

personalmagazin

MANAGEMENT, RECHT UND ORGANISATION

personalmagazin.de



Belegexemplar

Bitte beachten Sie die Seite/n:

3 & 3

Vielen Dank - Ihr Redaktionsteam

Software
Lösungen für
Zeit, Zutritt und
HR-Management
s. 48

Wir müssen reden

Forscher zeigen, dass Mitarbeitergespräche doch wirken s. 12

EMPLOYER REPUTATION So pflegen Sie Ihren guten Ruf in den sozialen Medien s. 30

CHANGE MANAGEMENT So messen Sie die Auswirkungen von Restrukturierungen s. 38

ARBEITNEHMERBEGRIFF Das müssen Sie künftig bei Massenentlassungen beachten s. 66



Experten mit Empathie

STUDIE. HR-Interim-Manager sind begehrt. Unternehmen benötigen Experten, die für einen bestimmten Zeitraum einen Job erledigen – häufig auch in Teilzeit.

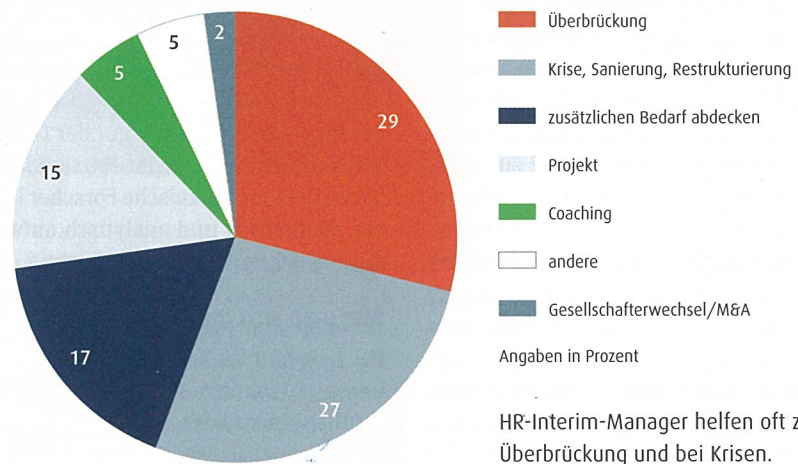
Von **Daniela Furkel** (Red.)

Personaler bleiben als Interimsmanager gefragt. Rund zehn Prozent der Interim-Mandate entfallen laut der Studie „Interim Management in Deutschland 2015“ der Ludwig Heuse GmbH auf HR-Funktionen. Dieser Anteil ist über die vergangenen Jahre hinweg stabil geblieben. „Das konkret nachgefragte HR-Know-how variiert allerdings je nach Konjunkturlage“, erläutert Geschäftsführer Ludwig Heuse.

Im Vergleich zu anderen Funktionsbereichen weisen HR-Funktionen einen überproportional hohen Anteil an Interim-Managern auf. Dazu Heuse: „Interim-Manager werden deshalb häufiger im HR-Bereich eingesetzt, weil Unternehmen die eigenen Personaler nicht so gern mit schwierigen Aufgaben wie Personalanpassungen belasten und im schlimmsten Fall ‚verheizen‘ wollen. Stattdessen holen sie einen externen Experten ins Haus, der sich mit den hier notwendigen Prozessen auskennt, die Aufgaben erledigt und anschließend wieder geht.“

Firmen suchen vornehmlich HR-Generalisten und HR-Spezialisten mit Know-how in den Bereichen Change Management, Payroll, Compensation & Benefits oder Merger & Acquisitions. „Die fachlichen Know-how-Profile eines HR-Interim-Managers und eines HR-Managers in Festanstellung müssen sich nicht groß unterscheiden“, so Heuse. Allerdings sollte ein Interim-Manager über einige zusätzliche Eigenschaften verfügen, zum Beispiel Empathie und somit die

EINSATZFELDER 2015



QUELLE: LUDWIG HEUSE GMBH, 2016

Fähigkeit, bei Mitarbeitern sehr schnell Vertrauen aufzubauen und diese zur konstruktiven Mitarbeit zu gewinnen, sagt er.

Wie die Studie weiter feststellt, werden HR-Interim-Manager häufig in Teilzeit beschäftigt. In vielen Fällen handelt es sich um spezielle Funktionen und Aufgaben, für die die Unternehmen keine Mitarbeiter in Vollzeit benötigen. Die Interim-Manager sind oft parallel in mehreren Unternehmen gleichzeitig tätig.

Höheres Risiko, bessere Bezahlung

Interim-Manager sind im Durchschnitt an rund 160 von 220 Werktagen im Projekt. Das Risiko, nicht vollständig ausgelastet zu sein, lassen sie sich durch eine höhere Vergütung im Vergleich zu Festangestellten bezahlen. „Ich schätze, dass ein gut ausgelasteter Interim-Manager rund 20 Prozent mehr verdient als sein festangestellter Kollege in der gleichen Funktion“, so der Experte.

Während HR-Funktionen wie bereits beschrieben überproportional häufig mit Interim-Managern besetzt werden, hat die Personalabteilung ansonsten relativ wenig Mitspracherecht bei der Entscheidung für den Interimseinsatz.

Nur in sechs Prozent der befragten Unternehmen war die Personalabteilung federführend. In den meisten Firmen wird die Entscheidung für oder gegen Interim-Management von der Geschäftsführung beziehungsweise dem Vorstand (56 Prozent) getroffen. In 13 Prozent der Fälle sind Gesellschafter, Beirat beziehungsweise Aufsichtsrat die Entscheider und in 21 Prozent der Fälle entscheidet die Fachabteilung. ■