

Value & Efficiency Enhancement



inter cooperation partners

Profil des

Geschäftsbereichs

ERGEBNIS - STEIGERUNG

Copyright © 1998 – 2006 icp[®] group

Pappelallee 1 D - 40668 Meerbusch / Düsseldorf

Tel.: +49 2150 912 000 Fax: +49 2150 912 008

contact@icp-group.com

www.icp-group.com

Omnes, quantum potes, juva.

Arthur Schopenhauer, 1840

Portrait des i c p[®] Geschäftsbereichs

Kurzportrait der i c p Gruppe

Die i c p Gruppe ist ein führendes internationales Netzwerk unabhängiger Professionals zur Unterstützung bei Übernahmen und Fusionen sowie Veräußerungen, Unternehmens-Kooperationen und -Allianzen, insbesondere bei grenzüberschreitenden Vorhaben, einschließlich Globalisierung und Expansionsfinanzierung, Erbringung aller damit verbundenen Dienstleistungen, wie Erstellung von Memoranden, Due-Diligence-Durchführung, Vertragsverhandlung, Integration übernommener Unternehmen, Squeeze-Out, Maßnahmen zur Wertsteigerung, Umsetzung von Synergie-Potentialen sowie zur Restrukturierung von Unternehmen.

Der Geschäftsbereich „Business Cooperation Services“ ist ganzheitlicher Dienstleister im Bereich Kauf & Verkauf von Unternehmen.

Der Geschäftsbereich „Value & Efficiency Enhancement“ ist Dienstleister für Ergebnissteigerung, strategische Neuausrichtung, Restrukturierung von Unternehmen und Organisationen, Integration übernommener Unternehmen und Umsetzung der erwarteten Synergien, Kapitalbeschaffung und Vorbereitung des Börsengangs, durch Stellung von Moderatoren, Interim-Executives und Experten.

Gründung und Rechtsform

Die i c p Gruppe ist aus der 1983 gegründeten Dr. Müller Consult GbR hervorgegangen und nahm 1989 die Rechtsform der ersten Europa-Gesellschaft, der "Europäischen wirtschaftlichen Interessen-Vereinigung" (EWIV) an; sie zählt damit in Europa zu den Vorreitern dieser in Deutschland ab 1.7.1989 möglichen Gesellschaftsform.

Sie ist unter dem Namen i c p GmbH Business Cooperation Services EWIV Inter Cooperation Partners beim Amtsgericht Neuss unter Nr. HRA 4561 eingetragen und hat ihren Sitz in D - 40668 Meerbusch / Düsseldorf, Pappelallee 1.

Weltweites Netzwerk

i c p wird weltweit für Sie tätig - in **Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Indonesien, Italien, Japan, Kanada, Litauen, Luxemburg, Monaco, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rußland, Schweiz, Spanien, Slowakei, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn und USA.**

Business Unit „Efficiency & Value improvement“

Im Geschäftsbereich Ergebnissteigerung unterstützt **i c p** Aufsichtsräte, Verwaltungsräte, Vorstände und Geschäftsführer, klar definierte und quantifizierte Aufgabenstellungen durch den befristeten Einsatz kompetenter und erfahrener „Professionals“ - mit hoher Akzeptanz bei Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsräten - in kurzer Zeit erfolgreich umzusetzen, welche messbare Effizienzsteigerung, Aufgaben-Umsetzung, Ergebnissteigerung sowie Erhöhung des Unternehmenswertes zum Ziele haben.

Effizienzsteigerung bedeutet Verbesserung des Verhältnisses von „Input“ zu „Output“, also nicht nur Kostensenkung, sondern vor allem Erweiterung des Outputs, sei es durch Verbesserung des Wirkungsgrades, sei es durch Innovation und Umsatzzuwachs oder durch Expansion in neue Märkte.

Die gemessenen Ergebnis- und Wertsteigerungen erreichen regelmäßig das 10- bis 20-fache des durch den Professionals verursachten externen und internen Aufwandes und häufig 10 - 15 % des Umsatzes.

i c p Professionals

i c p Professionals gewährleisten ein überdurchschnittlich hohes Niveau an Professionalität. Diskretion, Qualität, Kompetenz, Disziplin und Freude an der Hilfe zur Selbsthilfe sind Grundlage unserer überragenden Erfolge.

Die Professionals der **i c p** Gruppe haben über 20 Jahre Berufserfahrung und Kompetenz als frühere Vorstände, Geschäftsführer und Unternehmer, in zahlreichen Branchen und Märkten. Sie sind Insider und sprechen die Sprache unserer Kunden. Sie finden Lösungen, wo andere nur Probleme sehen.

