



FØYEN
TORKILDSEN



Preben H. Mo

Arbeidsrett



1. UiO/UiB/Paris/Brugge



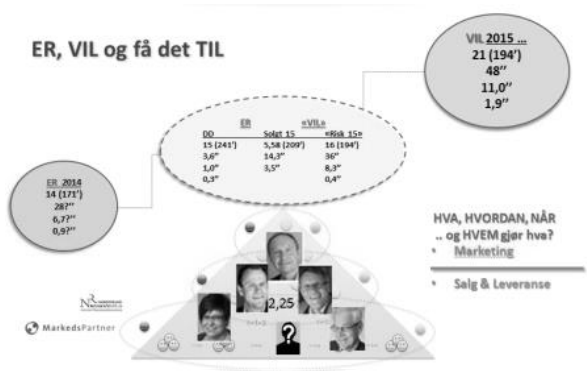
2. Advokat



3. Annet



Vegard Rooth



1. Toppidrett & Utdanning



2. Fly



3. Interimledelse

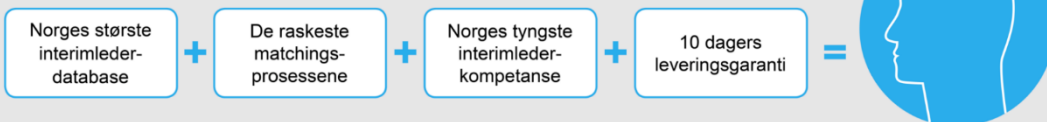


4.



Forretningsidé og arbeidsområder

Løsningen for virksomhetens akutte lederbehov



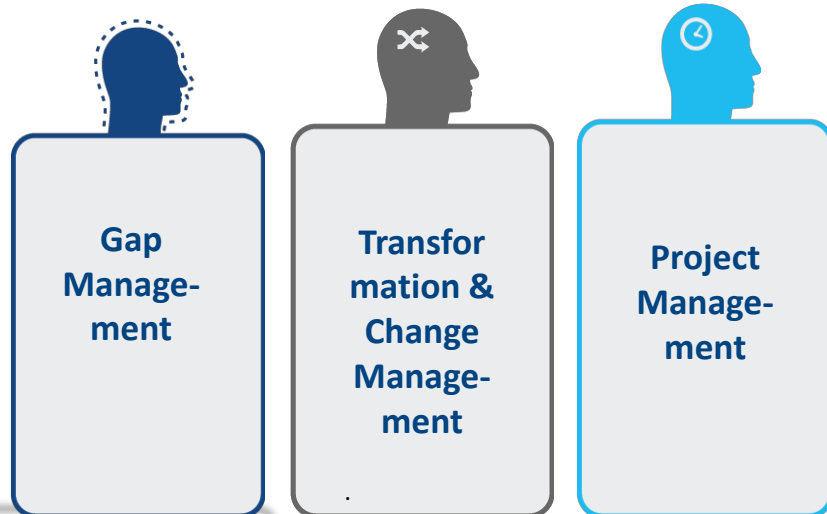
Vi leverer de beste hodene i Norge i løpet av 10 dager - garantert. I løpet av 12 år har vi bygget opp Norges største database og kompetanse innen interimledelse. Med en unik og sikker matchingsprosess vet vi at vårt regnestykke gir de beste resultatene - hver gang.



Kvalifiserte interimledere.

Vi leverer på 10 dager!

- Base med over «2000» **erfarne** ledere som vokser
 - 1400 med høyere utdanning (mastergrad)
 - 1100 toppledernivå
 - 800 mellomledernivå
 - 700 med internasjonal erfaring
- 10-100 som er tilgjengelige gjør det mulig å levere kvalitet.



ERFARING ER AVGJØRENDE

	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
Internasjonal	17 %	26 %	12 %
PE/Venture	33 %	24 %	29 %
Privat/Familie	28 %	24 %	29 %
Børs	11 %	15 %	12 %
Stat/kommune	6 %	12 %	6 %
Offentlig	3 %	0 %	12 %
	36	34	17



	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
CEO	33 %	26 %	24 %
CFO	22 %	17 %	18 %
PRO Man.	17 %	23 %	24 %
Line Man.	17 %	11 %	18 %
Sup. Funct. Man.	8 %	11 %	0 %
S&M Man.	3 %	9 %	12 %
HR Man.	0 %	3 %	6 %



Können Interim Manager Change-Prozesse leichter umsetzen?



56%
der Befragten halten Interim Manager für „Change“-geeigneter!

16%
eher nicht!

	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
Construction	14 %	25 %	18 %
Wholesale	19 %	17 %	18 %
Manufacturing	22 %	6 %	0 %
Electr., Gas, San. Serv	8 %	19 %	0 %
EL, IT, Tele & related	8 %	19 %	35 %
Services	3 %	6 %	0 %
Bank & Finance	6 %	3 %	6 %
Petro. & Related	0 %	3 %	0 %
Food	3 %	3 %	0 %
Retail	3 %	0 %	12 %
Real Estate	3 %	0 %	0 %
Transport	3 %	0 %	0 %
Government	3 %	0 %	6 %
Member Org.	3 %	0 %	0 %
Health	3 %	0 %	6 %



