



Liebe Geschäftsfreunde,

was lange währt, wird endlich sehr gut. Unser neuer Internetauftritt wird am 1. Juni 2006 „live“ gehen. Damit erhalten unsere Kunden und Interessenten einen ständig aktualisierten Überblick über unsere Aktivitäten und Projekte sowie Struktur, Vorgehensweise und Schwerpunkte im Interim Management. Außerdem werden wir in einem monatlichen Newsletter über aktuelle Entwicklungen in der Branche, Perspektiven der Zeitarbeit für Fach- und Führungskräfte und sonstige naheliegenden Themen berichten.

Ebenso halten wir Sie über interessante Seminare, Veranstaltungen und Publikationen auf dem Laufenden.

Ihr Dr. Karl-Heinz Singrin

Aktuelles

Interim Management Symposium am 13. Mai 2006 in Oestrich-Winkel

Die European Business School (ebs) veranstaltete mit der DDIM (Dachges. Deutscher Interim Manager) ein Symposium zur Akzeptanz dieser Dienstleistung in Deutschland

Marktstudie Interim Management

Die Nachfrage nach Interim Managern zog in 2005 an (Umfrage Heuse GmbH). Ebenso positiv werden die Aussichten für 2006 von befragten Managern bewertet.

Kontakte & Links

Seminare und Veranstaltungen

Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen
Land NRW – IKB – GTZ – Rödl & Partner
14.06.06 IKB-Bank, Düsseldorf
> www.agpev.de

Internationaler Interim Manager Kongress
Köln (14. / 15.09.06)
> www.ddim.de

Jahresforum Interim Management (AIMP)
Arbeitskreis Interim Management Provider
Frankfurt (21.09.06)
> www.aimp.de

Presse und Publikationen

Zeitgewinn durch Selbstmanagement
Handelsblatt-Serie, Bd. 4.
> www.handelsblatt-shop.com

IMPRESSUM

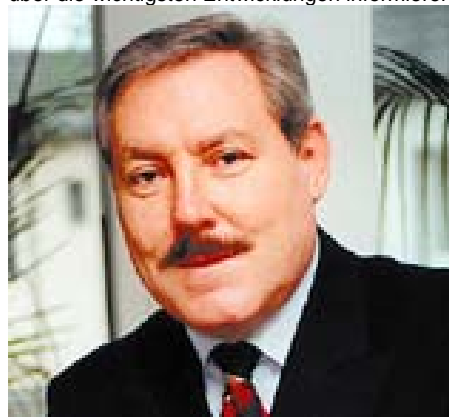
FaZiT Interim GmbH (Herausgeber)
Management Center
Auf der Wiese 28
41564 Kaarst
<http://www.fazit-interim.de/>

Editorial

Interim Management im Blickpunkt

Der globale Makrotrend ist eindeutig erkennbar: Interim Management ist definitiv im Kommen. Marktstudien und Aussagen von Personalchefs der Unternehmen machen deutlich, dass infolge der verbesserten konjunkturellen Entwicklung und zahlreicher Projekte bei der Globalisierung und Restrukturierung von Unternehmen sowie bedingt durch Fusionen, Übernahmen und Standortverlagerung gegebene Ressourcen an Führungskräften in den Unternehmen nicht mehr ausreichen, um alle zeitlich begrenzten Managementanforderungen abzudecken.

Um einem wachsenden Informationsbedarf zu diesem Thema Rechnung zu tragen, werden wir Kunden und Interessenten durch unseren neu konzipierten Internetauftritt und einen monatlich erscheinenden Newsletter frühzeitig über die wichtigsten Entwicklungen informieren.



Das Team von FaZiT freut sich, Ihre Fragen persönlich zu beantworten. Wenn Sie Wünsche oder (auch kritische) Anregungen zu Inhalten haben, lassen Sie uns dieses bitte wissen. **Über die Verbindung zum Internetauftritt (links unten) können Sie unter << Kontakt >> direkte Verbindung zu uns aufnehmen.**

Zeitarbeit in Deutschland noch im Entwicklungsstadium

Ähnlich wie beim Interim Management steht die Zeitarbeit für Fach- u. Führungskräfte in Deutschland vor einem enormen Wachstum, bedingt durch den Wunsch der Wirtschaft nach mehr Flexibilisierung der Arbeitsmarktbedingungen.

Angesichts der Herausforderungen bei der Internationalisierung (Globalisierung) der Absatz- u. Beschaffungsmärkte sowie dem zunehmenden Konkurrenzdruck vornehmlich von Schwellenländern, ist das Bestreben der Unternehmen, kurzfristig auf Produktions- u. Absatzschwankungen reagieren zu können, mehr als verständlich.

Nicht zuletzt die spektakulären Übernahmen von Addecco/DIS bzw. Randstad/Bindan sowie verstärktes Interesse anderer Marktteilnehmer (Odewald/Tuja Holding) an einem Engagement in diesem Markt zeigt, dass die Nachfrage nach hochqualifiziertem Personal rapide zunimmt. Ebenso sind ausländische Konzerne interessiert, in Deutschland Fuß zu fassen.

