

Mittelständische Unternehmen sollten stärker auf Interimsmanager setzen

Trend zu befristeten Arbeitsverhältnissen nicht aufzuhalten

Der Markt für „Manager auf Zeit“ in Deutschland wächst. Damit folgt das Land einem Trend, der in den USA, den Niederlanden oder Großbritannien schon längst eingezogen ist. Die Vermittler für Interimsmanager erwarten für das Jahr 2008 ein Umsatzplus von 30 Prozent und mehr, schreibt die „Financial Times Deutschland“ (FTD). Insbesondere bei Mittelständlern steige der Bedarf. Ein Haupttreiber dieses Wachstums ist die Globalisierung. „Wir suchen vor allem Personal für die Expansion ins Ausland“, sagte Harald Linné, Partner von Boyden Interim Management gegenüber der FTD. Ein Schwerpunkt für Interimmanagement sei auch der Aufbau von Produktionsstätten im Ausland, vor allem im Osten. „Osteuropa-erfahrene Manager könnten wir klonen“, so Signium-Geschäftsführer Michael Pochhammer. Der Branchendachverband DDIM hat 101 Mitglieder, davon fünf große Vermittler. Für das abgelaufene Jahr 2007 wird geschätzt, dass der Umsatz der deutschen Branche um 13 Prozent auf rund 550 Millionen Euro gestiegen ist. Und für 2010 werde ein Umsatz von 750 Millionen Euro erwartet, so die Wirtschaftszeitung.

Kleine und mittelständische Unternehmen sollten nach Meinung des Personalexperten Marc Emde, Geschäftsführer des Kölner Dienstleisters KCP Executives, noch offensiver mit dem Thema umgehen. „Im Mittelstand ist die Personaldecke oft enger als in den Konzernen. Es kommt dann schon einmal vor, dass bestimmte Projekte nur deshalb herausgeschoben werden, weil man zurzeit nicht den passenden Mann an Bord hat“, so Emde. Nach Ansicht des Personalexperten sollten Firmen diejenigen Mana-

ger auf Zeit wählen, die schon ein paar gute Referenzprojekte vorweisen könnten. „Branchenkenntnisse und Führungserfahrung allein reichen nicht aus. Von einem geeigneten Kandidaten muss man mehr erwarten. Zum Beispiel, dass er sich innerhalb kürzester Zeit in einem Mitarbeiter-Umfeld zurechtfindet, das ihm zuvor völlig unbekannt war. Allerdings ist dies auch ein Vorteil: Wer emotional unbelastet in eine Managerposition geht, kann manchmal besser harte, aber unumgängliche Entscheidungen zum Wohle des Unternehmens treffen, in dem er als ‚Feuerlöscher‘ unterwegs ist“, sagt Emde.

arvey-Nash-Geschäftsführer Udo Nadolski hält den Einsatz von Interimsmanager für eine gute Möglichkeit, um in einem verkrusteten Arbeitsmarkt ein wenig Flexibilität zu gewinnen. „Für die Automobilbranche ist das Ausleihen von Ingenieuren mittlerweile ein unverzichtbares Instrument. Wenn wegen eines neuen Projektes zusätzliche Arbeit anfällt, ist es notwendig, externe Fachkräfte einzusetzen. Sie sind sofort verfügbar und müssen nicht über ein langwieriges Einstellungsverfahren am Personalmarkt erst gesucht werden“, so die Erfahrung von Nadolski. Generell wachse in modernen Volkswirtschaften der Anteil von Tätigkeiten, die zeitlich begrenzt seien. „Hier wird ein Netz von freischaffenden Arbeitskräften, die über die gesamte Welt verstreut sind, immer wichtiger“, resümiert der Manager des Düsseldorfer Beratungshauses. Der Wechsel zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit, zwischen Vollzeit- und Teilzeitjob, zwischen dauerhafter und befristeter Arbeit werde zur Regel. (www.ne-na.de)