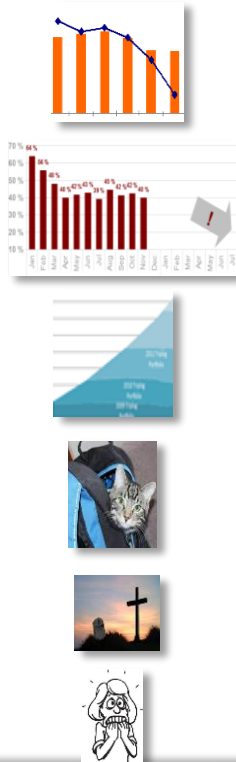
INTERIMLEDELSE = VERKTØY

- Hurtighet og uavhengighet

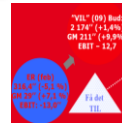


min metode

1 SITUASJON



2 ER – VIL – FÅ DET TIL



HVA TIL HVEM

STRATEGI:
PRODUKTER- MARKEDER

ROLLER, PRESTASJON, MOTIVASJON
HVEM GØR HVA, 1+1>2



3 JUST DO IT.

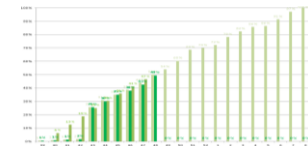


VANSKELIGSTE FØRST!

KONSISTENS I ROLLER OG ANSVAR



OPPFØLGING, WALK THE TALK



HUSK HVA SOM MOTIVERER!

Du trenger informasjon!

Lover/rettspraksis



Organisasjonen



Tariffavtaler



Alle NHOs
tariffavtaler



AMU



Tillitsvalgt



Mål for omorganiseringen/nedbemanningen

1. Sikre virksomheten og (de gjenværende) arbeidsplassene
2. Optimalisere virksomheten ift markedet
3. Forståelse i organisasjonen for tiltakene som gjøres
4. I samsvar med lov og rettspraksis



Prosess og Milepæler



Analysen, tiltak og mål

- Analysen

- Økonomi, Marked, Strategi, k
Arbeidskraftsbehov ...

- Tiltak

- Kutt i lønninger (= stillinger), leiekontrakter, investeringer, reisevirksomhet, ansattegoder, utbytte ...

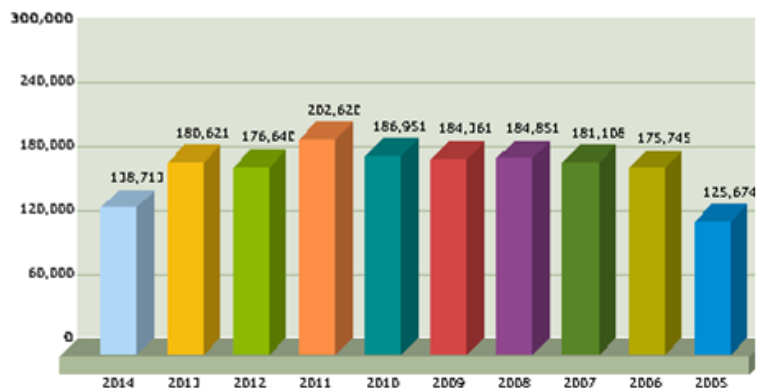
- Mål

- Foreløpige....
- Endelige....

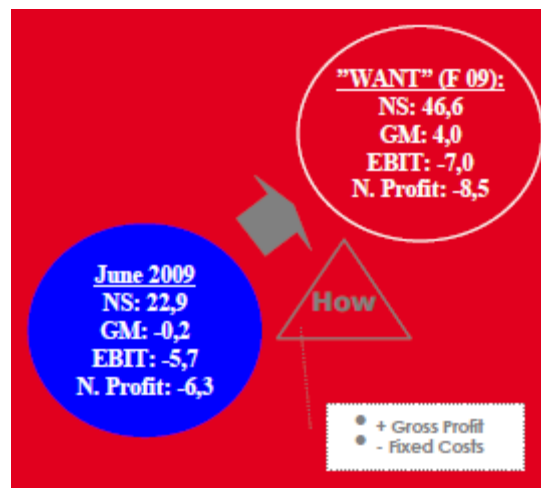
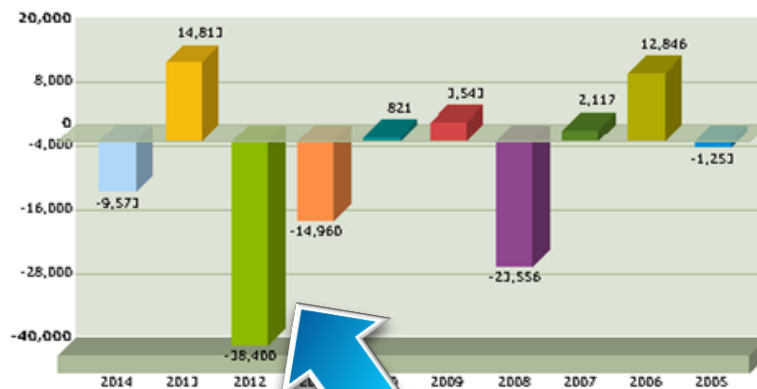


Få organisasjonen med! ... vit hvor du ER!

Driftsinntekter:



Driftsresultat:



Informert mye og ærlig og inviterer til deltakelse!

