HENDRIK OEVEL
Interim Management • Coaching • Vertriebsberatung

PRESSEMITTEILUNG

Hendrik Oevel, Coach, Berater und Interim Manager - Unternehmensnachfolgen und Generationswechsel sind seine Spezialität

Sparringspartner in Umbruchzeiten

Mentoring für die oberste Management-Ebene

„Übernimm Verantwortung und setze Projekte um“

(Hamburg, 23.April 2013) In mehr als 350.000 deutschen Unternehmen steht nach einer Schätzung des Bonner Instituts für Mittelstandsforschung in den kommenden fünf Jahren eine Regelung der Nachfolge für den Chefsessel auf dem Plan. Doch laut jüngstem Report der Deutschen Industrie- und Handelskammer 2012 sind 48 Prozent der Unternehmenschefs nicht rechtzeitig vorbereitet, 38 Prozent können emotional nicht loslassen, 39 Prozent finden keinen geeigneten Nachfolger und über 41 Prozent fordern gar einen zu hohen Kaufpreis.

Mit fatalen Folgen: Die unsichere Zukunft belastet nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Unternehmer und ihre Familien. Und selbst wenn die Nachfolge geregelt wird, scheitert sie oft an den Realitäten, wenn nämlich der Senior-Chef nicht loslassen kann. Zahllose Beispiele bei großen deutschen Unternehmen haben das in den vergangenen Jahren belegt. Faktum ist: Ohne kompetente Beratung gelingt die Firmenübergabe in den seltensten Fällen.

Solche Übernahmeprozesse zählen zum Beratungs- und Management-Portfolio von Hendrik Oevel. Er arbeitete über zwei Jahrzehnte in Spitzenpositionen in unterschiedlichen Branchen von der Metall- bis zur Nahrungsmittelindustrie und machte sich 2012 selbstständig als Berater. Sein Name ist sein Markenzeichen: Hendrik Oevel, Interim Management, Coaching, Vertriebsberatung.

Übernahme oder Neubesetzung – je höher Leitende Mitarbeiter in der Hierarchie aufsteigen, desto dünner wird die Luft und desto einsamer der Arbeitsalltag. Wem kann man vertrauen, wer agiert als Opportunist? Als Berater und Coach ist Oevel die Vertrauensperson für Führungskräfte und Unternehmensnachfolger. Denn er verfolgt keine Eigeninteressen. Die jeweiligen Personen werden im Rahmen einer bestehenden Zielvereinbarung oder eines Projekts in den jeweiligen Umbruchphasen unterstützt. Unternehmensnachfolgen und Generationswechsel sind Oevels Spezialität. Er kennt sie aus eigener Erfahrung. Auch in der Gründerhilfe ist er als Netzwerkpartner aktiv. Und Oevel begleitet neue und junge Geschäftsführer in der Anlaufphase. Denn in vielen Unternehmen gilt der sogenannte Welpenschutz in den ersten 100 Tagen nach Übernahme der Führungsposition längst nicht mehr. Wenn aber ein Neustart am Ende scheitert, wird das für Unternehmen teuer.

Ob Vertriebscoach oder Mentor, beide müssen in der Lage sein, sich schnell in Prozesse und Verantwortlichkeiten hineinzudenken. Allerdings lässt sich eine grobe Differenzierung bei der Motivation vornehmen.

Während der Mentor stärker die Persönlichkeitsentwicklung im Auge hat, fokussiert sich der Vertriebscoach vornehmlich auf Zahlen und Projekte. Oftmals ist der Übergang vom Vertriebscoaching zur Führungskräfteentwicklung fließend. Das Gespür dafür, zum richtigen Zeitpunkt projekt- oder persönlichkeitsbezogene Impulse zu setzen, macht nach meiner Erfahrung einen guten Coach aus“, sagt Oevel.

