

Mit Interimsmanagern gegen den Fachkräftemangel

Von: Kathrin Schmitt (feedback@cnet.com)
Donnerstag, 15. Mai 2008

Der Personalmarkt für Interimsmanager soll die Lücken in der Teppichetage schnell stopfen. Das wird auch in Deutschland langsam zum Trend. Des Branchenverband AIMP (Arbeitskreis Interim Management Provider), der verschiedene Anbieter dieser speziellen Personalbeschaffungsbranche vertritt, hat das im Rahmen einer aktuellen Studie untersucht.

Interim Management verliert den Exotenstatus und wird in modernen Unternehmen zum ganz normalen Instrument im Rahmen der Personalbeschaffung, so das Ergebnis der Untersuchung. Dabei hat sich das Image des Interimsmanagers grundlegend gewandelt: vom Superhelden, der das Ruder herumreißt, zum Chef auf Zeit, der den Alltag bewältigt.

"Gerade in Zeiten zunehmenden Mangels an geeigneten Führungs- und Fachkräften schätzen Personalchefs die schnelle Verfügbarkeit und Flexibilität der Interimsmanager", so Jürgen Becker, Vorstandsmitglied des AIMP. "Das Angebot im Interim-Markt wird kontinuierlich breiter, jünger, bunter und weiblicher." Das große Wachstumspotential sei bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Das belegen die aktuellen Zahlen des AIMP: demnach herrscht in 41 Prozent der Unternehmen noch weitgehend Unkenntnis über das Interim-Angebot. Wie schon im Vorjahr bildet die Überbrückung von Vakanzen mit 35 Prozent aller Fälle den häufigsten Anlass für den Ruf nach einem Interimsmanager. Projektmanagement ist in 17 Prozent der Einsätze ein gefragtes Aktionsfeld für die Manager auf Zeit. Themen wie Change Management sowie Restrukturierung und Sanierung spielten eine etwas geringere Rolle. Bei 8 Prozent der Kundenanfragen gaben Veränderungen rund um einen Eigentumswechsel den Anlass, einen Interim Manager einzusetzen.

Bei den betrieblichen Funktionen dominieren nach wie vor kaufmännische Aufgaben wie Rechnungswesen und Finanzen mit 28 Prozent. Ähnlich sieht es auch mit dem General Management aus, welches 24 Prozent der Einsätze ausmacht. Den deutlichsten Nachfrageschub verzeichnen Einkauf und Beschaffung, Qualitätsmanagement sowie Aufgaben im Bereich IT und Organisation. "Das Wissen hoch qualifizierter Spezialisten ist über Interim Management offenbar am einfachsten und schnellsten zu generieren", sagte Thomas Schneider, Mitglied des Branchenverbandes, über den im letzten Jahr um 23 Prozent gewachsenen Markt.

Für den Gesamtmarkt liegt das Tageshonorar eines Interimsmanagers bei durchschnittlich 880 Euro. Für die von Providern vermittelten Projekte liegt das durchschnittliche Tageshonorar mit 1086 Euro etwas höher. Die Provider-Tagessätze steigen. Der Wert hat sich gegenüber 2005 um 11 Prozent erhöht. Die Nachfrage nach Interimsmanagern ist unverändert hoch in der Automotive-Branche mit 19 Prozent, gefolgt von Telekommunikation mit 16 Prozent und der Chemie-, Pharma- und Biotech-Industrie, deren Anteil am Interimsgeschäft von 9 Prozent in 2006 auf 15 Prozent in 2007 stieg.

Ferner, so der Verband, gehe der Trend zu längerfristigen Einsätzen. Mit 45 Prozent dominieren Projekte, die 7 bis 12 Monate dauern. 2006 waren es erst 39 Prozent. Immerhin 20 Prozent der Projekte erstrecken sich über mehr als 13 Monate. Das Durchschnittsalter hat sich auf 48 Jahre verjüngt, 2006 waren die vermittelten Manager noch durchschnittlich 51 Jahre alt. Der Anteil der Interimsmanagerinnen hat sich auf 16 Prozent verdoppelt.

Jürgen Becker, Anselm Görres und Harald Schönefeld stellten in einem AIMP-Positionspapier klar: "Die AIMP-Providerumfragen 2006 bis 2008 belegen Jahr für Jahr deutlicher, wie sehr sich das Spektrum unserer Dienstleistung erweitert. Der Anteil von Sanierungsprojekten, 2005 noch bei 19 Prozent, liegt laut Providerumfrage 2008 bei lediglich 12 Prozent. Der Frauenanteil hat sich von 2006 (8 Prozent) auf 2007 glatt verdoppelt. Zunehmend gelang es uns besser, bei unseren Kunden den Bedarf an rasch verfügbaren Führungskräften auch unterhalb der ersten und zweiten Führungsebene zu erfüllen. In der jüngsten Umfrage wurde dieser Bereich erstmals gezielt abgefragt. Bei immerhin 29 Prozent der Projekte geht es nicht mehr um Top- Manager, sondern etwa um Kader der Ebenen drei und vier oder um Projektexterten, hochqualifizierte Spezialisten und andere Fachleute ohne Führungsrolle."