Infobrev alle ansatte 2009.08.04
Infobrev alle ansatte 2009.08.19
Infobrev alle ansatte 2009.09.07
Infobrev alle ansatte 2009.10.12
Infobrev alle ansatte 2009.10.13
Infobrev alle ansatte 2009.11.23
Infobrev alle ansatte 2009.11.23
Infobrev alle ansatte 2010.01.05
Infobrev alle ansatte 2010.02.08
Infobrev alle ansatte 2010.03.29
Infobrev engelsk
Infobrev kunder 2009.09.07
Infobrev kunder 2009.09.09
Infobrev kunder 2009.09.25
Infobrev PDF alle ansatte 2010.06.28.doc
infobrev.ansatte
Infobrev
infobrev.engelsk
infobrev.forretningsforbindelser
Interninformasjon 2009.07.14
Interninformasjon 2009.08.04
Interninformasjon 2009.08.19
Interninformasjon 2009.09.07
Interninformasjon 2009.09.24
Interninformasjon 2009.10.13
Interninformasjon 2009.11.04
Interninformasjon 2009.12.08
Interninformasjon 2009.12.22

Som ... og jeg fortalte i brevet til dere på fredag, er jeg 45 år og bor i Oslo. Jeg er gift og far til to jenter på 4 og 7 år. Vi bor på Nordstrand, og for tiden ferierer resten av familien på Hvaler i Østfold. Jeg er utdannet ved Norges Markedshøyskole og har en Master of Management fra BI, samt tilleggsutdanning fra Stanford University og University of Oxford. I mange år jobbet jeg med norsk og internasjonal toppidrett, før jeg hadde flere år i SAS konsernet. De siste årene har jeg jobbet som interimleder, og jeg har vært leder i en rekke bransjer. Både fly-, industri, teknologi, alkohol og detaljhandel. Over alt har jeg hatt gleden av å jobbe med business i organisasjoner med mennesker som presterer sammen. Dette ser jeg nå frem til å få gjøre igjen i ...

Mine inntrykk så langt er at jeg har truffet mange hyggelige mennesker, men dessverre ser det for meg ut til at samhandlingen har vært for dårlig (1+1<2) og for lite målrettet og effektiv. Dette har ført til at vi per juni i år har en akkumulert omsetning på 22,9 millioner, et dekningsbidrag på minus 200.000,- og et resultat på minus 6,3 millioner

Heldigvis har vi solide eiere som gir oss tid og rom til å gjennomføre endringer, men resultatene betyr at vi som organisasjon har betydelige utfordringer vi må løse på kort og lang sikt.

- 1 Vi må øke dekningsbidraget, og
- 2 ...vi må redusere våre faste kostnader

Dette må vi gjøre på en klok måte, og for at tiltakene skal bli så kloke som mulig, inviterer jeg dere til å komme med forslag til tiltak som gir effekt på 1, 2 og 3 (=1+2).

Dere kan kontakte meg på tlf +47 974 94 789, eller vegard.rooth@... [.com](http://...com).

For øvrig vil jeg allerede nå invitere alle ansatte til et informasjonsmøte i etasje mandag 3. august kl. 08.00. ... 5.


Vegard



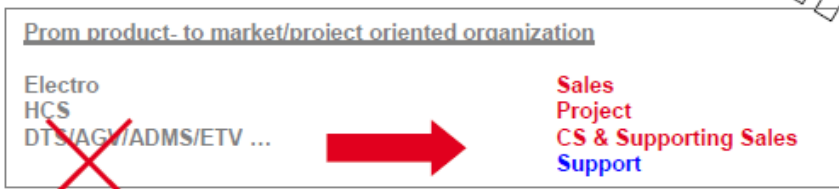
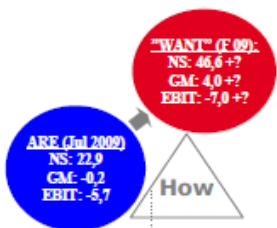
Få hver og en til å forstå at de er en del av situasjonen og løsningen



FØYEN
TORKILDSEN
ADVOKATFIRMA

interimleder

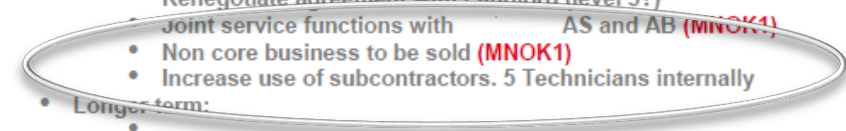
Bruk aktivt forslag fra organisasjonen



Summary

1. Improve Gross Profit
 - “Quick” wins:
 - Improved project invoicing. Routines for documentation to be improved. Invoicing of participation in project meetings.
 - Allocate resources for running CS Contracts (list of approximately 60 with > MNOK 1)
 - Commitment to prognoses from management (‘’)
 - Routines on project execution: All costs allocated to project number (Man-hours and other costs)
 -
 - rules for larger projects (why not all?)
 - Better project execution STO/MTFS
 - Longer term:
 - Improve routines for project pricing
 - Renegotiate Service Agreements
 - Increase CS & Supporting Business
 - Hire Operational Manager

