



# Lernen aus den Erfahrungen des Interim Manager Kollegen

Abendseminar  
7. November 2016

Top Fifty Abendseminare behandeln aktuelle Themen rund ums Interim Management. Erfahrene „Senior“ Interim Manager berichten über ihren Einstieg ins Interim Management, von ihrer Arbeitsweise und Verhalten in schwierigen Situationen. Der intensive Erfahrungsaustausch bildet eine interessante und wertvolle Informations-Plattform für den Einsteiger sowie den am Interim Management interessierten Teilnehmer. Wir bieten Ihnen eine praxisorientierte Form der Weiterbildung.



## Seminar

Referat

**Heinz Josef Bauer**

selbstständig, Interim Manager seit 2006 und Associate Partner bei Top Fifty; Einsätze als CEO, COO und Projektmanager; war über viele Jahre in verschiedenen Management Positionen tätig

Moderation

**Urs Tannò**

Geschäftsführender Partner bei Top Fifty seit 2006; war in verschiedenen Management Positionen und Verwaltungsräten tätig

Diskussion

Fragen, Stellungnahmen und weitere Informationen

Apéro

ab 20:00h



## Wer ist Top Fifty AG ?

Ein Unternehmen spezialisiert auf die Vermittlung von berufs- und lebenserfahrenen Führungskräften für «C-Level» Positionen (i.R.) über 50 Jahren

- Gegründet 1996 – heute in der zweiten Generation
- Standort in Zug
- Zwei geschäftsführende Partner
- Zehn Associate Partners in Schweiz und Frankreich
- Netzwerk von ca. 900 handverlesenen, selbstständigen Interim Manager/innen auf Top Niveau
- Fokussiert auf erste und zweite Führungsebene in Industrie, Konsumgüter, Dienstleistung und Verwaltung
- Erfahrung aus hunderten vermittelten Mandaten



Urs Tannò  
Industrie & Verwaltung



Andy Kistler  
Konsumgüter



## Interim Manager - der bessere Manager?!

- Aufgaben sind immer in einem schwierigen Umfeld (Komplexität)
- Ursachen und Massnahmen stellen hohe Anforderungen an Analyse, Handeln und Kommunikation
- Auftraggeber sind oft Teil der Problemstellung
- Freiraum, Mut zur Wahrheit und sensibles Vorgehen ist essentiell zur Aufgabenlösung
- Rechtzeitiger Abschluss eines Einsatzes/ Mandates



*Nachhaltig erfolgreiche Interim Manager sind starke Persönlichkeiten und wissen aus Erfahrung was sie tun und welchen Effekt sie damit erzielen*



## Mein Beruf – Interim Manager

### Haben Sie sich diese Fragen bereits beantwortet?

- *Was differenziert* mich vom festangestellten Manager und was vom Kollegen Interim Manager ?
- Welche *Aufgaben und Herausforderungen* stellen sich mir und was befähigt mich diese zu lösen ?
- Wie *profilieren und verkaufe* ich mich erfolgreich als Interim Manager und wie pflegt ich mein Netzwerk (Kunden) ?
- Wie erreiche ich eine gute *Zusammenarbeit mit meinem/n Provider/n* und wie kann ich damit meine Auslastung verbessern ?



Lernen aus den Erfahrungen des Kollegen

# Erfolgreiches Mandatsmanagement Heinz Josef Bauer



geboren in Köln

Studium Uni Köln, Dipl. Ing. Verfahrenstechnik

Daimler-Benz AG (Trainee Programm, BWL, Verkauf Lastkraftwagen)

General Electric Plastics (Sales Manager Germany, Field Market Development Germany, Field Market Development Europe, Business Manager M&A)

Lapp GmbH (Geschäftsführer Vertrieb, Marketing, Produktentwicklung, Logistik)

Weidmann Plastics AG, CEO

Top Fifty AG, verschiedene Interim Management Einsätze / Mandate



## Auftrag Gründung Industrie AG (Beispiel)

### **Definieren der detaillierten Firmenstrukturen**

- Struktur bereinigen, möglichst ein CF >0 im Jahr 20..
- Organisation bis zum einzelnen definieren
- Strategie (noch verfeinern)
- Marktauftritt definieren

### **Alle Schnittstellen und Zuteilungen definieren/ festlegen**

- Verkaufsartikel klar festlegen
- Vertrieb/ Kunden
- Rohmaterial/ Beschaffung
- Lagerung

### **Entsprechende Strukturen definieren und aufsetzen**

- BAAN inkl. Intercompany mit Margen etc.
- Q-System (Vorsicht: Rezertifizierung)
- Prozesse optimieren

### **Leitung Projekt mit der operativen Einführung per 1. Januar**



## Start eines Mandates

- Ist-Analyse Unternehmen/ Unternehmensbereich
- Einzelgespräche Führungspersonen/ Mitarbeiter
- Due Dilligence, Check Kennzahlen
- Management by walking around
- Zwei Wochen



## Umsetzung

- Präsentation Analyse und Handlungsoptionen, Management/Verwaltungsrat
- Festlegung Massnahmen und „Kennzahlen“
- Kommunikation Führungsteam, Mitarbeiter
- Gemeinsame Ableitung und Vorgehensweise



## Führung Auftraggeber und Mitarbeiter

- Ständiger Abgleich der Entwicklung
- Verwaltungsrat/ Management/ Mitarbeiter einbeziehen
- Low Performer erkennen
- Personelle Korrekturen, Widerstände
- Direkte und persönliche Unterstützung
- Kommunikation der Abweichungen, VR-Sitzungen, GL-Sitzungen, wöchentliche Info VRP (Jour fix)
- Handlungsoptionen erarbeiten
- Dringende und heikle Themen, ausserordentliche VR-Sitzung und Festlegung der Massnahmen



## Massnahmen zur Ertragssteigerung

- Übernahme und direkte Verantwortung von schwierigen Aufgaben, z.B. Konflikte zwischen Entwicklung/ Konstruktion Verfahrenstechnik und Produktion
- Definition Kernkompetenz und Ableitung, z.B. Vertriebsaktivitäten, Lead Qualification, Investitionen
- Beseitigung der Fürstentümer, Qualifikations-Matrix und übergreifende Personalplanung, von 447 MA auf 394 MA und 18 Leiharbeiter bei gleicher Betriebsleistung
- Wertstromanalyse, Reduktion der Lagerbestände und Durchlaufzeiten Cash Flow



## Nachhaltigkeit

- Beteiligung bei der Rekrutierung des Nachfolgers
- Kommunikation des Übergangs, Mitarbeiterinformation
- Einarbeitung des Nachfolgers
- Fortführung der eingeleiteten Projekte
- Coaching und parallel Übernahme Projektverantwortung



Besten Dank  
und  
viel Erfolg!