Entsprechend der spezifischen Aufgabenstellung integriert sich ein Professional als „**Moderator**“ in das Unternehmen des Kunden oder er übernimmt als „**Experte**“ oder als „**Interim Executive**“ eine Führungs- oder Expertenaufgabe.

Der Kunde bekommt von **i c p** nur solche Professionals vorgestellt, die vergleichbare Aufgaben nachweislich bisher schon mehrfach gelöst haben.

Qualifikation und Qualitätskontrolle

Denn Mitglied und Partner der **i c p** Gruppe kann nur werden, wer die strengen internen Anforderungen an Professionalität und persönliche Integrität erfüllt. Er beherrscht perfekt und diszipliniert das **i c p**® System. Unsere Auftraggeber können darauf vertrauen: wer das international registrierte **i c p**® Label führen darf, unterliegt permanenter Qualitätskontrolle entsprechend EN ISO 9000 ff.

Leistungsangebot der i c p[®] Professionals

Die i c p Gruppe bietet ihre Professionals nur solchen Unternehmern an, die davon überzeugt sind, dass ihr Unternehmen regelmäßig oder aus akutem Anlass durch den Einsatz eines externen Professionals und durch das i c p[®] System mit seinem ganzheitlichen Ansatz, der nachfolgend erläutert wird, fitter für den globalen Wettbewerb gemacht werden kann.

Fitness für Mensch und Unternehmen

Erfolgreiche Unternehmer haben seit langem erkannt, dass eine Unternehmensorganisation gleich dem menschlichen Organismus nur dann gesund und erfolgreich ist, wenn es gelingt, dass der Mensch selbst an der Wiederherstellung seiner Gesundheit oder an seiner Leistungssteigerung mitwirkt und dabei vertrauensvolle Unterstützung, Zuwendung und Anerkennung erhält.

So verbessert der Spitzensportler seine Leistungsfähigkeit mit Hilfe eines Trainers oder Coaches und der Hochspringer seine Leistung, indem er die „(Mess-) Latte“ höher legt. Der gesundheitsbewusste Mensch unterzieht sich einem Fitnessprogramm. Der kranke Mensch wird operiert, weshalb bei Restrukturierung von Unternehmen nicht von ungefähr von „Einschnitten“ gesprochen wird. – Es ist bekannt, dass es für den Erfolg nicht nur auf das Vertrauen des Sportlers bzw. Kranken in die Kompetenz des Coaches bzw. Arztes ankommt, sondern dass ausschlaggebend der Leistungs- bzw. Heilungs- und Überlebenswille des Kranken und sein tatkräftiges Mitwirken sind.

Sokrates hatte schon vor über 2000 Jahren erkannt, dass es falsch ist, dem Betroffenen die richtige Lösung zu oktroyieren, sondern dass es darauf ankommt, ihn so zu führen und zu moderieren, dass er selbst das notwendige Problembewusstsein entwickelt und selbst die Lösungswege findet.

Auf die heutige Zeit übertragen bedeutet dies: Unternehmen werden nur dann fit für Spitzenleistungen („Outperformer“ in der Sprache der Analysten) bzw. gesunden von ihrer Ertragsschwäche, wenn die Leistungsträger selbst – freilich mit systematischer Unterstützung durch einen Professional als Moderator oder als Interim Executive – Ansätze für strategische Optionen, Effizienz- und Ergebnisverbesserungen erkennen, selbst die für die Lösung erforderlichen Maßnahmen erarbeiten und mit quantifizierter Zielsetzung und Zeitplanung diese auch umsetzen wollen.

Durch Hilfe zur Selbsthilfe und die damit verbundenen Erfolgserlebnisse wachsen die Mitarbeiter an Problemlösungskompetenz und unternehmerischer Motivation. Denn sie identifizieren sich mehr mit Unternehmenszielen und Unternehmenserfolg.

Vorgehensweise

Das Schaubild Form 10 zeigt den ganzheitlichen Ansatz des **i c p**[®] Systems, das Schaubild Form 11 die methodische Vorgehensweise.

Zielsetzung

Die Zielsetzung des Einsatzes eines Professional wird bereits im Auftragsgespräch konkretisiert und quantifiziert. Dabei wird auch der Zeit-rahmen für den Einsatz des Professionals abgeschätzt. Von Anfang an steht das Nutzen-Kosten-Verhältnis im Vordergrund.