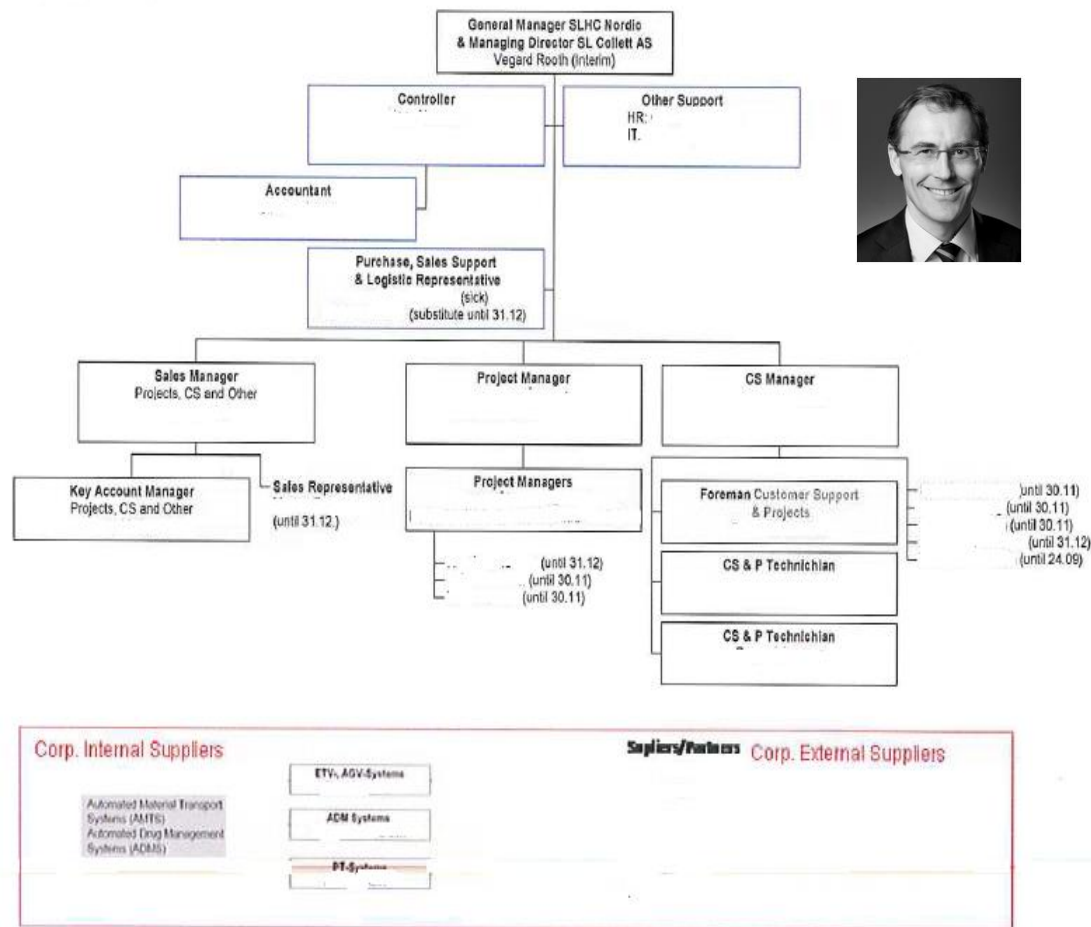
2. Reduce Fixed Costs
 - “Quick” wins:
 - New cost centre organization from July 1st. Improved allocation for direct personnel costs.
 - Reduce the headcount in our fixed organization to “Service level”
 - Renegotiate agreement with Landlord (level 3?)
 - Joint service functions with AS and AB (MNOK1)
 - Non core business to be sold (MNOK1)
 - Increase use of subcontractors. 5 Technicians internally
 - Longer term:
 -



Vær forberedt sammen med linja og støttetroppene!

- Formelt og reell involvering:
 - Fagforeninger
 - AMU
- Reelt og formelt:
 - Hver og en og ALLE

Ny organisasjon fra 1. oktober



- Innkalling til drøftelsesmøte
- Oppsigelse - utkast
- Protokoll fra drøftelsesmøte
- Protokoll fra forhandlingsmøte
- Sluttavtale

Involver i vurdering av seg selv

Name/Navn:							Position 1/ Stilling 1:					Position 2/ Stilling 2:
Education Please describe your education. What & Length		Experience Please describe your experience. What & Length					Personal Skills & Key Behaviors Please describe your personal skills & key behavior. Description & Examples				Sosial Issues Please describe your sosial situation I.e. Family, Health, Depth/Earnings	
Education	Other (language, courses, ...)	Management experience	Project experience	Customer Experience	Product Experience	Other Experience (Economy, IT, HR, Other)	Competence	Collaboration and flexibility	Clarity	Commitment (to travel, take courses etc.)		



Gjennomfør!

Tidsplan

- 30/9 "Siste møte i gammelt "Team"
- 1/10 Første møte i HCS Management Team (SMT)
- 1/10 Styringsgruppemøte i Project Merge – ; Ulf, Vegard -
- 1/10 Oppsigelsesperioder. Praktisk avslutningsdato for den enkelte avklares underveis
- 5/10 08.30 Informasjonsmøte
- 6-7/10 Plan og budsjett 2010
- Oktober Team Seminar – Management Team
- Oktober Team Seminar – Sales
- Oktober Team Seminar – Project, CS
- 2/11 08.30 Informasjonsmøte
- 7/12 08.30 Informasjonsmøte

Informasjonsmøte

Vi vil som planlagt ha informasjonsmøte om det som nå skjer fremover **mandag 5. oktober kl. 08.30**.

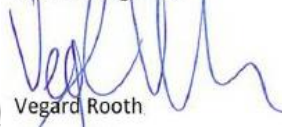
Velkommen!

Til slutt

Det ser dessverre ut til at årets resultat blir enda svakere enn tidligere antatt, grunnet at det dukker opp stadig nye kostnader. Vi kommer tilbake til dette etter månedsavslutning september.

Vi gleder oss igjen over at HCS presteres en overskuddsgrad på 10 %, som gjør det mulig for oss å overleve den vanskelige perioden vi er inne i. I tillegg viser HCS totalt at vi kan lykkes langt bedre i fremtiden. Vi skal også opp på + 10 % etter hvert!!?? Vi skaper fremtiden!

