

CAIM FÜR FIRMAN: WIE MAN DIE KRISE ÜBERLEBT

Die Corona-Krise nimmt an Stärke wieder zu und die Krisenmanager von der Tschechischen Assoziation des Interim-Managements sind wieder bereit zu helfen

Einführung

Um die von der Corona-Virus-Pandemie verursachten Schwierigkeiten zu überstehen, bemühten sich Unternehmen mit allen Mitteln, doch jetzt beginnt eine zweite Phase, die sie vielleicht nicht mehr überleben können. Das Leben und die Gesundheit der Menschen haben zwar maximale Priorität, doch die bisher getroffenen und noch zu erwartenden Präventionsmaßnahmen haben leider auch negative Auswirkungen auf die Wirtschaft. Von den vergangenen schwierigen Monaten sind Unternehmen angegriffen (physisch, psychisch, finanziell...) und ein Ende der Krise ist nicht in Sicht. Sich darauf zu verlassen, dass es besser wird hat keinen Sinn. Es wird nötig sein aktiv einzugreifen, um die negative Entwicklung abzuwenden.

Wie? Das Team erfahrenen Krisenmanager von der Tschechischen Assoziation des Interim-Managements (CAIM) stellte eine Reihe von Empfehlungen für Firmen zusammen, um ihnen zu helfen, die Krise zu überstehen, in dem sie sich wichtiger Zusammenhänge bewusst werden und die nächsten Schritte gezielt zu planen.

Die Krisenmanager von CAIM haben aus etlichen Unternehmenskrisen wichtige Erfahrungen gesammelt, in dem sie sich an deren Lösung mit „eigenen Händen“ beteiligten. Die überwiegende Mehrheit dieser Erfahrungen ist auch in der heutigen Situation auf Betriebe, ihre Eigentümer und das Management anwendbar. Diese Methoden des praktischen Krisenmanagements können auch Regierungsorgane und Krisenstäbe der unterschiedlichsten Niveaus nutzen, oder sie können von verschiedenen fachlichen und beruflichen Assoziationen eingesetzt werden.

Hinweise, die aus Erfahrungen der Krisenmanager CAIM folgen

> **Es ist wichtig festzustellen, dass die Krisensituation um uns herum alle, alles und jeden betrifft**, eine Situation, auf die wir nicht genügend und angemessen vorbereitet sind (mental, wissentlich und organisatorisch, was notwendige Ressourcen betrifft ...). Es handelt sich um die **Situation, in der die bisherigen Instrumente des „Nicht-Krisen-Managements“ (größtenteils) nicht mehr wirken.**

> Das bloße **Warten auf ein Wunder** oder eine irgend geartete massive Hilfsleistung von außen **ist keine rationale Methode, wie man eine solche Krise lösen könnte. Für die Bewältigung der Situation sind wir primär selbst verantwortlich. Irgendeine Hilfe von außen kann zwar eine willkommene Unterstützung sein, wobei jede solche Hilfe logischerweise sowohl zeitlich, als auch in ihrem Umfang begrenzt sein wird.**

> In der Krisensituation **werden wir nicht in der Lage sein, alles zu schützen, zu retten und pflegen**, wie es in der vorherigen Nicht-Krisensituation möglich war. Obwohl es schmerzhaft ist, müssen wir uns **klare Prioritäten setzen und dementsprechend die verfügbaren Ressourcen zuordnen** (Zeit, Aufmerksamkeit, materielle - personelle - finanzielle und andere Quellen). In der

Krise wird es niemals genügende Ressourcen geben, um alle Bedürfnisse und Anforderungen zu befriedigen.

> Die überwiegende Mehrheit der Marktteilnehmer sind wie wir auf eine solche Krise nicht vorbereitet, schließlich wäre die Ausgangslage sonst nicht in eine so unerwartete und schwierig beherrschbare Krise umgeschlagen. Deshalb können im Regelfall die **organisatorischen oder prozeduralen Vorgehensweisen aus der Vor-Krisen-Zeit nicht zur Lösung der konkret aufgetretenen Krise beitragen** (im Sinne der Redewendung über Vorbereitung auf den vergangenen Krieg).