Terminplanung

Ein **i c p** Moderator passt sich flexibel an die Erfordernisse der Aufgabenstellung einerseits und an die Belastbarkeit der Mitarbeiter des Unternehmens des Auftraggebers andererseits an. Während die kurze Potenzial-Diagnose möglichst zusammenhängend durchgeführt wird, da ja alle so schnell wie möglich Gewissheit haben wollen, um wie viel sich das Ergebnis steigern lässt, kann die Realisierungsphase durchaus auf einen Rhythmus von z.B. 3 Tage alle 2 Wochen als von der Mannschaft des Unternehmens noch verkraftbar gestreckt werden.

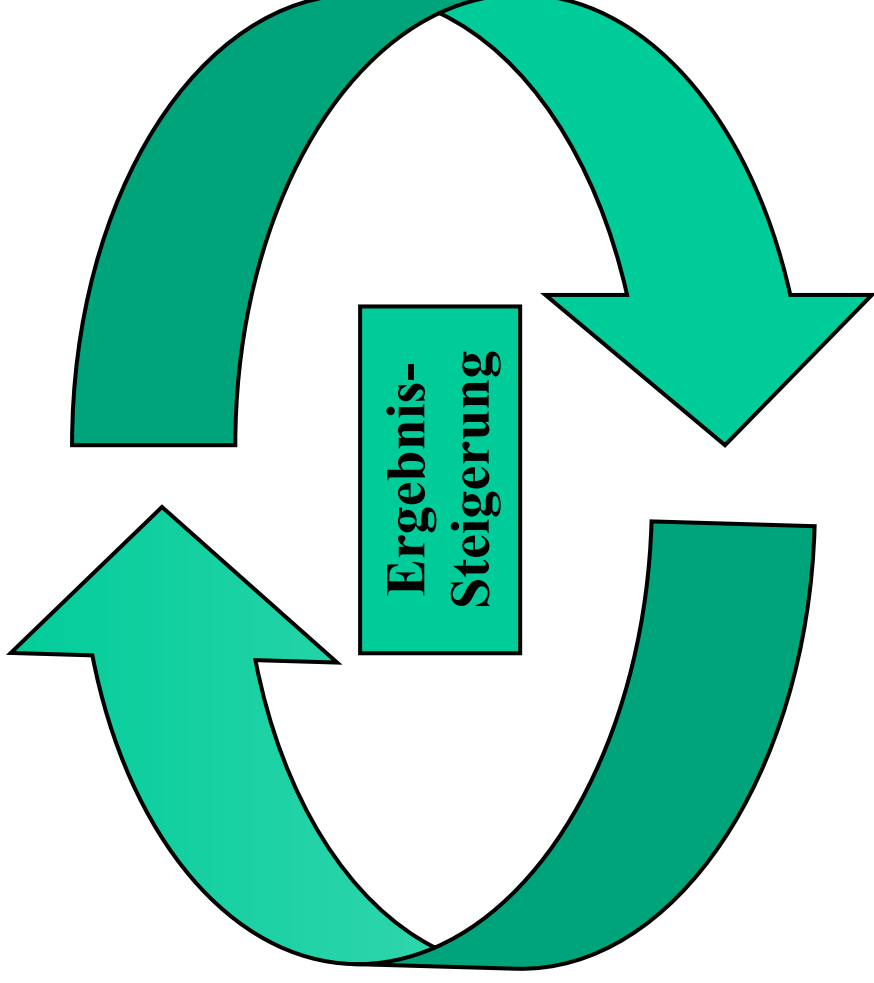
Wichtig zu wissen ist (siehe Form 19):

- Der Moderator ist täglich kündbar.
- Eine rollierende Terminplanung für die Realisierungsphase passt sich geschmeidig an Erfordernisse und Gegebenheiten an.

Bei der Auftragsvergabe wird nur die Potenzial-Diagnose fest terminiert und vereinbart (Form 12, 19). Sie dauert je nach Aufgabenumfang und Unternehmensgröße erfahrungsgemäß 8 – 18 Tage.

Soll der Professional eine Vollzeitfähigkeit als Interim-Executive übernehmen, wird deren Mindest-Dauer bei der Auftragsvergabe festgelegt. Die damit verbundenen Dispositions- und Kostenvorteile werden an den Auftraggeber durch eine entsprechende Reduzierung des Tageshonorars weitergegeben.