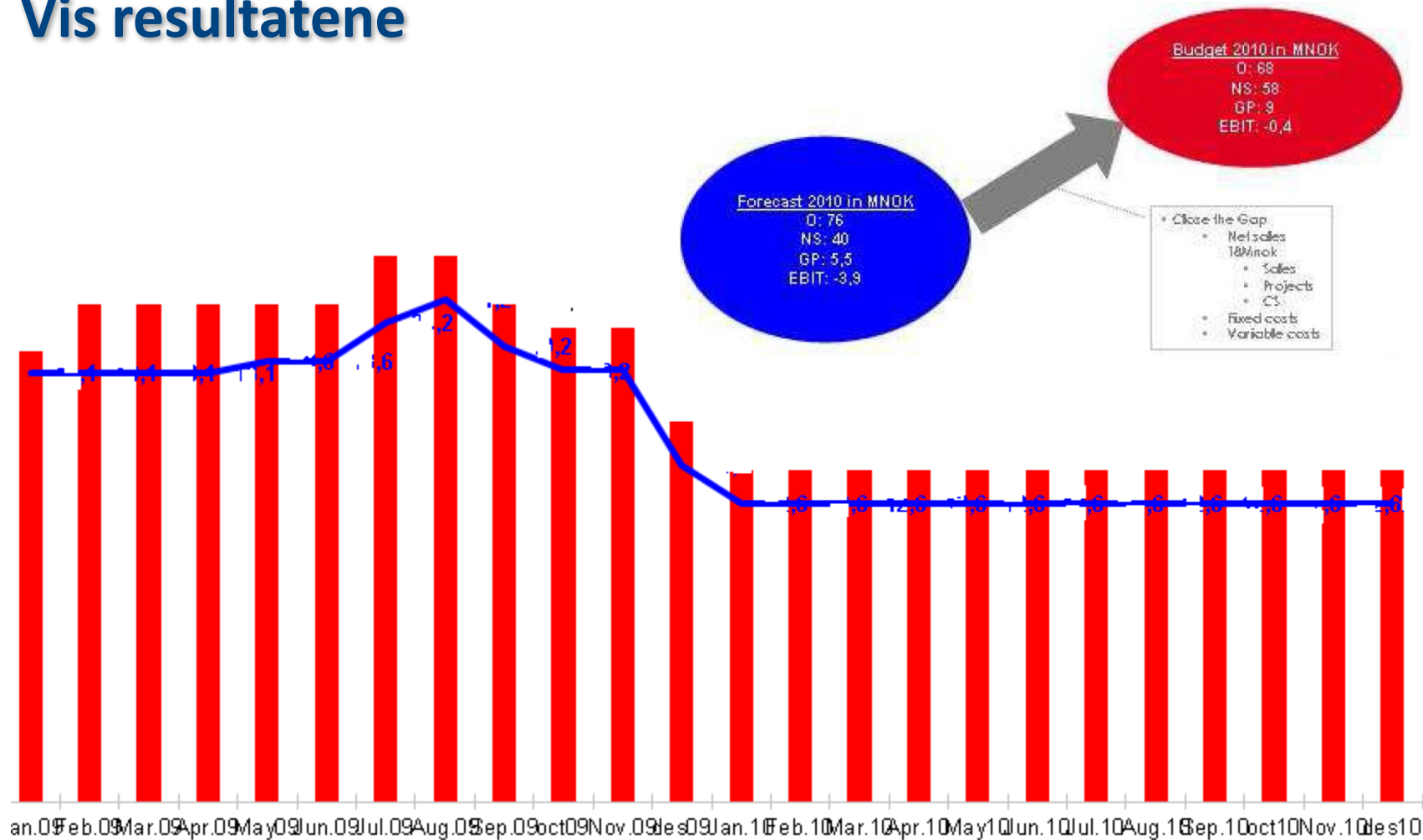
Med vennlig hilsen



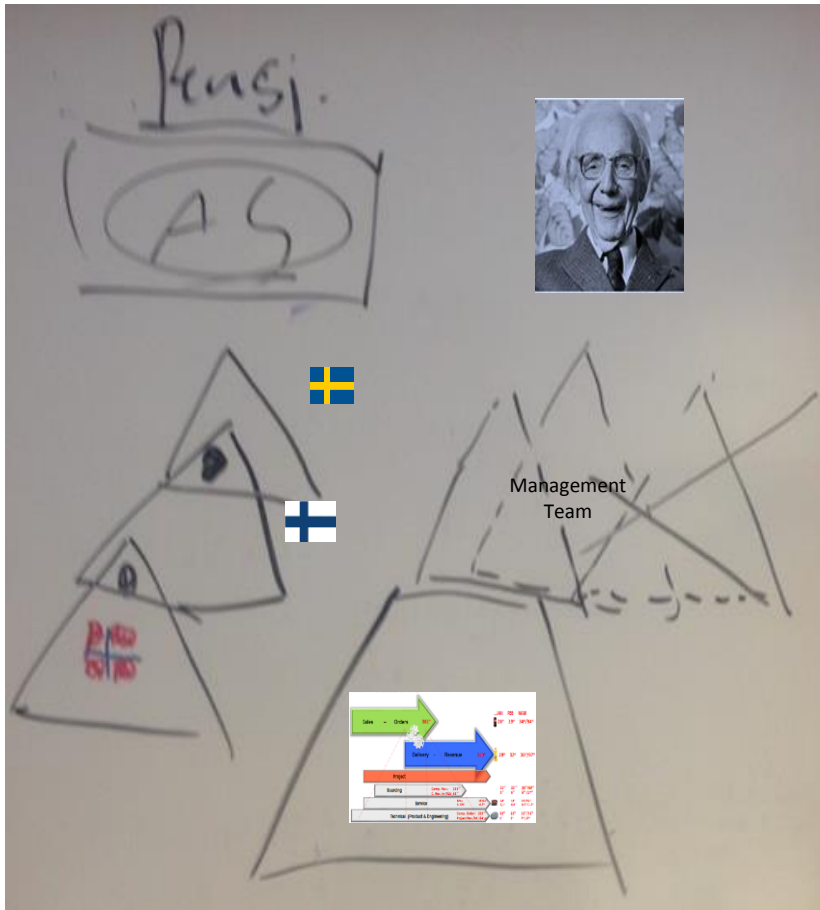
Vegard Rooth



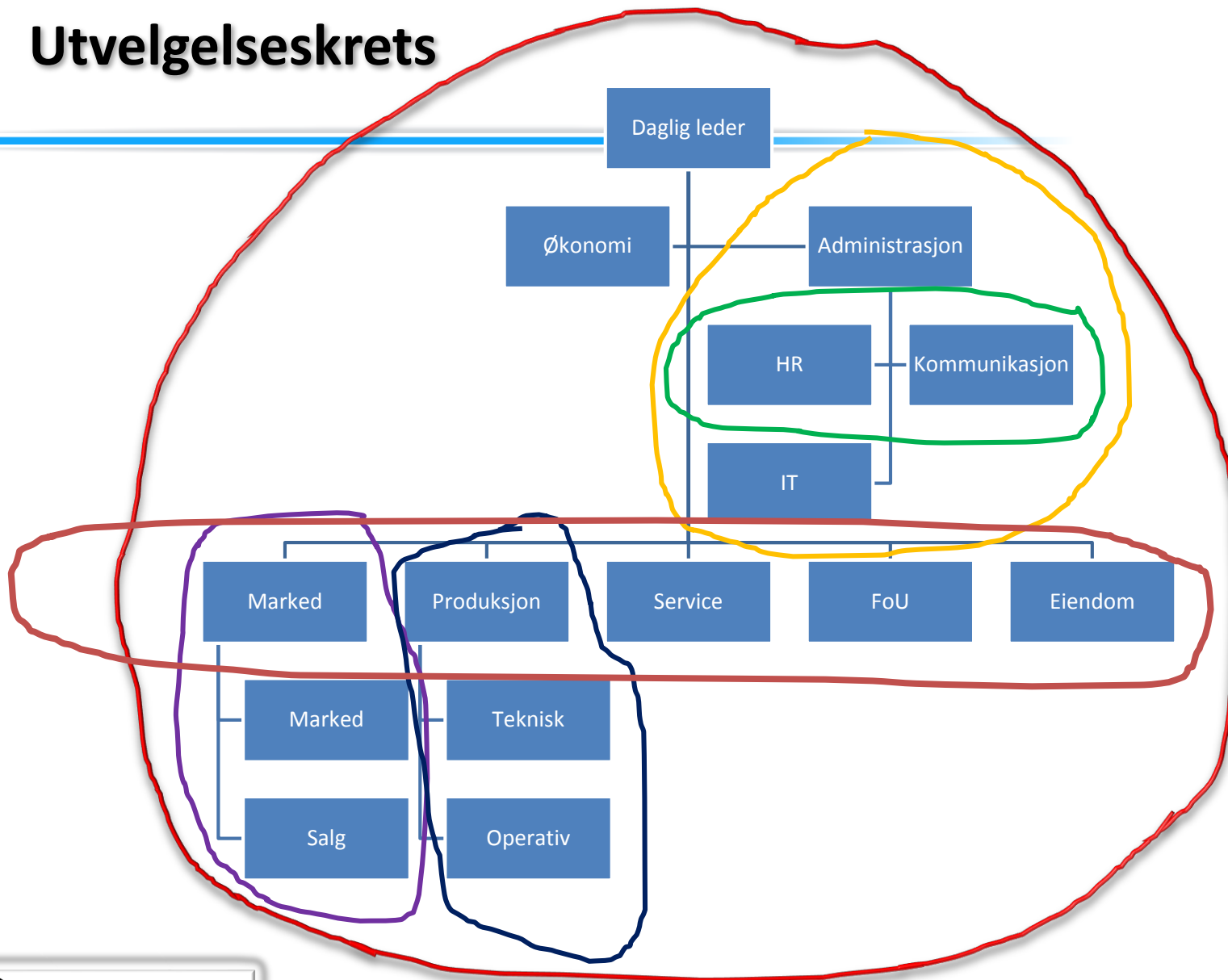
Vis resultatene



INTERIMLEDELSE = Stafetløping



Utvelgelseskrets



Utvelgelseskriterier



- Ansiennitet
- Personlig egnethet
- Inntjening – kort sikt/lang sikt
- Service
- Lagspiller
- Sosiale forhold

