



GUNTHER LAMPARTER

INTERIM MANAGER - COACH - PEER ADVISOR

COACHING UND MENTORING EINES GESCHÄFTSFÜHRERS

Unternehmen

Das mittelständische Unternehmen ist schwerpunktmäßig tätig im Bereich der Entwicklung, Fertigung und weltweiten Vertrieb von Ernährungslösungen und -produkten und wurde vor mehreren Jahren von einem Konzern übernommen.

- GmbH, mehr als 300 Mitarbeiter, größer 70 Mio. EUR Umsatz
- ein Produktionsstandort in Deutschland, int. Vertrieb über Konzerntochtergesellschaften
- Hauptsitz des Unternehmens ist Süddeutschland

Problem

- Mutterkonzern beachtet nicht die lokalen Begebenheiten
- Vorgänger der Geschäftsführung war inhaltlich nicht im Thema
- Investitionsstau bei wichtigen Zukunftsprojekten
- belastetes Verhältnis zwischen der aktuellen Geschäftsleitung und dem verantwortlichen Bereich des Konzerns

Aufgabe

Coachen und Mentoring des Geschäftsführers um die Balance zwischen Standortverantwortung und Konzernanliegen ausgewogen zu berücksichtigen und wahrzunehmen

Lösung

- Mehrtätige Bestandsaufnahme vor Ort, Kennenlernen des Unternehmens und des Arbeitsalltags des Geschäftsführers: Wie wird das Unternehmen geführt? Was erfordert das Geschäft? Was erwarten die Kunden? Wo sind und wie sind die Herausforderungen zum Mutterkonzern? Woher rühren die Herausforderungen? Und vieles mehr.
- Im ersten Monat alle 7 Tage und in den Monaten 2-4 alle 14 Tage ein 1,5-2h Coaching zu ad-hoc und strukturierten Themen (Bedarfsgesteuert durch Coachee)
- Begleitende Bestandsaufnahme zu spezifisch vereinbarten Themen und Fragestellungen
- Gemeinsame Vorbereitung wichtiger Termine mit den Konzernverantwortlichen
- Festes monatliches Mentoring Gespräch (online), bzw. ad-hoc Telefonate, getriggert durch den Geschäftsführer



GUNTHER LAMPARTER

INTERIM MANAGER - COACH - PEER ADVISOR

Nutzen

- Klare Struktur und definierte Verantwortung zwischen Konzern und Tochtergesellschaft
- Diskussionen werden auf einem sachlichen Niveau geführt
- Klare Transparenz zur Unternehmenssituation (Kosten, Ertrag und Projekte)
- Klient nutzt Coach und Mentor bedarfsgerecht (auch ad-hoc) über einen längeren Zeitraum, um mehr Sicherheit und Rückversicherung zu erlangen

Dauer des Projektes

- 18 Monate

Erfolgsfaktoren

- Gemeinsames Arbeiten vor Ort, Aufbau einer Vertrauensbasis und entwickeltes Verständnis zum Standort und dessen Herausforderung für die Zukunft
- Strukturierte Gespräch über einen längeren Zeitraum
- Der Coachee nahm den Prozess offen an und nutzte diesen, nach seinen Bedürfnissen
- Mentor fungierte als `offenes Ohr´ um Druck vom Geschäftsführer zu nehmen