Bemerkung: Dies trifft insbesondere auf die Diskussion zu, ob alle Vor-Krisen-Vorschriften, Richtlinien, Vorgehensweisen, Pläne usw. strikt zu berücksichtigen sind. Eine grundsätzliche Bevorzugung bei der Entscheidungsfindung über die logisch notwendigen Schritte gepaart mit blanker Bauernschläue, ergänzt um professionelle Erfahrungen aus der Nicht-Krisenzeit, kann die Situation in der Krise nur verschlechtern. Die Krisensituation ist unstrukturiert und oft unübersichtlich, deshalb sind Krisenteams, bestehend aus Managern und Experten mit der Fähigkeit flexibel zu denken, geeignete Instrumente.

- > Es hat keinen Sinn, über das Geschehene zu jammern. **Es ist vielmehr erforderlich, sich mit voller Energie dafür einzusetzen, die Entwicklung** der Krise in Zukunft umzukehren. **Auch für kritische Diskussionen, wer was in der Vergangenheit verursacht hat, wird erst nach dem Versuch die Krise abzuwenden genügend Zeit sein.**
- > **Jeder kann - auch trotz guter Absicht - Fehler machen. In der Krisenleitung muss mit Fehlern gerechnet werden und es ist nötig, sie angemessen zu tolerieren.** Das bedeutet jedoch nicht, dass die Fehler nicht minimalisiert werden sollten, besonders dank der Teamzusammenarbeit.
- > Sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes ist es notwendig zu **kommunizieren: stetig, mittels klarer Sprache und entlang verabredeter Pfade.** Die Kakophonie unterschiedlicher Meinungen zu Krisenthemen (besonders die vermittelten, obgleich auch unerwünscht durch Medien, sowie durch verschiedene, manchmal eingebildete Persönlichkeiten auf sozialen Netzwerken vervielfacht) steigert das Chaos und senkt die Motivation der Menschen, sich nach den Krisenanweisungen der verantwortlichen Autoritäten zu richten.
- > **Es ist nötig, Leuten zu vertrauen** und Vorschläge für Vorgehensweisen und Regeln so auszuarbeiten, dass die Maßnahmen nicht unnötig durch Bürokratie oder Kontrollen behindert werden, womit ihr Effekt für die meisten Ehrlichen gedämpft oder kompliziert wird.
- > **Keine Krise dauert ewig.** Wenn wir am Anfang Parameter festlegen, die das Ziel beschreiben - wann wir die Krise als überwunden ansehen - können wir das „Licht am Ende des Tunnels“ besser sehen und gemeinsam daran arbeiten. Zugleich ist es in der Krise nötig, realistisch zu sein. Es hat keinen Sinn zu glauben, dass sie bald vorüberginge. Es gilt sich gut darauf vorzubereiten, dass die schweren Zeiten lange dauern können.

Empfehlungen der Krisenmanager CAIM

- 1) **Für eine effektive Leitung der Krise ist ein passend organisierter Krisenstab/ein Krisenteam erforderlich, der verschiedene Varianten von Krisenplänen und Vorgehensweisen erstellt und bearbeitet,** die den Bedürfnissen der Leitung der jeweiligen Krise entsprechen. Varianten der vorbereiteten Krisenpläne werden miteinander nach den im Voraus klar eingestellten Parametern umgeschaltet.

