unterschiedlichen Anforderungen wissen unsere Mandatsleiter und Experten worauf es ankommt.
- So gelingt es uns gezielt, Schwachstellen aufzudecken, erste Maßnahmen einzuleiten und dabei die nötige Ruhe zu bewahren. In Phasen, die oft geprägt sind von Ratlosigkeit, Verzweiflung bis hin zur schieren Handlungsunfähigkeit bedeutet das eine sofort spürbare Entlastung für das Unternehmen und die Gesellschafter.

**„Die wahre Kunst ist, einmal
mehr aufzustehen, als man
umgeworfen wird.“**

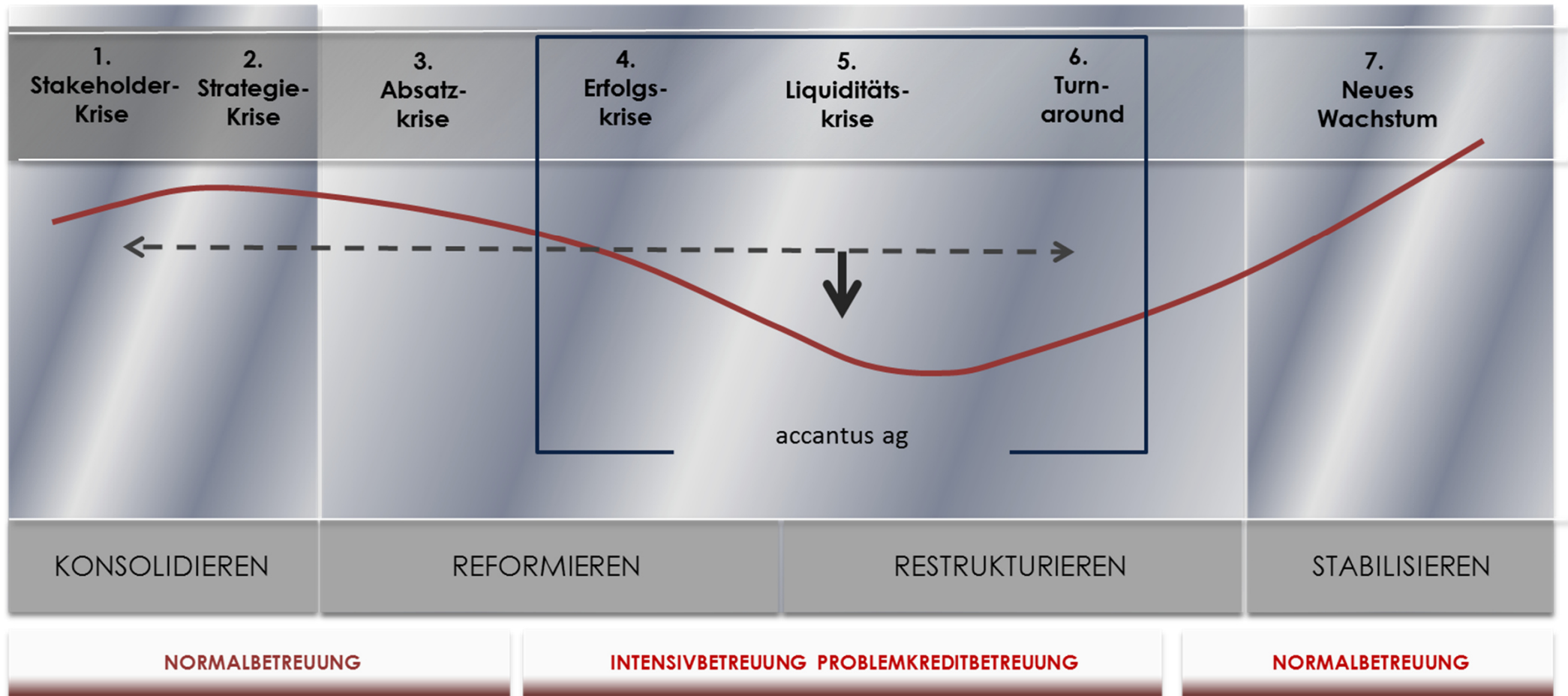
- A. Definition Krise**
- B. Definition Erfolg**
- C. Differenzierung zwischen Management und Leadership**
 - C.1. Definition
 - C.2. Aufgaben / Anforderungen
 - C.3. Funktion / Eigenschaften
- D. Generelle Erkenntnisse**

- „Krise“ ist ein aus dem Griechischen stammendes Substantiv zum altgriechischen Verb *krínein*, welches „trennen“ und „(unter-)scheiden“ bedeutet.
- Es bezeichnet „(Ent-)Scheidung“, „entscheidende Wendung“ und bedeutet eine „schwierige Situation, Zeit, die den Höhe- und Wendepunkt einer gefährlichen Entwicklung darstellt“ (Duden).

