

Thomas Thier

Interim Manager
Business Advisor
Berater für mittelständische Unternehmer
KMU Fachberater Sanierung®



Thier GmbH Kontor für Mittelständische Unternehmensstrategie

Am Fischbahnhof 5
27572 Bremerhaven

Telefon: +49 471 483 45 33
Mobil: +49 170 324 01 54
Skype: thomasthier
Email: thomas.thier@tkmu.de



Geboren am 17. April 1961 in Lingen (Ems), verheiratet seit Juni 2000		
Grundschule, Gymnasium Georgianum	1967-1980	Lingen (Ems)
Wehrdienst in der Bundesmarine	1980-1982	Flensburg
Studium der Volkswirtschaftslehre als Stipendiat der Konrad-Adenauer-Stiftung	1982-1988	Universität Paderborn
Kaufmännische Leitungsfunktionen im In- und Ausland: Controlling, Personal, Marketing	1988-2001	Akzo Nobel nv
Selbständig als Interim Manager und Unternehmensberater, national und international tätig	2002- heute	Wuppertal, Loxstedt, Bremerhaven

Pragmatischer und ergebnisorientierter Interim Manager und Unternehmenslenker, der mit Mitarbeitern, Kollegen und Geschäftspartnern Projekte erfolgreich umsetzt, dabei mit Widerstand konstruktiv-gewinnend umgeht, sich notfalls aber zur Sicherstellung der Zielerreichung konsequent auch gegen Widerstand durchsetzt.

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Geschäftsleitung, kaufmännische Leitung in inhaber-/familiengeführten Unternehmen
- Veränderungsprozesse, Führung & Kultur, Post Merger, Unternehmensnachfolge
- Sanierung, Turnaround, Restrukturierung in komplexen Strukturen
- Strategie, Wachstum, Kundennutzenorientierung, Preismanagement

Branchenfokus:

- Verarbeitendes Gewerbe, Großhandel, technische und kaufmännische Dienstleistungen

Netzwerke/Kooperationen:

- Mitglied der DDIM, Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V.
- Mitglied der BRSI, Bundesvereinigung Restrukturierung, Sanierung, Interim Management e. V.
- Vorsitzender des Verbands "Die KMU-Berater – Verband freier Berater e.V."
- Fellow of the "Institute for Independent Business (IIB)", Watford, UK

Fremdsprachen: Englisch fließend, Niederländisch gut

Neben der Tätigkeit als Interim Manager zahlreiche Beratungsprojekte in mittelständischen, überwiegend inhabergeführten Unternehmen.

Interim und Change Management Projekte

Zeitraum	<u>Juni 2011 – Mai 2012</u>
Unternehmen	Pharmaforschungsunternehmen, 65 Mitarbeiter
Ausgangssituation	Mißtrauenskultur, Mobbing-Fall, fehlende personalwirtschaftliche Kompetenz, ungünstiges Gehaltsgefüge, mangelhafte Kommunikation im Unternehmen
Funktion	HR Manager in beratender Funktion
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching der Führungskräfte - Normalisierung der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat - Durchführung einer Gehaltsrunde - Einstellung und Einarbeitung einer Personalleiterin
Erfolg	HR-Funktion ist im Hause etabliert. Strategische HR-Themen wurden angepackt. Unternehmenskultur beginnt, eine Vertrauenskultur zu werden. Mobbing-Fall ist gelöst. Führungskräfte wurden befähigt, auch in schwierigen Situationen mit Mitarbeitern und Kollegen zu bestehen.

Zeitraum	<u>November 2008 – Dezember 2009</u>
Unternehmen	Geotechnisches Ingenieurbüro, 60 Mitarbeiter, 6 M€ Umsatz
Ausgangssituation	Gescheiterte Nachfolgeregelung, Fluktuation von Leistungsträgern, Akuter Liquiditätsengpaß, gekündigte Kreditlinien, erheblicher Bestand an Vorräten und Forderungen
Funktion	Chief Restructuring Officer
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Neuverhandlung von Bankkrediten - Aufbau eines aussagekräftigen Projektcontrollings - Erhöhung der Produktivität der Mitarbeiter - Einführung eines leistungsorientierten Entgeltsystems - Erstellung eines Business Plans als Basis für zukünftigen Unternehmenserfolg
Erfolg	Das Unternehmen ist wieder erfolgreich am Markt tätig. Die Akquisition von Projekten erfolgt nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Die Produktivität wurde deutlich gesteigert. Bankbeziehungen wurden stabilisiert, Vertrauen wieder aufgebaut. Damit ist auch die Basis für eine neue Regelung der Nachfolge gegeben.

Zeitraum	<u>Dezember 2007 – November 2008</u>
Unternehmen	Spezialanlagenbauer, 32 Mitarbeiter, 4 M€ Umsatz
Ausgangssituation	Dramatischer Verlust im laufenden Jahr, akuter Liquiditätsengpaß, unakzeptable Time-to-market in der Produktentwicklung, fehlendes Vertrauen der Gesellschafter in die Geschäftsführung
Funktion	Chief Restructuring Officer

Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Ablösung des Sprechers der Geschäftsführung - Stop von aussichtslosen Produktentwicklungsprojekten - Fokussierung auf kurzfristige Vermarktung etablierter Produkte bei neuen Kunden - Erweiterung und effizientere Abwicklung von Serviceleistungen - Drastische Einsparungen im Bereich der sonstigen betrieblichen Aufwendungen
Erfolg	Das Unternehmen ist finanziell stabilisiert und hat aufgrund seiner Alleinstellung in einigen Märkten sehr gute Geschäftsaussichten. Produktentwicklungen werden gezielt vorgenommen. Durch Erweiterung des Gesellschafterkreises konnten neue Mittel zugeführt werden.