ERGEBNIS - STEIGERUNG DURCH MODERATION



Durch Moderation zu Erfolg und Vertrauenskultur (Sokrates)

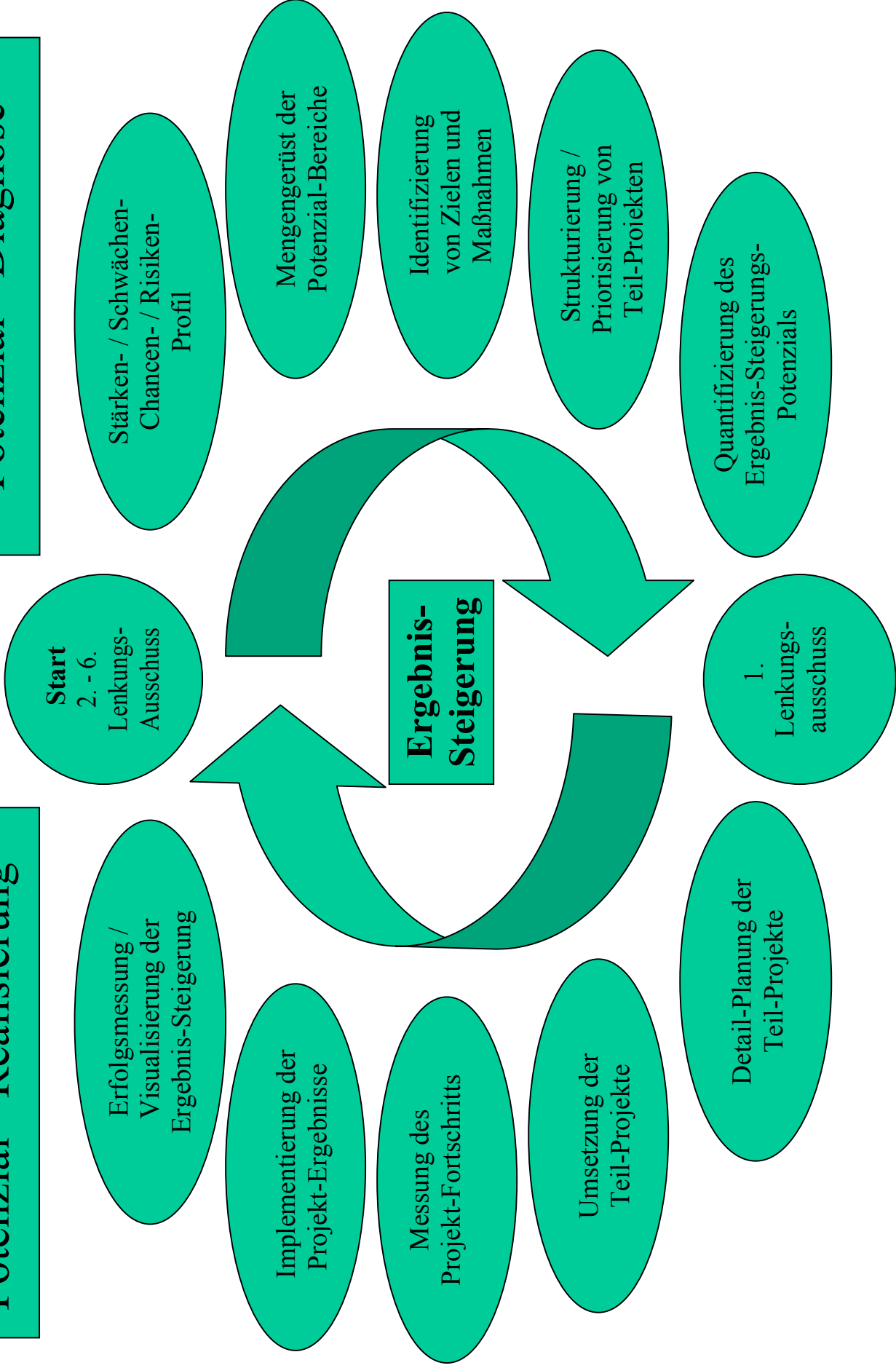
i c p[®] group, Pappelallee 1, D - 40668 Meerbusch / Düsseldorf

<http://www.icp-group.com>

Form 10 7/99: Ergebnis-Steigerung

Potenzial - Realisierung

Potenzial - Diagnose



PROJEKT - PLANUNG

Firma: _____ Projekt-Koordinator: _____ Datum: _____
 Projekt: _____ Moderator: _____

