

ERFARING ER AVGJØRENDE

	2014	2015	2016
Internasjonal	17 %	26 %	19 %
PE/Venture	33 %	24 %	31 %
Privat/Familie	28 %	24 %	19 %
Børs	11 %	15 %	12 %
Stat/kommune	6 %	12 %	12 %
Offentlig	3 %	0 %	8 %
Hagle	3 %	0 %	0 %
	36	34	26



	2014	2015	2016
CEO	33 %	26 %	15 %
CFO	22 %	17 %	27 %
PRO Man.	17 %	23 %	15 %
Line Man.	17 %	11 %	15 %
Sup. Funct. Man.	8 %	11 %	4 %
S&M Man.	3 %	9 %	8 %
HR Man.	0 %	3 %	15 %



+ Styreerkruttering

Können Interim Manager Change-Prozesse leichter umsetzen?



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

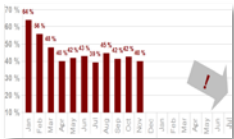
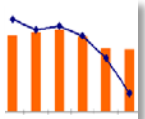
16%
eher nicht!

	2014	2015	2016
Construction	14 %	25 %	12 %
Wholesale	19 %	17 %	23 %
Manufacturing	22 %	6 %	0 %
Electr., Gas, San. Serv	8 %	19 %	0 %
EL, IT, Tele & related	8 %	19 %	31 %
Services	3 %	6 %	4 %
Bank & Finance	6 %	3 %	12 %
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 %	4 %
Member Org.	3 %	0 %	0 %
Health	3 %	0 %	4 %



Ha en plan med involvering!

1 SITUASJON & RAMMER



2 ER – VIL – FÅ DET TIL



HVA TIL HVEM
STRATEGI:
PRODUKTER- MARKEDER

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

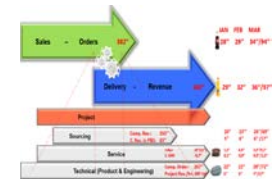


3 **JUST DO IT.**

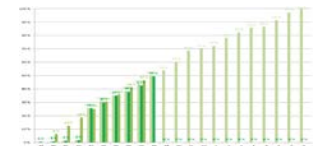


VANSKELIGSTE FØRST!

KONSISTENS I ROLLER OG ANSVAR

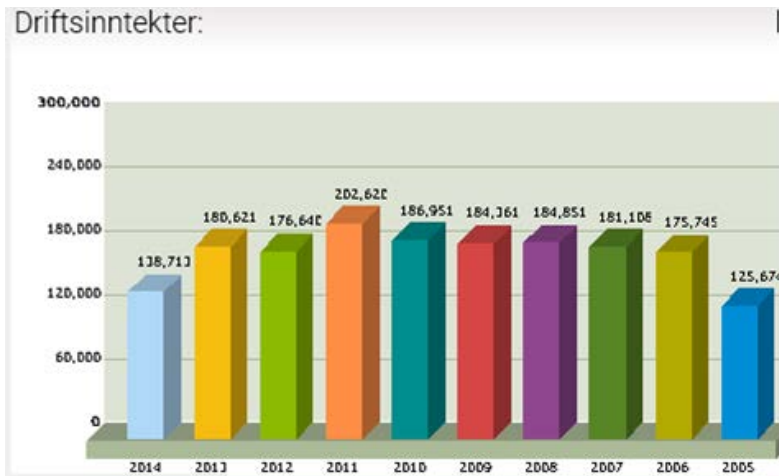


OPPFØLGING, WALK THE TALK



HUSK HVA SOM MOTIVERER!

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



Styret

3. Redundancy

- A reduction of 15 - 25 people would result in a cost reduction of appr. 0,9 to 1,5 mNOK / month.
- The negative revenue effect has not been calculated
 - Dismissal Effect from August + Cost
 - Lay Offs Effect from May
- **The Board thought the quantity needed was in the range of 20-25, and thought the best was a mix of Dismissals and Lay Offs.**
- **The Board expects Management to start the process of a reduction in work force either temporary by layoffs or permanently by redundancies (terminations). It is a prerequisite that the management complies with legal requirements implementing a possible process.**

Item on the agenda:

Implementation of the new business plan for the company.





























Based on the business plan presented, the meeting unanimously approved of the implementation of this plan and gave the managing director the authority to implement, including the adequate adjustments for the headcount in the company.

The board acknowledged that the management has assessed a number of cost cutting measures of which several will be implemented. Nevertheless, the board's assessment is that a reduction in headcounts in the magnitude presented in the business plan cannot be avoided. The downsizing shall comply with Norwegian legislation.

