



DR BODO ANTONIĆ
INTERIMMANAGER



Schnittstellen

Menschen



Prozesse



Ich bringe Menschen, Schnittstellen und agile Prozesse zusammen.

Interimmanagement ist für die meisten Unternehmen eine Entscheidung zur aktiven Veränderung. Allerdings oft eher in Form einer Feuerwehr-Mission, wenn die Flammen bereits aus dem Dach schlagen.

Ich definiere mein persönliches Interimmanagement anders: Als Change-Projekt, zumeist ohne, dass diesem eine wirtschaftliche Not zugrunde liegt. Stets die sinnhafte Neuausrichtung und Innovationsbereitschaft im Blick. Um die Mutter aller Fragen schlüssig zu beantworten: ***Wie rüsten wir uns für eine stabile Zukunft?***

Einer meiner wichtigsten Management-Ansätze war und ist dabei die Unwucht-Kybernetik: Sie bringt bewusst „Unruhe“ in eingefahrene Prozesse ein, erzeugt jedoch bei erfolgreicher Anwendung dauerhafte Stabilität. Unterstützt von einem Werte-Fundament, das den Stürmen der Märkte erfolgreich standhält.

***Transformation und Restrukturierung
sind somit meine Tagesbegleiter.***

Change Management meine Passion.



Ich bin von einem über- zeugt

Ein Unternehmen wird erfolgreich sein, wenn wir seine Beweglichkeit erhöhen. Es von lähmenden Prozessen und Dogmen befreien. Es entfesseln. Und seine Mitarbeiter mit dazu.

Seit dem Jahr 2001 konnte ich eine ganze Reihe von Unternehmen und Absatzorganisationen erfolgreich reorganisieren. Ihnen allen war eines gemein: Sie befanden sich in einer Situation, die sie vorher nicht kannten. Die Bandbreite reichte von der stagnierenden Umsatzentwicklung über die geplante Eroberung neuer Märkte bis hin zum Turnaround im Geschäftsmodell. Stets war jedoch die „Angst vor dem Wandel“ im Spiel.

Mein berufliches Credo lautet daher: Aus neu gewonnener Agilität und Innovationsbereitschaft das Fundament der Zukunft eines Unternehmens bauen. Und mit fester Hand den Wandel steuern ...

... leidenschaftlich und wertschätzend für die Menschen.



ZUR PERSON

Ich schaue gerne über den betriebswirtschaftlichen Tellerrand und die betriebsinternen Kultur- und Sprachgrenzen hinaus. Dabei bewege ich mich am liebsten dort, wo simple Wahrheiten und nicht hinterfragte graue Theorien im Mittelpunkt versagen.

Tätig als Interimmanager, Moderator und Speaker, forsche und unterrichte (Lehrbeauftragter der HS Aalen) ich in den Fächern Unternehmensführung, Absatzwirtschaft und Innovationsmanagement. Hieraus ergaben sich in den letzten Jahren eine Anzahl von Büchern und Fachpublikationen.

Mein Rezept: Wertschätzung der Menschen und der Vergangenheit, aber vor allem die konsequente Ausrichtung auf die Erfolgstreiber der Zukunft.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE

Mein Leistungsdreieck: Absatz-B2B-Transformation.
Typische Funktionen als Manager auf Zeit:
Geschäftsführer, Business Unit Head, Verkaufsdirektor

2015 Wie erobere ich einen neuen Markt?

Interim Leiter Business Development

Aufgabe: Ein non-Pharma-Kommunikationsdienstleister will das für ihn neue Marktumfeld Pharma/MedTec erobern.

- Lösung:*
- Konzeption einer agilen Vertriebsstrategie
 - Aufbau Netzwerk
 - Aufbau Außen- und Innendienst
- Ergebnis:*
- Erfolgreicher Markteintritt
 - Aufbau Netzwerk

2013/14 Wie mobilisiere ich eine satte Organisation und führe einen Kulturwandel durch?

Marketing- und Vertriebsdirektor, Post M&A Integration, Labordiagnostik

Aufgabe: Die Mandantenunternehmung ist Weltmarktführerin. Die Attitüde der Mitarbeiter und des Managements drückte dieses aus. Veränderung ohne Schmerz lautete die Forderung.

- Lösung:*
- Restrukturierung des Außen- und Innendienstes, Abbau von Silos und Bürokratie
 - Steigerung Preise und Wandel vom Produkt- zum Wertschöpfungslieferanten
- Ergebnis:*
- Steigerung Umsatz +25%, EBIT +2%
 - Optimierung der Rendite
 - Kulturwandel im Preisverkauf

2011/12 Wie mache ich aus einem hochprofitablen Unternehmen, geführt nach Gutsherrenart, eine Tochter eines internationalen Konzerns?

M&A, Restrukturierung, CRO

Aufgabe: Das zu integrierende Unternehmen war profitabel und wurde von einem internationalen Pharmakonzern übernommen. Die paternalistische Altstruktur musste in eine internationale Konzernstruktur überführt werden. Umsätze und Margen durften nicht sinken.

- Lösung:*
- Definition einer gemeinsam geteilten Unternehmenskultur
 - Definition einer gemeinsam geteilten Prozesskultur
 - Aufbau einer Kultur der Wertschätzung
 - Neues Targeting, Implementierung „smartes CRM“
- Ergebnis:*
- schnittstellenverantwortlich für einen GM / 2 VIs
 - Umsatz- und Ergebnissteigerung +10%
 - fachverantwortlich für Sales, Unternehmenskultur, Controlling, CRM und Prozesse