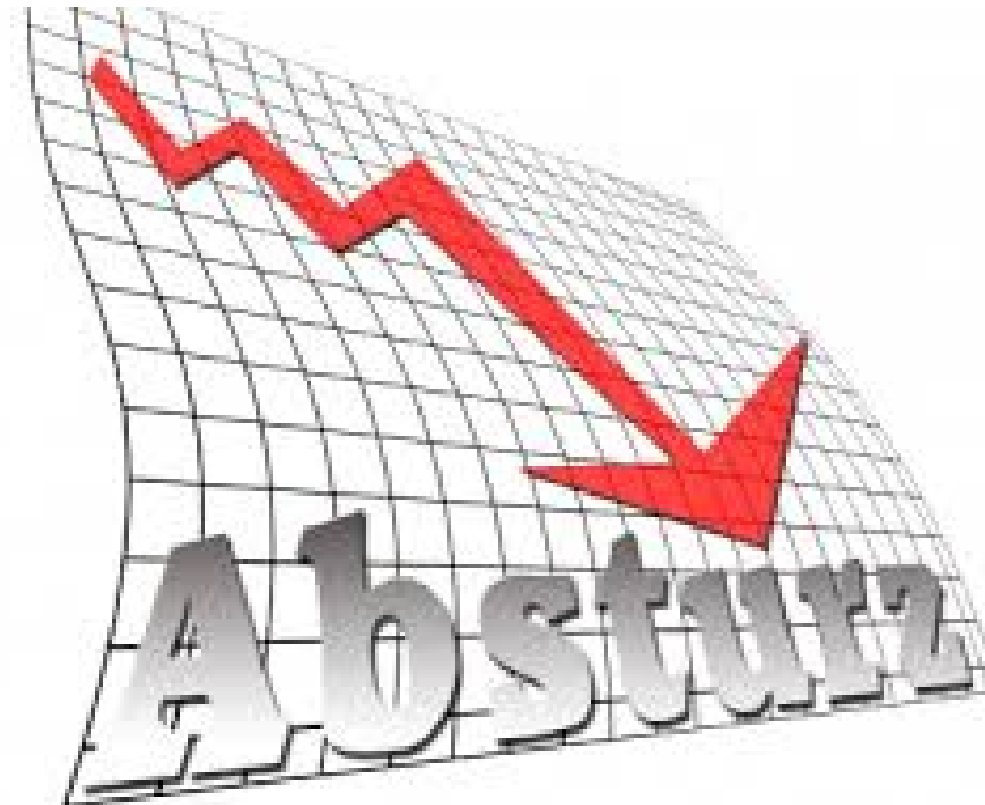


- ▶ **Eine Krise erfordert Entscheidungen in einer schwierigen Situation**

A. Definition Krise



- ▶ **Je früher eine Krise erkannt wird, desto anders definieren sich die Gegenmaßnahmen**



- ▶ **Der Ursprung jeder Krise ist fehlendes Leadership, und das trotz gutem Management**

- Der Begriff **Erfolg** bezeichnet das Erreichen selbst gesetzter Ziele.[1]
- Das gilt sowohl für einzelne **Menschen als auch für Organisationen.**
- Bei Zielen kann es sich um eher sachliche bzw. materielle Ziele wie zum Beispiel Einkommen oder um emotionale bzw. immaterielle Ziele wie zum Beispiel Anerkennung handeln.
- **Zur Umsetzung von Zielen in Ergebnisse bedarf es der Umsetzungskompetenz.**

- Ursprünglich bezeichnete dieser Begriff lediglich die allgemeine Folge, **Konsequenz oder Effekt eines Handelns** (z. B. durch den Ausspruch: „Erfolg ist die Summe richtiger Entscheidungen“)
- Mitunter wurde mit dem Wort lediglich das Erfolgen bzw. der (schicksalhafte) Verlauf eines Ereignisses beschrieben.
- Erst später, insbesondere mit der Industrialisierung, erhielt Erfolg die Bedeutung eines **wertfreien, neutralen Resultats**. Für das, was später mit „Erfolg“ bezeichnet wurde, dienten zunächst Begriffe wie „Sieg“ oder „Glück“.



► **Erfolg geht nur mit/über Menschen**

Unterscheidung von Management und Leadership nach John P. Kotter, darin bestimmt er für jeden Begriff drei Kernprozesse:

Management

- 1. Planen und budgetieren
- 2. Organisieren und Stellen besetzen
- 3. Controlling und Probleme lösen

Leadership

- 1. Die Richtung vorgeben
- 2. Mitarbeiter danach ausrichten
- 3. Motivation und Inspiration

Auch die Ergebnisse unterscheiden sich:

Management

- erzeugt Ordnung und Konstanz.

Leadership

- erzeugt Wandel und Bewegung.

Der Begriff „**Management**“ bei der Leitung eines Unternehmens oder Teilbereichs beinhaltet folgende wesentliche Aufgaben:

- Ziele setzen
- Pläne erstellen
- Grundsatzentscheidungen treffen
- Anweisungen zur Verwirklichung erteilen
- Realisierungen kontrollieren

Leadership ist die natürliche und spontane Fähigkeit, Mitarbeiter anzuregen, zu inspirieren und sie in die Lage zu versetzen, neue Möglichkeiten zu entdecken und umzusetzen sowie sich freiwillig und begeistert für die Verwirklichung gemeinsamer Ziele einzusetzen.