- 2) **An der Spitze des Krisenstabs/-teams muss ein energischer Chef stehen, der genügende Kompetenzen und das letzte entscheidende Wort hat.** Es ist wichtig in die Krisenleitung Emotionen, persönliche Beziehungen und Politik nicht zu vermischen. Die Leitung der Krise ist eine Vollbeschäftigung, der Krisenmanager kann nicht zugleich auf mehreren Stühlen sitzen oder in mehreren Funktionen eingesetzt sein. Der Manager (gewöhnlich der Direktor oder Eigentümer), der an der Spitze des Krisenstabs/-teams steht, muss ein **erfahrener Mensch** sein, der analytisches und kritisches Denken, gute Orientierung, sowie die Fähigkeit hat, mit Abstand und in Zusammenhängen zu denken. Er kann Informationen auswerten, Änderungen einführen, sowie argumentieren. Wichtig ist seine Fähigkeit zu kommunizieren, vor allem bei der Schlichtung von Konflikten. Er muss anderen eindeutiges Feedback geben.
- 3) Es ist nötig aufzuhören, sich mit Fehlern von gestern zu beschäftigen, und **sich völlig den Lösungen von morgen zu widmen. Die Lösung von Problemen nicht aufschieben!** Das Aufschieben notwendiger Aktivitäten und Entscheidungen ist keine Lösung. Im Gegenteil, rechtzeitig und qualifiziert zu reagieren, ist für das Endergebnis wichtig. **Vieles lässt sich auch vorhersehen.** Danach sind die Stellen im Voraus zu stärken, die schwach sind oder dank der Krise extrem belastet sind. Es gilt das positive Licht am Ende des Tunnels zu suchen, und deshalb Negativismus und unnötige rückgewandte Selbstkritik zu limitieren.
- 4) **Der Krisenstab/das Krisenteam sollte klar, verständlich und direkt kommunizieren.** Er sollte regelmäßig, z.B. einmal pro Tag, strukturiert und durch eine dafür beauftragte Person kommunizieren. Die Kommunikation nach außen sollte direkt aber unterstützt durch einen Experten auf dem Gebiet der Krisenkommunikation erfolgen. Die Kommunikation muss rechtzeitig, einfach verständlich, direkt und vertrauenswürdig sein. Es sollte nicht passieren, dass die getroffenen Aussagen am nächsten Tag ganz anders sind. Die Vertrauenswürdigkeit der Mitteilungen wird durch die Form und Person unterstützt, die wichtige Sachen (Entscheidungen, Schritte) mitteilt, zugleich durch die Qualität der Argumentation und nachfolgende Umsetzung.
- 5) **Für das Krisenmanagement brauchen wir eine agile Leitung. Ihr Vorgehen zeichnet sich durch die Bereitschaft, Fähigkeit zur schnellen Reaktion und durch Anpassungsfähigkeit aus.** Das agile Vorgehen der Leitung beinhaltet es, sog. kurze Sprints festzusetzen, das sind Ziele, die in dem Zeitraum von einigen Tage oder einer Woche umgesetzt werden müssen. In diesem Zeitraum wählen wir Prioritäten aus, denen sich Leute widmen sollen, und das in Verbindung mit der Kapazität der Leute, die sie in diesem Zeitraum haben. Täglich erfolgt die Bewertung der erreichten Ergebnisse des vorigen Tages und die Präzisierung der Arbeit an den Prioritäten des jeweiligen Tages. Eine Stütze für diese agile Leitung können auch die On-line-Werkzeuge zur Kommunikation und zu gemeinsamen Datenablage sein.
- 6) **Es ist nötig, die Kräfte zu vereinigen** - an informale Autoritäten in der Firma zu appellieren, dass sie die Maßnahmen unterstützen, die der Krisenstab ausgibt. Dass sie sich ihnen unterordnen sollen und sie nicht in Zweifel ziehen; denn nur dadurch stärken sie die Autorität des Krisenstabs, dessen Entscheidungen und deren Befolgung im Betrieb. Die Regeln und Maßnahmen sollten in der **Atmosphäre des Vertrauens** gestaltet werden, nicht unter bürokratischer Kontrolle und ständiger Kritik. Andererseits sind die vereinbarten Regeln zu beachten und einzuhalten.
- 7) **Sehen wir die Krise nicht als Unglück oder Versagen, es kann auch eine Gelegenheit zu Entwicklung und Wachstum sein.**
Last uns versuchen, eine Marktlücke, eine neue Dienstleistung, ein neues Erzeugnis oder eine neue Verbindung zu finden. Falls nötig, stellen wir uns auf eine andere Tätigkeit, andere Kunden

u. ä. ein. Wir überprüfen unsere bisherige Strategie.

