

HR SERVICES



Die Welt der Personaldienstleistungen

3/2009 Mai/Juni

www.datakontext.com

**Unternehmen
brauchen
Zeitarbeit**

**Der erfolgreiche
Interim Manager**

**New Placement
Profil schärfen**

**Personalkrise
wirksam abwehren**

**Ziele definieren –
sicher ankommen**

**Personalabbau
fair gestalten**

**Mitarbeiter-
beteiligung**



**Flexibles
Personal-Management**

**Update Arbeitsrecht
Seite 59 ff.**

Jährliche Umfrage

Interim Manager sehen in der Krise Licht

Ergebnisse der jährlichen Umfrage der Ludwig Heuse GmbH interim-management.de
Highlights:

- Steigende Nachfrage nach Controllern und Sanierungsexperten
- „Schnelle Einarbeitung“ und „Durchsetzungsfähigkeit“ wichtigste IM-Erfolgskriterien

Der Markt für Interim Manager, dem am schnellsten auf Nachfrageänderungen reagierenden Segment des Führungskräfte-Marktes und dessen beachteter Frühindikator, hat bereits merklich auf die Krise reagiert. Das ist das Ergebnis der aktuellen Studie der Interim Management-Gesellschaft Ludwig Heuse GmbH nach der Befragung von knapp 500 Interim Managern.

Stark angezogen hat die Nachfrage nach Interim Controllern (+ 70 %), die in einem Umfeld dramatischer Markteinbrüche und nicht absehbarer Umsatzentwicklungen gerufen werden, um Unternehmen, deren Gesellschaftern oder involvierten Banken die bestmögliche Zahlensicherheit zu geben. Verstärkt gesucht sind auch Restrukturierungs- und Sanierungsexperten (+ 16 %). Der in 2008 eingebrochene M&A-Markt sorgte dafür, dass Experten im Zusammenhang mit dem Verkauf von Unternehmen weit weniger nachgefragt wurden (- 23 %).

Die Jahreswende 2008/2009 zeichnet sich im Rückblick als Wasserscheide für die IM-Industrie ab. Der seit Jahren anhaltende Aufwärtstrend bei Nachfrage (+ 6,7 % 2007/ 2008), Auslastung (+ 2,3 %) und Honoraren (+ 2,0 %) führte dazu, dass die befragten IM das Jahr 2008 mit der besten bisher vergebenen Note 2,2 bewerteten (1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht).



Für zwei Drittel der IM war die Krise bis zur Jahreswende noch nicht merklich spürbar. Die Prognose zur Marktentwicklung 2009 fiel jedoch mit 2,7 wesentlich verhaltener aus, diese lag für 2008 noch bei 2,3.

Etwas weiter gefasst: Der erfolgreiche Interim Manager muss sehr schnell seine PS auf den Boden bringen, Hindernisse aus dem Weg räumen und die Mannschaft hinter sich vereinen. Als weniger wichtig werden spezielles Fachwissen und Branchenerfahrung angesehen, dies im Unterschied zum Festanstellungsmarkt, wo diese Kriterien eine weit wichtigere Rolle spielen.

Die in den Unternehmen auftauchenden Interim Manager werden von den dortigen Mitarbeitern zunächst skeptischer aufgenommen (25,1 %) als vom Management (18,3 %). Der Grund hierfür dürfte darin liegen, dass das Management in der Regel in den IM-Auswahlprozess eingeweiht ist und der Abgleich in Bezug auf die Chemie zwischen den Betroffenen bereits stattgefunden hat. Die Mitarbeiter verbinden mit dem Einsatz eines Interim Managers zunächst vor allem eines: Veränderung. Hier Widerstände rasch abzubauen und von Anfang an die richtigen Zeichen zu setzen, ist die Voraussetzung für den erfolgreichen IM-Einsatz. Deshalb die Wichtigkeit der schnellen Einarbeitung und die Fähigkeit, auch im Zusammenhang mit unbequemen, aber notwendigen Entscheidungen, die Mannschaft rasch hinter sich zu bringen.

Die komplette Studie „Interim Management in Deutschland: Entwicklung 2008/Prognose 2009“ finden Sie unter www.interim-management.de