Oevels Coaching-Programme schließen auch individuelles Mentoring, den Einsatz als Sparringspartner auf Zeit für Geschäftsführer, Vertriebscoaching, Potenzialentwicklung und Karriereberatung sowie Beratung im Hinblick auf Identität und Persönlichkeit, Führung und Management ein.

Als Interim Manager liefert Oevel nicht nur - wie der Berater - Konzepte, sondern er übernimmt das Ruder des Unternehmens oder der Vertriebsleitung auf Zeit. Das kann bei Vakanzen (Kündigung, Krankheit) geschehen, aber auch zur Unterstützung von Junior-Chefs, im Zusammenhang mit Projekten, bei Fusionen oder Übernahmen oder in Verbindung mit neuen Unternehmenskonzepten. Wichtig ist, dass der gute Rat des Interim Managers nicht nur auf theoretischem Wissen, sondern detaillierten Erfahrungen aus dem Unternehmensalltag basiert.

Eine Eigenschaft von interimistisch tätigen Managern ist ihre Erfahrung und Vernetzung in den jeweiligen Branchen. Der Einsatz von Interim Executives beschränkt sich dabei nicht nur auf die Besetzung von vakanten Management-Positionen, wie beim Paradebeispiel Unternehmensnachfolge. Die Führungspersönlichkeiten überzeugen durch besondere Fähigkeiten wie ihr Know-how bei M&A-Prozessen, ihre Restrukturierungs-Expertise, durch langjährige Tätigkeit im Zielland bei Internationalisierungsvorhaben oder mit ihrer Fach- und Sozialkompetenz in einer Geschäftsführer- oder CEO-Position. Sie sind also Experten für Management-Aufgaben mit hohen Anforderungen und immer dann die Helfer der Wahl, wenn kurzfristig Kompetenz im Linien- oder Projektmanagement gefordert ist; denn sie stehen innerhalb weniger Tage zur Verfügung.

Interim Management ist ein Markt, der boomt. Nach Meldungen der Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) liegt das voraussichtliche Honorarvolumen der Branche für dieses Jahr bei rund 1,2 Milliarden Euro, ein Plus von rund 25 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Über Hendrik Oevel:

Hendrik Oevel (45, geboren in Soest, verheiratet, ein Kind) ist gelernter Industriekaufmann. Seine Karriere begann 1991 bei der Standard-Metallwerke GmbH in Werl. Nach vier Jahren als Gruppenleiter Vertrieb Export wechselte er in die Position des Area Managers Export bei der Bahlsen KG. Seine Qualitäten als Vertriebsmanager führten ihn im Anschluss über die

Position des Vertriebsleiters und Prokuristen bei Pauly GmbH & Co. KG in die Geschäftsführung der miller conSup GmbH, einem Tochterunternehmen der Heristo AG. Dem Ruf der Schneekoppe GmbH & Co. KG folgend, übernahm er dort den Vorsitz der Geschäftsführung (CEO). Sowohl als Vorsitzender der Geschäftsführung als auch als unmittelbar Vorgesetzter war es ihm wichtig, Prozesse nicht nur zu initiieren, sondern diese auch mitzugestalten und umzusetzen. Nach mehr als 20 Jahren in Top-Positionen setzt er nun diesen persönlichen Benefit samt seinen wertvollen Erfahrungen für seine Tätigkeit als Berater, zertifizierter Coach und Interim Manager ein.

Hendrik Oevels Maxime :
Mir ist wichtig, …
... dass ich mit meinem Kunden auf einer Wellenlänge schwimme
... dass mein Kunde mir vertraut
... dass ich das einhalte, was ich zusage
... dass beim Kunden die Bereitschaft für Veränderungen auch tatsächlich vorhanden ist
... dass Zusammenarbeit auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt basiert

Weitere Informationen unter www.hendrikoevel.de

Pressekontakt:
AHUIS PR
Kati Ahuis
Tel: +49 (40) 37519293
Mobil: +49 (0) 172 1556446
E-Mail: kati.ahuis@ahuispr.de
Web: www.ahuispr.de