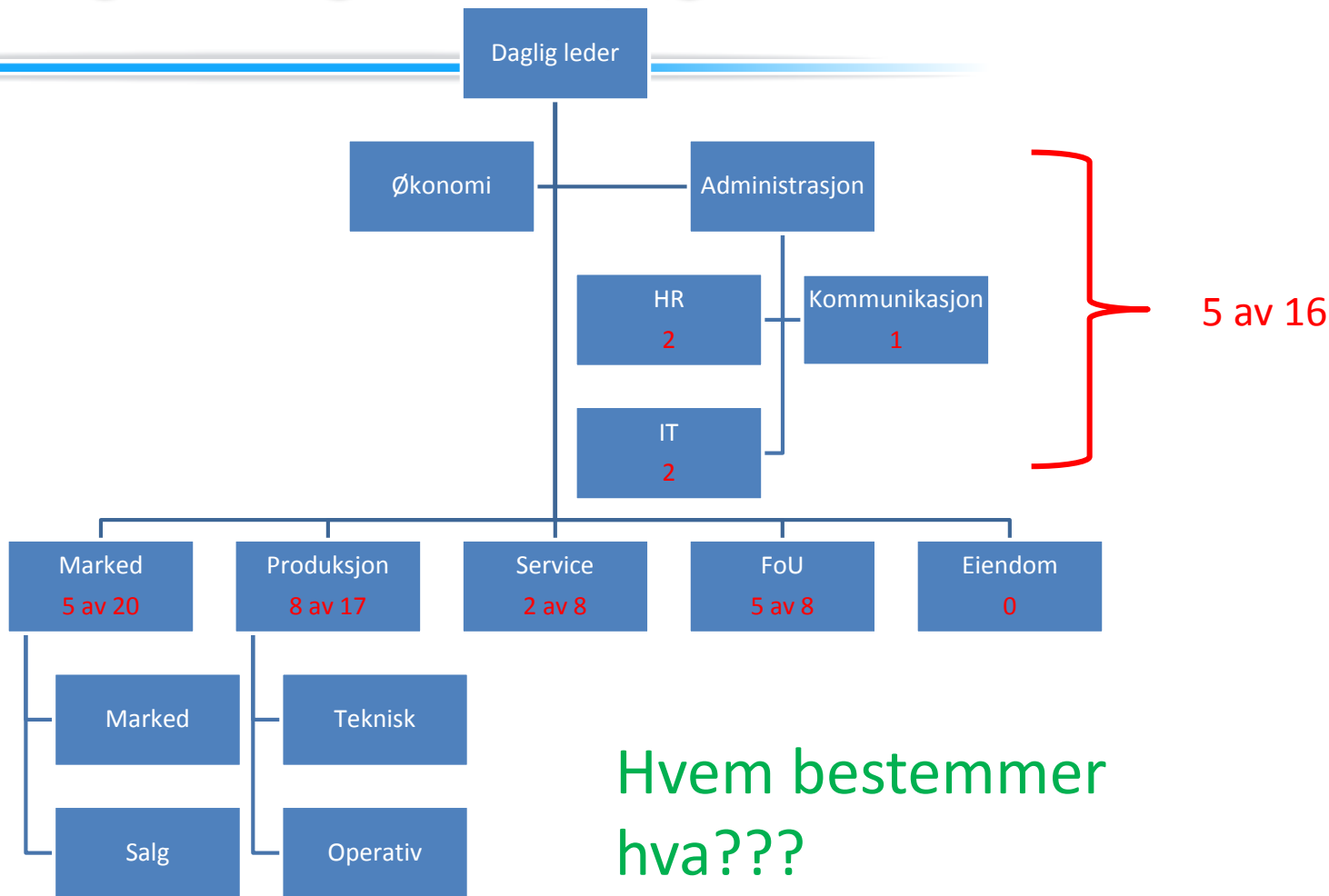
Kartlegging av ansatte

- Hvordan gjør man det?
 - Skriftlig
 - Møter
 - Personalmapper med cv, medarbeidersamtaler, mv

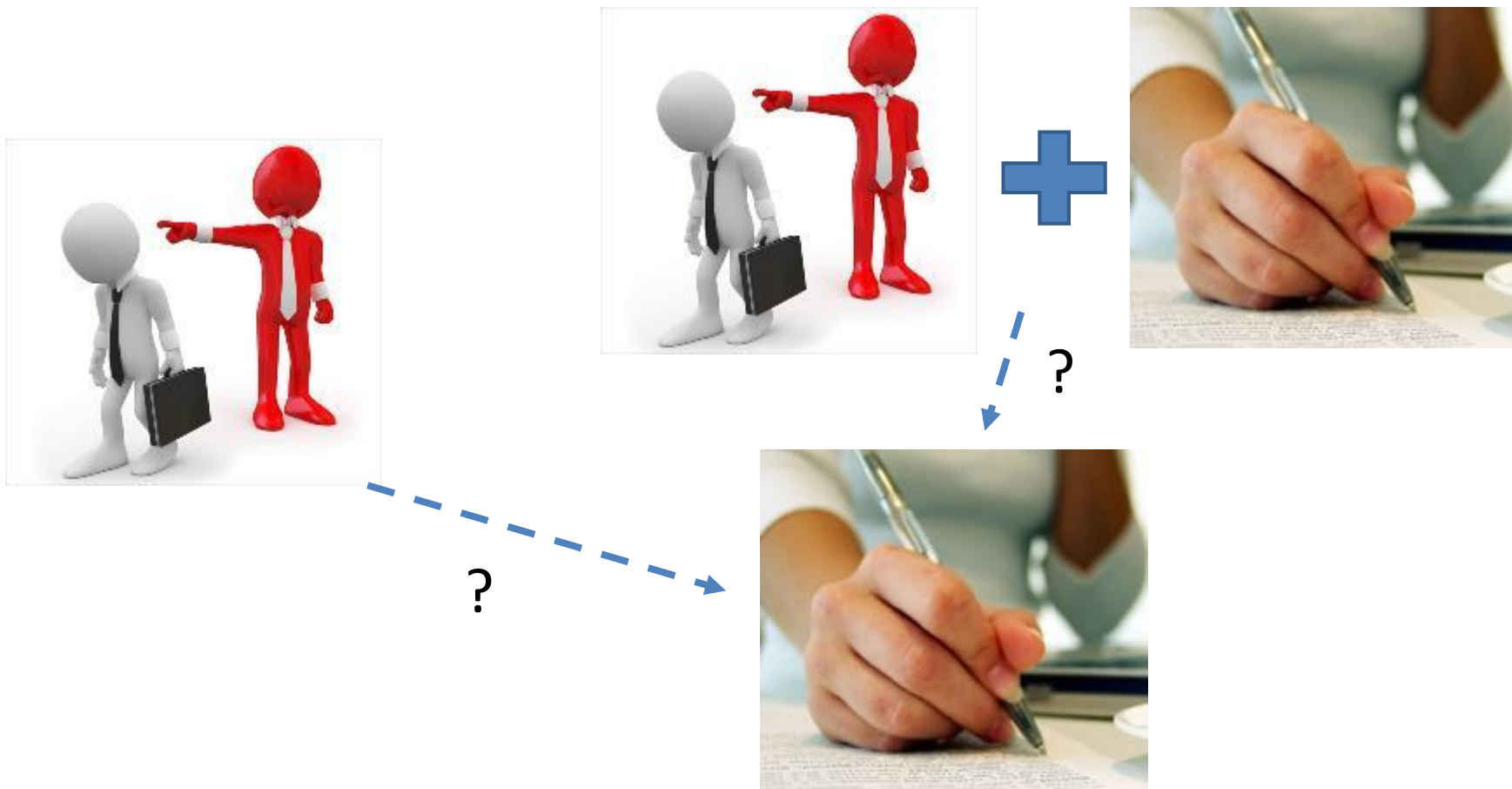
- Hvem gjør det?
 - Hvem har kunnskap om de ansatte i utvelgeskretsen?
 - Personlige sympatier/antipatier hos ledere?