Zeitraum	<u>September 2006 – Juni 2007</u>
Unternehmen	Pharmaforschungsunternehmen, 22 - 34 Mitarbeiter
Ausgangssituation	Spin-off eines Forschungsbereichs aus einem Konzern, keine kaufmännischen Funktionen im neu gegründeten Unternehmen vorhanden, teilweise ungeklärte Rechtsbeziehungen zum ehemaligen Mutterunternehmen
Funktion	<u>Kaufmännischer Leiter ad interim</u>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Aufbau der administrativen Organisation des Unternehmens: Personalwirtschaft, Beschaffung, F&E-Projektcontrolling - Neuverhandlung von ca. 80 Betriebsvereinbarungen - Einstellung mehrerer Fach- und Führungskräfte (Jurist, Controller, kaufmännische Fachkräfte und Kfm. Leiter) - Verhandlung und Abschluß von Serviceverträgen mit dem Standortbetreiber - Verlagerung des Unternehmens an einen neuen Standort und administrative Begleitung der Herrichtung und Genehmigung der Räumlichkeiten (Büros, Labore, gentechnisches S3-Sicherheitslabor)
Erfolg	Administrative Prozesse sind eingeführt. Das Controlling für Forschungsprojekte ist eingeführt. Mit dem Standortbetreiber konnten wichtige Serviceverträge interessewährend abgeschlossen werden. Übergabe an den neu eingestellten kaufmännischen Leiter erfolgt.

Zeitraum	<u>Dezember 2004 – Februar 2006</u>
Unternehmen	Standortbetreiber eines Chemieparks 450 Mitarbeiter, 90 M€ Umsatz
Ausgangssituation	Das Chemiewerk war an ein PE-Unternehmen verkauft, die einzelnen Betriebe verselbständigt worden. Durch Einsparungen der Betriebe entstanden beim Standortbetreiber Überkapazitäten. Die Auslastung bei Technischen Dienstleistungen sollte daher durch Neukunden erzielt werden. Dafür war ein Marketing- und Vertriebsbereich aufzubauen.
Funktion	<u>Leiter Marketing und Vertrieb ad interim</u>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Wettbewerbsorientierte Neuausrichtung des Unternehmens - Erstellung des Marketingplans - Einführung Key Account Management - Verbesserung des Angebotsprozesses

Erfolg	Im Laufe des Projekts wurden Umsätze außerhalb des etablierten werksinternen Kundenkreises über Plan erzielt. Die neu aufgebaute Marketing- und Vertriebsabteilung wurde an einen entsprechend eingearbeiteten zukünftigen Leiter übergeben.
--------	--

Zeitraum	<u>September 2002 – September 2004</u>
Unternehmen	Maschinenbauunternehmen, Automobilzulieferer 43 Mitarbeiter, 5 M€ Umsatz
Ausgangssituation	Nach der Entlassung der Geschäftsführung aufgrund von Unregelmäßigkeiten vermochte die neue Leitung das Unternehmen wirtschaftlich nicht zu stabilisieren; verschlechterte Bankbeziehung, Liquiditäts- und Ertragsprobleme, keine Kostenrechnung, unklare Zuordnung von Verantwortlichkeiten
Funktion	<u>Kaufmännischer Leiter / CRO ad interim</u>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Umfassende Restrukturierung und Reorganisation - Einführung einer Liquiditätsplanung und -überwachung - Personalbedarfsplanung, Anpassung der Personalstruktur - Neuformulierung der Unternehmensstrategie, Ableitung konkreter Ziele/Teilziele, Maßnahmen und Kennzahlen - Einführung einer Geschäftsbereichsorganisation mit kommerziellen Verantwortlichkeiten - Optimierung der Organisation unter Berücksichtigung der wertschöpfenden Unternehmensprozesse und wirksamer interner Kontrollen - Einführung eines ergebnisorientierten Vergütungssystems - Einführung eines betrieblichen Altersversorgungswerks - Erneuerung der externen Unternehmenskommunikation (Image, Produktpräsentation, Messeauftritt, Internet)
Erfolg	Die Existenz des Unternehmens wurde trotz "schlechter Presse" gesichert. Notwendige interne Anpassungen wurden zügig umgesetzt. Das Unternehmen ist solide auf ertragsstarke Produkte und Kunden ausgerichtet. Die Gewinnsituation ist erreicht. Ein neuer kaufmännischer Geschäftsführer wurde gefunden und eingearbeitet.

Corporate Career

Zeitraum	<u>Oktober 1988 – Dezember 2001</u>
Unternehmen	Akzo Nobel Verschiedene Tochtergesellschaften in den Unternehmensbereichen Chemiefasern, Farben und Lacke in Deutschland, Österreich, Schweiz
Funktionen	Interne Revision, Personalleiter, Kaufmännischer Leiter, Marketingleiter, Post-Merger Integration Manager
Wichtige Projekte	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzungsverantwortung in mehreren M&A-Projekten - Kommerzielle und organisatorische Restrukturierungen - Einführung von Managementsystemen