	Terminplanung	Tage ⁽¹⁾		
1. Potenzial-Diagnose			Mo	kum.
1.1 Information des Projekt-Teams mit Zielsetzung	<input type="checkbox"/>		Di	1
1.2 Stärken-Schwächen - / Chancen-Risiken – Profil	<input type="checkbox"/>		Mi	3
1.3 Mengengerüst / Kennzahlen der Potenzial-Felder	<input type="checkbox"/>		Do	4
1.4 Identifizierung von Maßnahmen zur Ziel-Erreichung ⁽²⁾	<input type="checkbox"/>		Fr	7
1.5 Strukturierung der Teilprojekte	<input type="checkbox"/>		Sa	8
1.6 Darstellung des Ergebnis-Steigerungs-Potenzials ⁽³⁾	<input type="checkbox"/>		So	9
1.7 Lenkungs-Ausschuss ⁽⁴⁾	<input type="checkbox"/>			10
2. Potenzial-Realisierung			Mo	50 ⁽¹⁾
2.1 Detaillierung und Planung der Teilprojekte in Teilprojekt-Teams	<input type="checkbox"/>		Di	
2.2 Umsetzung der Teilprojekte	<input type="checkbox"/>		Mi	
2.3 Quantifizierung des Projekt-Fortschritts	<input type="checkbox"/>		Do	
2.4 Implementierung des Projekt-Ergebnisses	<input type="checkbox"/>		Fr	
2.5 Erfolgsmessung / Visualisierung der Ergebnis-Steigerung	<input type="checkbox"/>		Sa	
2.6 Lenkungs-Ausschüsse ⁽⁴⁾	<input type="checkbox"/>		So	

⁽¹⁾ Die Projektdauer hängt ab von Belastbar-/Leistungsfähigkeit der Teilprojekt-Team-Mitglieder und Unternehmens-Situation.
⁽²⁾ Das Projekt wird auf kurzfristig realisierbare, besonders ergebniswirksame und wertsteigernde Teilprojekte konzentriert.
⁽³⁾ Die Darstellung erfolgt unter Anwendung der 80/20-Regel durch die Teilprojekt-Koordinatoren.
⁽⁴⁾ Der Lenkungs-Ausschuss gibt die Teilprojekte zur Umsetzung frei und tritt periodisch zur Steuerung und Erfolgskontrolle des Projektes zusammen.

PROJEKT - ANGEBOT / - AUFTRAG

Firma: _____ Projekt-Koordinator: _____ Ort: _____
Projekt: _____ Moderator: _____ Datum: _____

1. Potenzial-Diagnose

- | | ca. kumulative Tage ⁽¹⁾ |
|---|------------------------------------|
| 1.1 Projektbeginn mit Zielsetzung und Information des Projekt-Teams | <input type="checkbox"/> 1 |
| 1.2 Stärken-Schwächen - / Chancen-Risiken - Profil | <input type="checkbox"/> 3 |
| 1.3 Mengengerüst / Kennzahlen der erkannten Potenzial-Felder | <input type="checkbox"/> 4 |
| 1.4 Identifizierung von Maßnahmen zur Ziel-Erreichung (2) | <input type="checkbox"/> 7 |
| 1.5 Strukturierung der Teilprojekte | <input type="checkbox"/> 8 |
| 1.6 Darstellung des Ergebnis-Steigerungs-Potenzials (3) | <input type="checkbox"/> 9 |
| 1.7 Erster Lenkungs-Ausschuss (4) | <input type="checkbox"/> 10 |

2. Potenzial-Realisierung

- | | |
|---|--|
| 2.1 Detaillierung und Planung der Teilprojekte in Teilprojekt-Teams | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 13 |
| 2.2 Umsetzung der Teilprojekte (KW) | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 48 |
| 2.3 Quantifizierung des Projekt-Fortschritts | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 50 |
| 2.4 Implementierung des Projekt-Ergebnisses | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 55 |
| 2.5 Erfolgsmessung / Visualisierung der Ergebnis-Steigerung | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 57 |
| 2.6 Lenkungs-Ausschüsse (4) | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 60(1) |

(1) Die Projektdauer ist von der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit der Mitglieder der Teilprojekt-Teams der Firma und von den Unternehmens-Gegebenheiten abhängig; Dauer und Termine der Potenzial-Diagnose werden vor Projektbeginn gemeinsam festgelegt, die Termine für die Umsetzung im I. bzw. in den folgenden Lenkungs-Ausschüssen.

(2) Das Projekt wird auf kurzfristig realisierbare, besonders ergebniswirksame und wertsteigernde Teilprojekte konzentriert.

(3) Die Darstellung der Teilprojekte erfolgt unter Anwendung der 80 / 20-Regel durch die Teilprojekt-Koordinatoren.

(4) Der Lenkungs-Ausschuss gibt die Teilprojekte frei und tritt periodisch zur Steuerung und Erfolgskontrolle des Projektes zusammen.

3. Auftragsbedingungen

3.1 Die Firma beauftragt den Moderator mit der Durchführung der Potenzial-Diagnose in Tagen gemäß obiger Terminplanung.
3.2 Das Honorar beträgt pro Moderator-Mannntag EUR 3.000,- incl. aller Reise- und sonstigen Nebenkosten, zuzüglich USt., und ist bei wöchentlicher Abrechnung 10 Tage nach Rechnungsdatum zahlbar.