- 8) Um Krisensituationen zu meistern ist es gut, die fachliche Hilfe** von Spezialisten zu nutzen, die mit der Lösung und Leitung in Krisensituationen bereits Erfahrungen haben. Zögern wir mit der Lösung nicht. Die Zeit vergeht, und wenn wir jetzt zögern, kann es für eine Rettung zu spät sein.

Erste Hilfe - Was Sie selbst machen können

- setzen Sie Prioritäten und konzentrieren Sie sich darauf
- stellen Sie Krisenpläne auf
- konzentrieren Sie sich auf Verkauf/Handel
- ziehen Sie mit Rücksicht auf die „neue“ Situation ein neues Produkt oder eine neue Dienstleistung in Betracht
- nutzen Sie die Gelegenheiten aus, um neue Gelegenheiten zu suchen
- wenn es sich als notwendig erweist, ändern Sie die bisherige Strategie
- senken Sie Kosten überall, wo es geht (inkl. Personalkosten)
- passen Sie auf den Cash-Flow auf, verhandeln Sie ggf. über Möglichkeiten einer späteren Zahlung oder Ratenzahlung
- rechnen Sie mit einer möglichen sekundären Insolvenz
- optimieren Sie die Produktion (produzieren Sie nicht nur fürs Lager, damit die Produktion nicht eingestellt wird)
- überprüfen Sie und vereinfachen Sie Prozesse, wenn es möglich ist; automatisieren Sie Prozesse
- setzen Sie Vertretungen für gewisse Positionen fest
- verabschieden Sie sich von den Angestellten, die nicht aktiv und loyal sind
- kommunizieren Sie mit den Angestellten sowie mit der Umgebung
- unterstützen Sie den Teamgeist
- führen Sie eine passende Form für das „Lernen aus der Krisenentwicklung“ ein - für andere ähnliche Situationen

Wie kann man erkennen, dass die Firma in die Krise gerät und wann sie die Hilfe von Experten braucht

Firmen erleben immer wieder unerwartete Sachen, die sie bewältigen müssen. In einigen Fällen können z.B. Veränderungen auf dem Markt für eine Firma bedrohlich sein, obwohl es der Firma bisher gut ging. In anderen Fällen trägt dieselbe Situation nur dazu bei, dass sich die bisherigen oder langfristig nicht gelösten Probleme verstärken. Der Eigentümer oder das Management können sich logisch die Frage stellen, ob sie das alleine schaffen oder ob es besser wäre, nach Hilfe von außen zu suchen, und ab wann.

Es gibt ausgearbeitete Vorgehensweisen und Methoden für Beurteilung der finanziellen Gesundheit der Firmen, die zum Beispiel Banker, Auditoren, aber auch die Krisenmanager verwenden. Für eine schnelle Orientierung genügt es jedoch, nur ein paar Fragen zu stellen, wobei die finanzielle Lage nicht das wichtigste Kriterium ist.

Die Interim-Manager von CAIM haben einen einfachen Test für mittlere und kleinere Betriebe erstellt, mithilfe dessen die Eigentümer oder Manager selbständig schnell ermitteln können, in welchem Zustand sich ihre Firma befindet und ob sie die Hilfe von außen gebrauchen kann.

EINFACHER „KONDITIONSTEST“ FÜR FIRMEN

In welcher Verfassung befindet sich die Firma

1. In ausgezeichneter Verfassung

- *die Firma wächst langanhaltend,*
- *die Profitabilität ist über dem Marktdurchschnitt,*
- *die Arbeitskraft des Personals ist zu 100% ausgeschöpft, es werden stets weitere Mitarbeiter gesucht*
- *die Produktionskapazität ist zu 100% ausgeschöpft, eine Erweiterung ist nötig (falls es sich um eine Produktionsgesellschaft handelt)*

2. In durchschnittlicher Verfassung

- *die Firma stagniert langanhaltend oder wächst langsam (zur Diskussion steht also die Überprüfung der Firmenstrategie, ob sie von sich selbst aus fähig ist, in der gegebenen Situation ein dauerhafteres Wachstum zu sichern)*
- *die Profitabilität ist positiv/akzeptierbar*
- *die Arbeitskraft des Personals ist zu 90-100% ausgeschöpft*
- *die Produktionskapazität ist zu 90-100% ausgeschöpft (falls es sich um eine Produktionsgesellschaft handelt)*