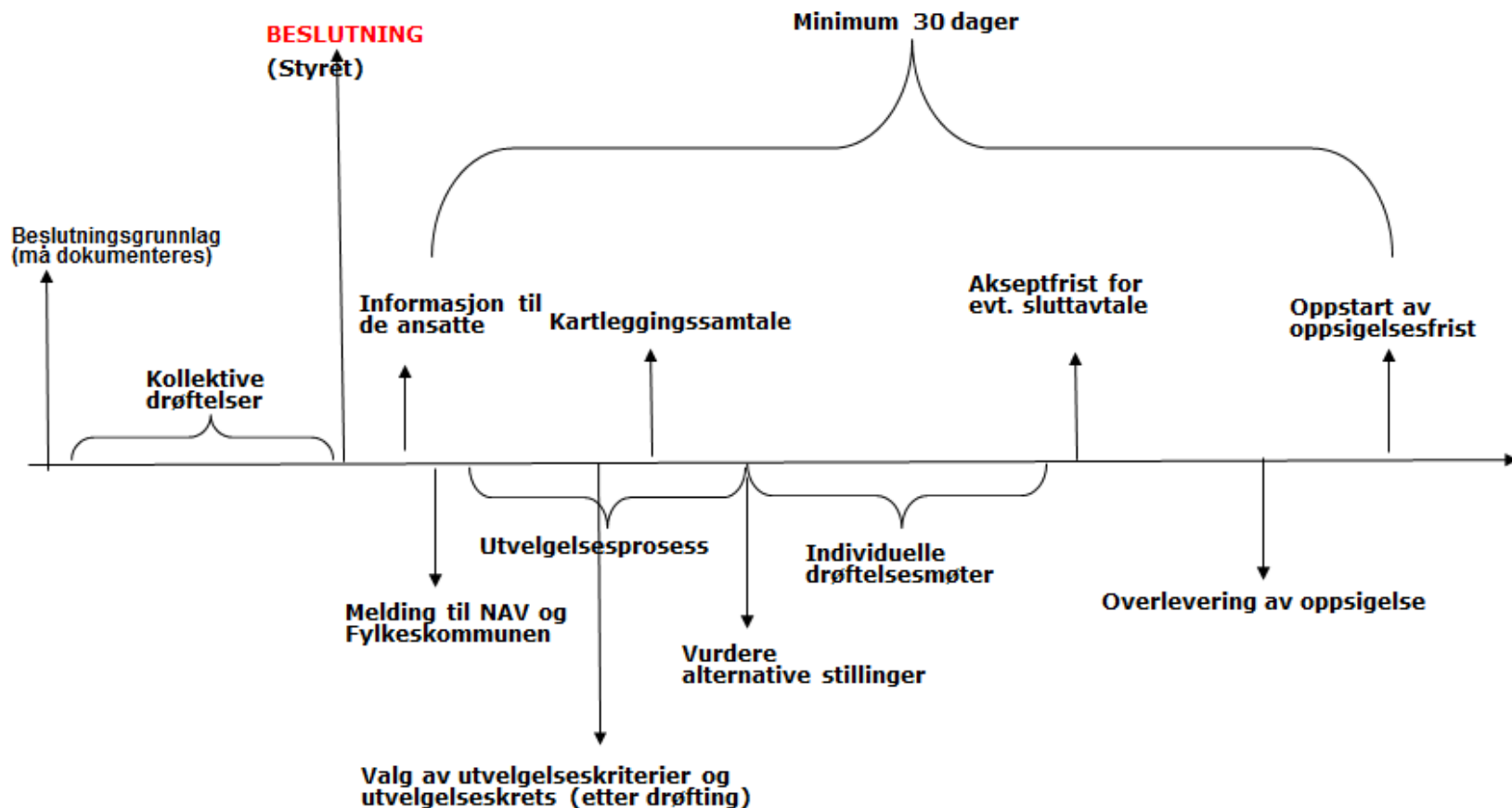
Hvor mange stillinger kuttes, og hvor?



Oppsigelser, endringsoppsigelser, fratredelsesavtaler



NEDBEMANNINGSPROSESSEN (Masseoppsigelser)





FØYEN
TORKILDSEN