3.3 Der Moderator ist zu strengster Vertraulichkeit und Loyalität verpflichtet. Die Firma darf den Moderator nicht abwerben.

3.4 Der Moderator hat vereinbarte Termine einzuhalten. Kann die Firma vereinbarte Termine nicht einhalten und ist die Zeitspanne zwischen

Ankündigung und aufgehobenem Termin weniger als 10 Tage, so ist ein solcher Tag zur Hälfte honorarpflichtig.

3.5 Die Firma kann den Auftrag täglich kündigen.

..... Moderator Firma

i c p inter cooperation partners EWIV Pappelallee 1, D-40688 Meerbusch / Düsseldorf

contact@icp-group.com

© Copyright: i c p group

Form 19 1/04: Projekt-Angebot/-Auftrag

Projektbeginn

Am 1. terminierten Tag startet das im Auftrag definierte Projekt (Form 19, 11). Hierzu hat die Unternehmensleitung rechtzeitig das Projekt-Team eingeladen.

Projekt-Team sind die Führungskräfte des Unternehmens bzw. des an der Aufgabenstellung interessierten Unternehmensbereiches sowie hoffnungsvolle Nachwuchs-Leistungsträger, außerdem die Vorsitzenden der Betriebsräte.

Eine Schlüsselrolle für den nachhaltigen Erfolg eines Ergebnis-Steigerungs-Projekts nimmt der aus den Führungskräften des Unternehmens gestellte Projektkoordinator wahr, der mit dem Moderator im Tandem das Projekt begleitet: denn wenn der Moderator nach Eintritt des Erfolgs, das heisst nach kurzer Zeit, das Unternehmen wieder verlässt, ist er der Know-how-Träger im Unternehmen, der das **icp**[®] System am besten beherrscht und damit Folgeprojekte initiieren kann.

Zu Beginn stellt der Vorsitzende bzw. Sprecher der Unternehmensleitung offen Anlass und quantifiziertes Ziel des Projektes dar, der Moderator erläutert den geplanten Projekt-Ablauf sowie die methodische Vorgehensweise nach dem **icp**[®] System, und der Projektkoordinator vereinbart mit den Anwesenden anhand des bereits festgelegten Terminplans (Form 12) und entsprechend deren Verfügbarkeit die Termine im Stunden-Takt (Form 16) für die Erarbeitung des Stärken-/Schwächen- / Chancen-/Risiken - Profils.

Stärken-/Schwächen - / Chancen-/Risiken - Profil

Noch am 1. Tag beginnen die ersten Fachgespräche mit den Teilnehmern der Projektstart-Veranstaltung. Der Projekt-Koordinator ist hilfreich bei der Beschaffung des vom Gesprächspartner verantworteten Mengengerüsts und spezifischer Kennzahlen. Dies hilft dem Moderator, den Gesprächspartner zielführender für Problemstellungen zu sensibilisieren, nach dem Motto:

- **Aus Schwächen bzw. Risiken Stärken und Chancen machen!**
- **Stärken oder Chancen zu Super-Stärken / Super-Chancen weiterentwickeln!**

Die Checkliste (Form 15) ist mit ihren 144 Stichworten ein probates Hilfsmittel, um das gesamte Unternehmen in allen Funktionsbereichen zu „durchkämmen“, damit auch kein Thema abzuklopfen vergessen wird, aus dem sich Ergebnis-Steigerungspotenziale ableiten lassen.

Es versteht sich, dass die garantierte Vertraulichkeit Voraussetzung dafür ist, dass sich die Mitarbeiter öffnen.