3. In unterdurchschnittlicher Verfassung

- *die Firma stagniert langanhaltend oder sinkt langsam (der Verkauf stagniert oder sinkt, das zeigt sich auch an ihrem wirtschaftlichen Ergebnis)*
- *die Profitabilität ist seit längerem eine „schwarzer Null“ oder auch kurzzeitig negativ*
- *die Arbeitskraft des Personals ist zu 80-90% ausgeschöpft*
- *die Produktionskapazität ist zu 80-90% ausgeschöpft (falls es sich um eine Produktionsgesellschaft handelt)*

4. In problematischer Verfassung

- *die Leistungen der Firma sinken schon längere Zeit, das zeigt sich auch an ihrem wirtschaftlichen Ergebnis und potenziell wird dadurch auch der Cash-Flow negativ beeinflusst*
- *die Profitabilität ist länger als 9 Monate negativ*
- *die Arbeitskraft des Personals ist zu weniger als 80% ausgeschöpft*
- *die Produktionskapazität ist zu weniger als 80% ausgeschöpft (falls es sich um eine Produktionsgesellschaft handelt)*
- *mehr als die Hälfte der Verbindlichkeiten sind auch 30 Tage nach der Fälligkeitsfrist noch offen*
- *Die Probleme können sich auf Gebiet der Bilanz zeigen (Vorräte steigen, Forderungen nach*

der Fälligkeitsfrist, Verbindlichkeiten, bzw. unfertige Produkte, die Gesellschaft gerät in Probleme auf Gebiet der Kredite/Verschuldung - z.B. Sie erfüllt nicht die vereinbarten Bankverträge)

5. Kritische Verfassung

- *sinkende Leistung sind ein langzeitiger Trend*
- *die Profitabilität ist länger als 12 Monate negativ*
- *die Arbeitskraft des Personals ist zu weniger als 75% ausgeschöpft*
- *die Produktionskapazität ist zu weniger als 75% ausgeschöpft (falls es sich um eine Produktionsgesellschaft handelt)*
- *mehr als 75% der Verbindlichkeiten sind auch 30 Tage nach der Fälligkeitsfrist noch offen und es scheint, dass dieser Trend weiterhin fortgesetzt wird; die Gesellschaft hat ein Problem mit der Umschuldung der Kredite*

6. Kritische Kondition „COVID“

- *die Leistung der Firma sinkt (steil infolge der Pandemie und der damit zusammenhängenden Maßnahmen)*
- *die Profitabilität ist mehr als 6 Monate negativ*
- *die Produktionskapazität ist zu weniger als 75% ausgeschöpft*
- *die Produktionskapazität ist zu weniger als 75% ausgeschöpft (falls es sich um eine Produktionsgesellschaft handelt)*
- *mehr als 75% der Verbindlichkeiten sind auch 30 Tage nach der Fälligkeitsfrist noch offen und es scheint, dass dieser Trend weiterhin fortgesetzt wird; obwohl die Firma auch die Regierungsunterstützung ausnutzt*

Wie ist die Position der Firma am Markt

■ **Marktposition**

1. *Leader in dem Segment (die Firma hat ihre eigene Entwicklung der Produkte und Dienstleistungen und gibt damit in der Branche den Trend an, und/oder ihr Marktanteil ist bedeutend und wächst)*
2. *Durchschnittlicher Marktteilnehmer (die Firma hat keine eigene Entwicklung, und/oder ihr Marktanteil stagniert oder sinkt langsam)*
3. *Problematischer Marktteilnehmer (der sinkende Marktanteil ist bereits ein langanhaltender Trend - mehr als 3 Jahre)*
4. *Die Firma ist eigentlich nur ein Subunternehmen für Lohnarbeit*