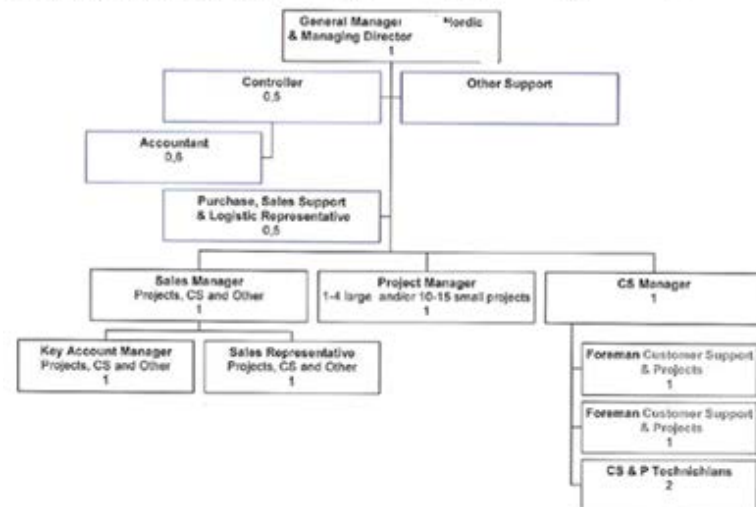
There were no more items on the agenda. The minutes of the board meeting were signed by the board members.

Underlag
Plan (Planning)

Informer mye og ærlig, inviter til deltakelse - konsistent i organisasjon og styret (underlag for beslutninger)!

-  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

	AC 20	FC 20 June	FC 20 August	BU 20
Order Intake	17,9	75,4	66,9	68,2
Order Backlog	10,1	39,6	30,8	39,1
Net sales	40,7	46,7	46,0	60,0
Gross Profit	6,2	3,9	2,6	9,0
-%	15,2%	8,4%	5,7%	15,0%
Oth. Op. Income (commission)		0,3	0,3	
Fixed costs	- 9,4	- 11,2	- 13,9	- 8,9
EBITA	- 3,2	- 7,0	- 11,0	0,1
	-7,9%	-15,0%	-23,9%	0,2%
FTE (Gross FC-Aug+BU)	16	14	18,4	11,6
Personnel costs (Gross FC-Aug+BU)	10,9	11,1	12,0	7,1



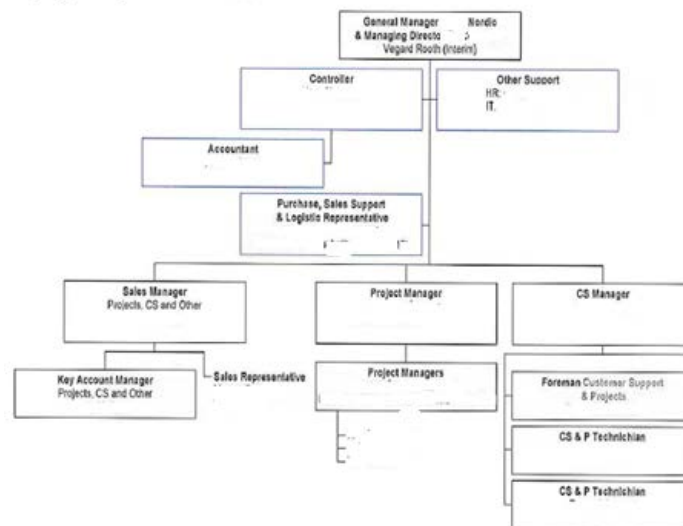
I tiden fremover vil vi gjennomføre prosessen hvor vi finner frem til hvem som er kvalifisert for hvilke stillinger, og der det er flere kvalifiserte, - velger de best egnede til hver av rollene i organisasjonen med tanke på å sikre selskapets fremtid i markedet. Etter 1. oktober vil vi videreutvikle den kompetansen vi da har mot en optimal fleksibilitet for å generere de inntektene vi trenger for å overleve og senere komme opp på et tilsvarende nivå

Hver og en er en del av situasjonen og løsningen
- Hva har vi (ikke) behov for?

Vær forberedt sammen med linja og støttetroppene!

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

Ny organisasjon fra oktober



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



I noen trekkover vi vi gjennomere prosessen hvor vi finner frem til hvem som er kvalifisert for hvilke stillinger, og der det er flere kvalifiserte, - velger de best egnede til hver av rollene i organisasjonen med tanke på å sikre selskapets fremtid i markedet. Etter 1. oktober vil vi videreutvikle den kompetansen vi da har mot en optimal fleksibilitet for å generere de inntektene vi trenger for å overleve og senere komme opp på et tilsvarende nivå

Vis resultatene