METHODEN	MARKT	MATERIAL	MITTEL	MASCHINEN	MENSCHEN
Allianz / Kooperation	Angebotserfolgsquote	Abfall	Absatzfinanzierung	Arbeitspläne	Arbeitsfreude
Aufbauorganisation	Auftragsbearbeitung	Auditierung	Aussenstände	Auslastung	Arbeitszeiten
Claim Management	Customer Response	Bestellwesen	Bewertung HHF	Automatisierung	Auslastung
Diversifikation	Erscheinungsbild (CI)	Claim Management	Bilanzpolitik	Fertigungsplanung	Belastbarkeit
Dokumentation	Expansion	Dispositionsschärfe	Börsengang (IPO)	Fertigungssteuerung	Beurteilung
Economics of scale	Globalisierung	Einkaufsnutzen	Budgetierung	Fertigungstiefe	Flexibilität/Mobilität
EDV-Unterstützung	Key Accounts	Einstandskosten	Capital Employed	Inplants	Fortbildung
Entrepreneurship	Kundenergebnis	Entsorgung	Cash Management	Instandhaltung	Führungskultur
Information	Kundenorientierung	Formularwesen	Controlling	Investitionsbedarf	Kompetenzen
Innovation	Kundenstruktur	Freigaben	Credit Management	Investitionszyklus	Konfliktbereitschaft
Kennzahlen	Lieferzeiten	Global Sourcing	EBITDA	Laufzeiten	Kulturen
Kernkompetenzen	Marketing	Just in Time	Finanzstruktur	Layout	Lebensqualität
Kommunikation	Marktanteile	Lagerorganisation	Investor Relations	Outsourcing	Leistungskultur
Organisation	Marktrisiken	Lagerumschlag	Kapitalkosten	PPS-System	Outsourcing
Project Management	Preisbildung	Liegezeiten	Konditionen	Produktivzeiten	Personalentwicklung
Prozess-Optimierung	Product Management	Logistik	Mergers/Acquisitions	Prozess-Validierung	Qualifikationen
Qualität (TQM)	Produktlebensalter	Losgrößen	Mezzanine-Kapital	Roboting	Qualifizierung
Risiko-Management	Produktdesign	Make or buy	Mittelbindung	Rüstzeiten	Selbstorganisation
Strategien	Public Relations	Verschwendung	Nettoumlaufvermögen	Stand der Technik	Teamfähigkeit
Strukturen	Sortimentsgestaltung	Risikoverteilung	Portfolio-Steuerung	Störzeiten	Verantwortung
Synergien	Vertragsrisiken	Substitution	Return on Input (ROI)	Sub-Contracting	Vergütungssysteme
Systemführerschaft	Vertriebscontrolling	Supply Chain	Wachstum	Vernetzung	Vertrauenskultur
Virtualisierung	Vertriebssysteme	Qualitätssicherung	Wertsteigerung (EVA)	Wartungsverträge	Vorschlagswesen
Wertanalysen	Wettbewerber	Vergabefähigkeit	Zero Base Budgeting	Werkstattzeichnung	Zielvereinbarungen

Mengengerüst und Kennzahlen der Potenzial-Bereiche

Quantifizierung der Ausgangslage ist Basis sowohl für die zu quantifizierende Zielsetzung wie auch für die Messbarkeit des realisierten Erfolges.

Diese Quantifizierung hilft dem externen Professional, schnell in die Strukturen des Unternehmens einzusteigen und im Vergleich mit seinen Erfahrungen aus anderen Unternehmen Ansatzpunkte zu erkennen, wo er mit dem Gesprächs-partner anknüpfen kann, um Verbesserungs-Potenziale zu identifizieren.

Identifizierung von Zielen und Maßnahmen

In der Kreativitätsphase – auch sie findet im Stundentakt (Form 16) statt – beweist der Moderator seine Professionalität: das latente Wissen der Mitarbeiter, gepaart mit der vertrauensvollen Moderierung und Führung durch das Tandem Moderator / Projekt-Koordinator sowie mit der Fach- und Methodenkompetenz des Professionals zeitigt regelmäßig außergewöhnliche Leistungen der Mitarbeiter, die häufig weder sie sich selbst noch ihnen ihre Vorgesetzten zugetraut hätten.

Strukturierung und Priorisierung

Nach der Kreativitätsphase heißt es, die Ideen zu machbaren, überschaubaren Teilprojekten zu strukturieren, Zeitaufwand, Nutzen und Kosten zu schätzen, nach Wichtigkeit und Erfolgswirksamkeit zu priorisieren. Akteure sind die sich aus dem Projekt-Team herauskristallisierenden Teilprojekt-Koordinatoren, die sich zutrauen, in einem Teilprojekt-Team das Teilprojekt und seinen diagnostizierten Erfolg in der anschließenden Realisierungsphase umzusetzen. Auch hier moderiert der Moderator nur, die Teilprojekt-Teams sind für Entwicklung und Gestaltung ihrer Teilprojekte voll verantwortlich. Der Projekt-Koordinator achtet auch darauf, dass gleiche Nutzen in verschiedenen Teilprojekten nicht mehrfach gerechnet werden.

So gibt es von Anfang an keine Akzeptanzprobleme. Denn die Mitarbeiter erkennen alsbald, dass der Externe ihnen zielführend hilft, dass sie selbst in Teilprojekten das Ziel des Gesamtprojektes mosaiksteinartig zusammen tragen.

Quantifizierung des Ergebnis-Steigerungs-Potenzials

Schließlich sind die einzelnen Teilprojekte zu einer Projekt-Übersicht zusammenzuführen und mit dem von der Unternehmensleitung bestimmten Projekt-Controller auf Plausibilität und größenordnungsmäßige – 80/20-Regel – Richtigkeit zu überprüfen.