■ **Beschaffenheit des Markts**

1. *Der Markt wächst*
2. *Der Markt stagniert*
3. *Der Markt schrumpft*
4. *Die Bedingungen auf dem Markt änderten sich dramatisch*

Erfolg der Strategie des Betriebes

1. *Es gelingt, die Strategie erfolgreich umzusetzen und das führt zu langanhaltendem Wachstum*
2. *Es gelingt, die Strategie erfolgreich umzusetzen, der Betrieb stagniert trotzdem*

- 3. Der Betrieb sinkt, es gelingt nicht, die Strategie umzusetzen oder in der gegebenen Situation bringt sie nicht die erwarteten Ergebnisse*
- 4. Die Ausgangslage, unter denen die bestehende Strategie vorbereitet wurde, ändern sich bedeutend, womit die bestehende Strategie überholt ist und für die gegenwärtige Situation völlig unpassend ist*

Prozesse und Funktionsfähigkeit des Betriebes

- 1. Der Betrieb/die Firma funktioniert ohne Probleme (die Prozesse sind mehr oder weniger effektiv eingestellt)*
- 2. Die Firmenprozesse kommen manchmal ins Stocken, aber es gelingt auftretende Probleme mit eigenen Kräften zu lösen*
- 3. Die Firmenprozesse verursachen ersichtliche Probleme und diese Probleme zeigen sich in der Unfähigkeit der Firma, ihre Produkte, Dienstleistungen an die Kunden rechtzeitig, in der erforderlichen Qualität und mit dem angestrebten Gewinn zu liefern*

Auswertung des Tests

Falls Ihre Antworten immer **in den höheren Zahlbereichen - also zum Beispiel 3 und höher - liegen, kann die Situation für ernsthaft erachtet werden. Dann ist es nötig nicht zu zögern, die Situation angemessen zu lösen.** In erster Linie sollte jeder selbst beurteilen, ob er fähig ist, die Situation mit eigenen Kräften zu lösen. Eine weitere Möglichkeit ist, einen erfahrenen Berater, Mentor oder Interim-Manager um Hilfe zu bitten. In Frage kommt auch die Fusion oder der Verkauf. Wir machen darauf aufmerksam, dass es in dieser Situation bereits nötig ist, sog. Liquiditätstest durchzuführen, besonders zur Identifizierung der Risiken der Überschuldung und/oder der Zahlungsunfähigkeit nach dem Insolvenzgesetz.

Fazit

Krisen sind an sich nichts Unbekanntes oder Außerordentliches. Die Corona-Krise ist jedoch vor allem darin außergewöhnlich, dass sie einen großen Teil der Wirtschaft betraf und noch betreffen wird. Welche Firmen überleben hängt nicht so sehr davon ab, wie groß und gesund sie sind, sondern wie flexibel sie sich neuen Bedingungen anpassen können. Die meisten tschechischen Unternehmer und Manager bemühen sich redlich, um das Überleben ihrer Firmen zu kämpfen. Die Tschechische Assoziation des Interim-Managements sieht es als ihre Mission an, ihnen dabei zu helfen. Sie stellt die Erfahrungen ihrer Mitglieder - der Interim-Manager - unter anderem auch durch dieses Dokument - allen Interessenten zur Verfügung.

Es gibt Situationen, in denen es besser ist, ein konkretes Problem einem Experten anzuvertrauen. So ist es üblich, die Reparatur des Automobils einem erfahrenen Automechaniker oder die Heilung des schmerzenden Zahns einem guten Zahnarzt anzuvertrauen. Im Fall der Krise ist es manchmal passend, zur Hilfe auch einen professionellen Krisenmanager zu engagieren, der schon mehrere ähnliche Situationen schon erlebt und gelöst hat. Auch in Krisenzeiten gilt es bewährte Vorgehensweisen zu nutzen, denn die „Trial-and-error-Methode“ kann fatale Auswirkungen haben.

Die Tschechische Assoziation des Interim-Managements ist bereit, Unternehmern bei der Lösung der Folgen dieser Krise ohne Hinsicht auf Fachgebiet und Fachrichtung zu helfen. Die einzelnen Mitglieder der Assoziation sind Experten für verschiedene Gebiete der Lösung von Firmenproblemen.

