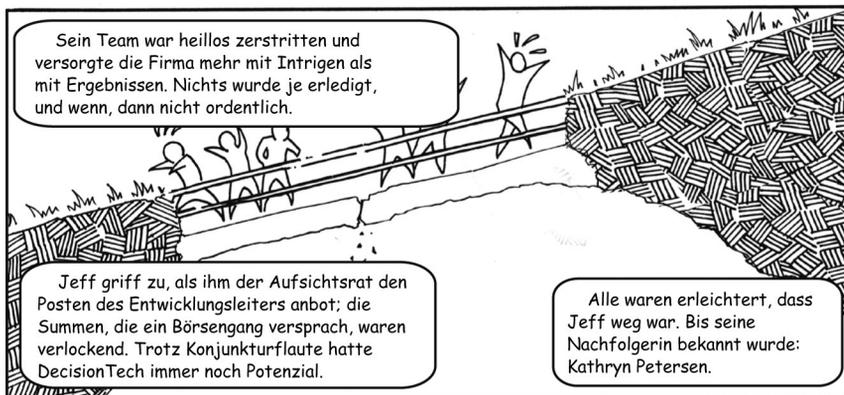
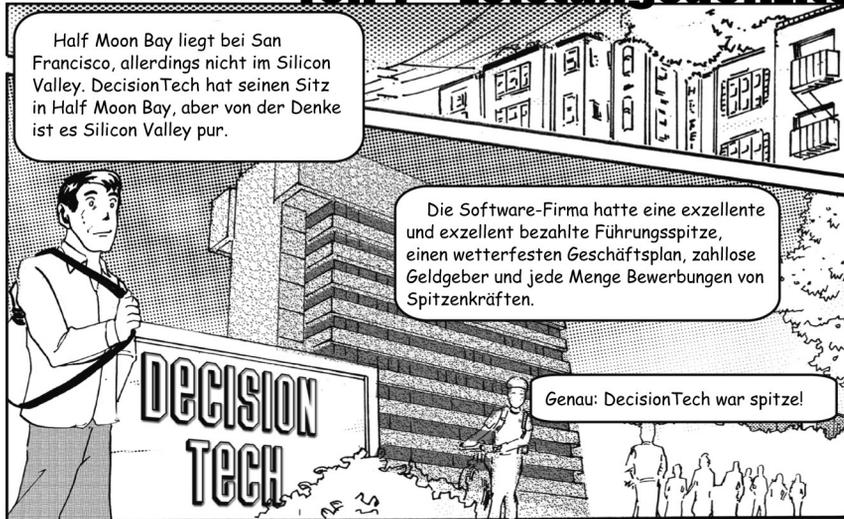
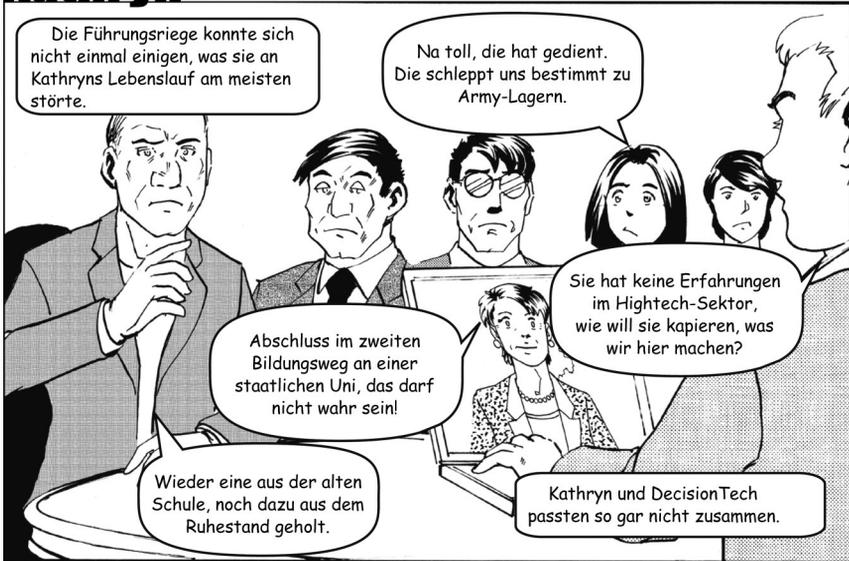


# Teil 1 – Leistungsdefizite



# Kathryn





Kathryn war platt, als sie das Angebot bekam.

Stan, wir kennen uns seit mein Mann deinen Sohn trainiert hat, aber was weißt du über meine Führungsfähigkeiten?



Ziemlich viel ...

Ich verfolge deine Karriere seit Jahren, vor allem, wie du die Wende bei dem Joint Venture in der Bay Area geschafft hast, der Autobauer ist heute die erfolgreichste US-Firma.



Ich verstehe nichts von der Autobranche, aber ich habe einen Blick für Talente, und du hast eine große Begabung für Teambildung. Und genau das brauchen wir für den Turnaround bei DecisionTech.

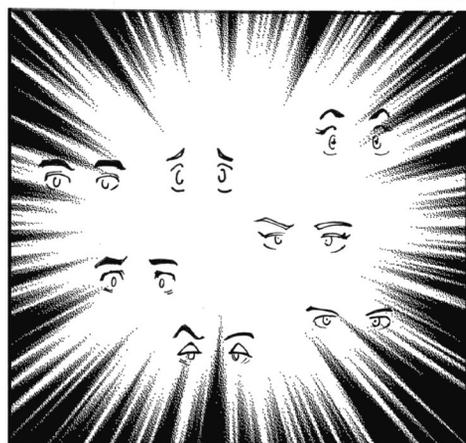


Er gewann Kathryn schließlich für die Position.

Ihre Art, sich einzuarbeiten, fanden die DecisionTech-Chefs allerdings kurios.



Abgesehen von Begrüßungsansprache und persönlichen Gesprächen mit den direkten Mitarbeitern streifte Kathryn durch die Firma, redete mit Leuten und beobachtete Besprechungen.





# Der Stab







Vertriebschef Jeff Rawlins wurde JR gerufen, war seit Ewigkeiten im Geschäft und unzuverlässig - selten hielt er Zusagen ein, dies oder das zu tun.



Carlos Amador, der Kundendienstleiter, war bescheiden und hilfsbereit, machte selten den Mund auf, aber wenn, kam immer etwas Konstruktives, Vernünftiges heraus.



Finanzchefin (CFO) Jan Mersino unterstützte Jeff ziemlich erfolgreich bei der Kapitalbeschaffung. Sie war pingelig und hütete die Firmenfinanzen wie ihre eigenen.



Chief Operating Officer (COO) Nick Farrell, früherer Betriebsleiter bei einem PC-Hersteller, bekam durch den Fehlstart von DecisionTech neue Aufgaben und war völlig frustriert darüber.