1. Lenkungs-Ausschuss

Abschluss und Höhepunkt der Potenzial-Diagnose ist der Lenkungs-Ausschuss mit dem Vortrag der Teilprojekte durch die jeweiligen Teilprojekt-Koordinatoren und der zusammenfassenden Projekt-Übersicht durch den Projekt-Koordinator, zur Information und Diskussion durch das gesamte Projekt-Team und zur Freigabe zur Umsetzung durch die Unternehmensleitung.

Es versteht sich, dass im Hinblick auf den Lenkungs-Ausschuss tägliche Informationen der Unternehmensleitung durch das Tandem Moderator / Projekt-Koordinator stattgefunden haben und in einem Vorgespräch auch der gesamte Betriebsrat informiert wurde.

Wir wissen aus Erfahrung, wie begeistert Vorstände und Aufsichtsräte den ersten Lenkungs-Ausschuss erleben, in welcher Fülle, mit welcher Spannweite und wie hervorragend durchstrukturiert und souverän eigene Mitarbeiter, die sie vor Wochen vielleicht nicht einmal kannten, auf das Machbare reduzierte Teilprojekte vortragen und ebenso selbstbewusst wie erfolgssicher die Freigabe zu deren Umsetzung verlangen.

Im 1. Lenkungs-Ausschuss wird das Projekt zur Umsetzung freigegeben, werden die zum Teil schon gebildeten Teilprojekt-Teams bestätigt bzw. vervollständigt. Weiterhin werden die nächsten Termine für die Potenzial-Realisierung (Form 12) mit dem Moderator fixiert, zu denen dann die Teilprojekt-Koordinatoren ihre Teams einzuladen haben, sowie die Termine für den 2. und möglichst auch schon für den 3. Lenkungs-Ausschuss.

Potenzial-Realisierung

Im Schaubild Form 11 links sind die Schritte für die Realisierung des in der ersten Phase des Projekts diagnostizierten Potenzials dargestellt. Im wesentlichen handelt es sich um professionelles Projekt-Management.

Eine Besonderheit des **icp**[®] Systems ist jedoch, dass der Professional aktiv die Teilprojekt-Teams begleitet, damit die Projektarbeit stromlinienförmig verläuft, Irrwege unverzüglich erkannt werden und das so gefürchtete Versanden eines Projektes vermieden wird. Auch kann er durch seine Unparteilichkeit („keine Vergangenheit und keine Zukunft im Unternehmen!“) verhindern, dass Ressort-Egoismen die Umsetzung eines in sich schlüssigen Teilprojektes vereiteln.

So bewirkt die professionelle Begleitung der Realisierungsphase, dass die erwarteten Ergebnisse regelmäßig schneller und höher ausfallen, als noch im 1. Lenkungsausschuss prognostiziert.

Profil und Referenzen

Es gehört zum Geschäftsprinzip der **i c p** Gruppe, dass der Auftraggeber frei entscheiden kann, welcher der sich für die Übernahme einer Aufgabe anbietenden Moderatoren / Interim Executives für ihn Frage kommt. Denn nur der Auftraggeber kann entscheiden, welcher Professional für seinen Bedarf optimale Kompetenz und Akzeptanz hat. Schließlich handelt es sich um ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis für die auf Zeit einzugehende enge Zusammenarbeit und manchmal auch Schicksalsgemeinschaft.

Entscheidungshilfe bieten neben dem entscheidenden persönlichen Eindruck das Profil des jeweiligen Professionals und dessen persönliche Referenzen. Denn für den Auftraggeber ist ausschlaggebend, was sein ausgewählter Moderator bzw. Interim-Executive zu bieten hat, nicht die illustre Kundenliste der **i c p** Gruppe.

Vertrauensvolle Kontaktaufnahme

Wenn Sie diskrete und effiziente Unterstützung internationaler Professionals benötigen oder erst nur einmal in einem unverbindlichen Gespräch abklären wollen, ob ein Professional Ihnen handfeste Vorteile bringen kann, kontaktieren Sie bitte die **i c p** Gruppe per

Telefon: +49 (0) 2150 912 000 **Fax:** +49 (0) 2150 912 008
E-Mail: contact@icp-group.com **Internet:** www.icp-group.com

Der messbare Nutzen unserer Tätigkeiten für unsere Kunden erreicht nachweislich weit mehr als das Zehnfache unseres Honorars.

Testen Sie unsere Leistungsfähigkeit!

Sie werden Freude an der Zusammenarbeit mit **i c p haben!**



inter cooperation partners