Verarbeitet den 15. 10. 2020

Team von Autoren - Mitgliedern des CAIM-Ausschusses: Ján Dolejš, Petr Karásek, Jana Dronská, Tomáš Krýsl,
mit Beitrag der Interim-Manager:
René Skýpala, Dalibor Petřů, Radka Šušková, Iva Hovadová, Ladislav Novák, Zdeněk Vejvoda

Über die CAIM

Die Tschechische Assoziation des Interim-Managements ist eine fachliche Plattform. Sie vereint Interim-Manager und Profis, die Erfahrungen mit der Lösung der Krisensituationen in vielen Branchen haben. Die Interim-Manager von CAIM waren in vielen Rollen tätig oder halfen insgesamt bei der Lösung von Problemen in hunderten Betrieben und Organisationen mit. In vielen Fällen retteten sie deren Existenz. Die Interim-Manager übernehmen in Form eines zeitlich begrenzten Projektes/Auftrags und erledigen die Aufgaben, für die die Firmen nicht genug Ressourcen, Erfahrungen oder Sachkunde besitzen.

Spezialisierungen und Fachgebiete der Wirkung der Interim-Manager

■ Die Assoziation verfügt über Interim-Manager mit den folgenden Spezialisierungen: Finanzen und Controlling, Logistik, Ankauf, Handel, Dienstleistungen, Personalwesen, Informationstechnologie, Leitung von Firmenprozessen, Produktion, aber auch der Leitung ganzer Betriebe. Die Interim-Manager wirken in kleineren Betrieben individuell, größere Projekte lösen sie in Teams, die dem gegebenen Betrieb nach Maß angepasst werden.

■ Fachlich sind die Interim-Manager in den folgenden Branchen tätig: Maschinenbau, verarbeitende Industrie, Automobilbau, Elektrotechnik, Bauwesen, Verkehr, Logistik und Versorgung, IKT, chemische und Lebensmittelindustrie, Pharmazie, Tourismus und Hotelbranche, Handel und Dienstleistungen oder in anderen Fachgebieten.

Die Interim-Manager helfen Firmen

- ihre strategische Ausrichtung zu ändern, wenn es nötig ist (das wird für viele Betriebe ein aktuelles Bedürfnis gerade im Zusammenhang mit der Behinderung mancher Branchen infolge der Corona-Krise sein)
- ein passenderes Geschäftsmodell einzuführen
- die Kosten so zu lenken, damit es in den problematischen Situationen nicht zu der Bedrohung der Firma kommt. Notwendige Änderungen der inneren Prozesse zu leiten.
- Die einzelnen Positionen der Bilanz zu überprüfen - Vorräte, Halbfabrikate, Forderungen, Verbindlichkeiten; Hilfe mit der Umfinanzierung und Restrukturierung der Kredite
- den Cash-Flow zu optimieren, und dies auch in der komplizierten Situation oder bei der sekundären Insolvenz
- die Bedrohung eines möglichen Bankrotts abzuwenden, beziehungsweise den Betrieb nach einem Bankrott zu führen
- mit der Vorbereitung und Abwicklung von Fusionen, Aquisitionen oder bei der Suche eines Nachfolgers eines Manager zu helfen
- die Funktionsfähigkeit der Firma (der Abteilung der Firma) im Fall des Ausfalls eines Leitenden Angestellten sicherzustellen (Substitution-Management)

- *den Schäden vorzubeugen, die aus der Verantwortung besonders des satzungsgemäßen Organs folgen*
- *Das alles in verschiedenen Formen des Engagements je nach Bedarf: als Interim- Manager, als Partner der Eigentümer oder als Partner des Top-Managements der Betriebe*
- *Von Vorteil sind die schnelle Einarbeitung in die erforderliche Aktivitäten, die Flexibilität, die Professionalität, die Unabhängigkeit, die Unbefangenheit, die Vertraulichkeit, die Verantwortlichkeit und die Referenzen.*

Mehr unter: www.caim.cz