- Eine gemeinsame Sicht der Zukunft mit den Führungskräften und Mitarbeitern aufzubauen, die den Kundennutzen in den Mittelpunkt stellt
- Allen Spielraum für eigenverantwortliches Denken und Handeln auf der Basis einer Vision zu geben, an deren Erfüllung jeder mitzuarbeiten bereit ist.

Die Leadership-Aufgabe besteht darin, einen klaren Rahmen zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter innovativ und kreativ entfalten können.

- In der Funktion als **Manager** konzentrieren Sie sich auf das Ergebnis, auf die Leistung Ihres Team. Sie planen, organisieren, kontrollieren und überwachen.
- In der Funktion als **Leader** ist Ihr Blick in die Zukunft gerichtet, sie konzentrieren sich auf eine Vision und die passenden Strategien, wie Sie zum Ziel kommen können. Sie möchten Ihr Team mobilisieren, beeinflussen, überzeugen und unterstützen.

Management

- Einzelkämpfer
- Treiber
- Kontrolleur
- Leichter ersetzbar
- Strukturiert
- Befehlsempfänger
- Egoistisch

Übersetzung

- Geschäftsführer(in), (Betriebs)Leiter(in)
Direktor(in), Vorsteher(in)

Leadership

- Team
- Motivator
- Visionär
- Schwierig ersetzbar
- Emotional
- Stratege
- Authentizität
- Innovator
- Soziale Intelligenz

Übersetzung:

- Führer(in), Vorangehende(r),
Erste(r), an der Spitze Gehende



- ▶ **Manager bewegen Dinge, Leader bewegen Menschen.**
- ▶ **Man kann Menschen nicht durch einen dunklen Wald managen, man kann sie nur durch einen dunklen Wald führen.**

- Erfolg erreicht man nur über Menschen und Organisationen
- Erfolg erreicht man nur mit Umsetzungskompetenz
- Erfolg kommt aus dem Effekt eines Handelns
- Es gibt unterschiedliche Krisen mit unterschiedlich notwendigen Gegenmaßnahmen
- In der Krise gibt es schwierige Entscheidungen zu fällen
- Der Ursprung jeder Krise ist fehlendes Leadership, und das trotz gutem Management
- Ein Manager plant, entscheidet und überwacht -
Unter Management versteht man die „organisatorischen“ Aufgaben, die die Führungsrolle beinhaltet.
- **Ein Leader inspiriert, unterstützt und motiviert -
Unter Leadership versteht man die direkte Interaktion und Beeinflussung der Personen, die geführt werden sollen.**

- je größer die Organisation,
 - je diffuser die Lage im Unternehmen,
 - je einschneidender die Maßnahmen,
 - je schwieriger die Entscheidungen,
-
- **desto notwendiger wird Leadership in der Krise**

- je kleiner die Organisation,
 - je klarer die Lage im Unternehmen,
 - je größer der Widerstand des bisherigen Managements
 - je weniger die Stakeholder dies als notwendig erachten
-
- **desto weniger kommt Leadership in der Krise zum Einsatz**

Unsere Erfahrung lautet daher:

- Keines der bisher durch die accantus ag erstellten Konzepte war falsch!
- Gescheitert sind wir „nur“ an den Menschen in den Organisationen,
- weil wir aufgrund der Betriebsgröße oder anderer Einflussgrößen kein ausreichendes Budget hatten (Unverhältnis) bzw. zur Verfügung gestellt worden ist.
- **Immer erfolgreich waren wir beim Einsatz eines CRO mit „Leadership-Qualitäten“**

Kommt es in einem Krisenunternehmen zum Einsatz eines CRO, dann wird die accantus ag immer nur einen Leader einsetzen.

Wie sichern wir das ab?

- Erfahrung / CV / Referenzgeber
- Sicherstellung durch Poolverantwortliche und mehrere Gespräche vor Vorstellung beim Mandaten
- Gemeinsame Projekte
- Empfehlung über eigenes Netzwerk
- Voraussetzung: Zertifikat als Sanierungs-/Restrukturierungsberater

accantus

STARK IN VERÄNDERUNG – STARK IN ZUKUNFT



Danke für Ihr Interesse

STARK IN VERÄNDERUNG – STARK IN ZUKUNFT

Impressum

Adresse:

Accantus ag
Rietstraße 16
CH-8260 Stein am Rhein
Fon: +41 52 533 29 96
E-Mail: info@accantus.eu
www.accantus.eu

Projektleitung:

- Andreas Berchtold
- E-Mail: • a.berchtold@accantus.eu
Fon: • +41 52 533 29 96
Mobil: • +49 170 566 21 21

Projektmitarbeiter:

- Andreas Berchtold, Dagmar Frank