Allerdings ist durch Arbeitsplatzverlagerung nach Osteuropa oder Asien schon spürbar, dass sich dort neue Märkte für Zeitarbeitskräfte erschließen, parallel dazu wächst der Markt für Führungskräfte, die durch Landes- u. Sprachkenntnisse besonders prädestiniert sind, solche Mandate zu übernehmen.

Die Erwartungen gehen im übrigen dahin, dass die klassische Zeitarbeit zurückgehen wird, und dem Projektgeschäft eine herausragende Rolle zugeschrieben wird.

Quelle: FAZ v. 20. Mai 2006, Nr. 117

> www.faz.net/branchen



Spitzenunternehmen der Schwellenländer greifen an

Es hat sich allmählich herumgesprochen: nicht nur europäische und amerikanische Firmen von internationalem Format investieren in eigenen Produktionsstätten in China, Indien, Brasilien oder Mexiko, sondern es geht auch umgekehrt.

Nach einer Studie der Boston Consulting Group zählten im Jahre 2004 ca. 100 Unternehmen aus China (44), Indien (21), Brasilien (11) und Mexiko (7) mit einem Umsatz von 715 Mrd. US\$ zu den aussichtsreichsten Herausforderern, dies entspricht etwa 70% der Umsatzerlöse von Konzernen, die im Dax notiert sind.

Allen Unternehmen ist gemeinsam, dass sie die starke Position im Heimatmarkt für eine kostengünstige Produktion nutzen, um international zu expandieren. Ein Auslandsanteil von z. Zt. 28% am Umsatz wird BCG zufolge in gut fünf Jahren auf über 40% steigen.

In zunehmendem Maß soll die Expansion durch Übernahmen von europäischen oder anderen ausländischen Konkurrenten gestützt werden. Ziel ist dabei die Gewinnung der internationalen Marketingbasis mit etablierten Vertriebskanälen sowie den Erwerb führender Marken, Patente, Image und Technologietransfer.

Man sollte diese aufstrebenden Wettbewerber nicht nur als Bedrohung wahrnehmen, sondern sie als strategische Partner für Beschaffung und gemeinsame Produktion bzw. Vertrieb ins Visier nehmen, oder sich selbst auf deren Heimatmarkt mit einer eigenen Basis engagieren.

100 New Global Challengers 28. Mai 2006

➤ www.bcg.com/publications

Berufsbild Turbomanager

Die Zeiten langjähriger Verträge für Vorstände, Geschäftsführer oder sonstiger Führungskräfte sind vorbei. Immer öfter sorgen kritische Beiräte oder Gesellschafter für kurzlebigere Karrieren, wenn der Aktienkurs, Shareholder Value oder die „Performance“ nicht stimmt.

Entweder sind es unbefriedigende Ergebnisse, Übernahmen oder Zusammenschlüsse, die zu unfreiwilliger oder beschleunigter Trennung von Managern führen, meistens verbunden mit einer kräftigen Abfindung (golden handshake) oder im günstigsten Falle noch mit einem Beratungsmandat oder gar einem Sitz im Aufsichtsrat.

Die Manager stellen sich auf diese Gefahren ein, indem sie für solch einen Eventualfall mit entsprechenden Vertragsklauseln vorsorgen, der die Festanstellung von Topmanagern für das Unternehmen erheblich teurer macht. Meinungsverschiedenheiten über strategische Fragen sind manchmal nur Vorwand, oftmals ist schlichtes Versagen der Kündigungsgrund. Dies ist ein Argument für Interim Management.

Karrieresprung mit Zeitarbeit

Die Bankerin macht es, der Ingenieur macht es und der IT-Experte auch. Für Akademiker sind Jobs in der Zeitarbeit kein Tabu mehr, als Sprungbrett in die Festanstellung oder sogar als Dauerexistenz.

In Deutschland hat Zeitarbeit einen Anteil am gesamten Arbeitsmarkt von 1,3 Prozent, in Frankreich ist er doppelt so hoch, in den Niederlanden dreimal und in Großbritannien sogar viermal so hoch. Von den ca. 450.000 Zeitarbeitnehmern haben fast 70% eine Berufsausbildung, der Anteil von besonders qualifizierten Kräften liegt bei ca. 15 Prozent.

In qualifizierten Berufen wird die Zeitarbeit gerne als Sprungbrett in die Festanstellung benutzt, für andere hat sich die Zeitarbeit als eine gleichwertige Alternative zum normalen Arbeitsmarkt entwickelt.

Auch im Interim Management ist es schon häufig vorgekommen, dass der eingesetzte Manager sich in seiner Funktion so bewährt hat, dass ihm vom Unternehmen die feste Übernahme in ein Angestelltenverhältnis angeboten wurde.

Dies stellt einen Beweis für Seriosität und Zuverlässigkeit des Interim Management Providers bei der Auswahl der Manager dar.

Ein Ostfrieße im Allgäu

Wird ein Interim Manager gebraucht – egal ob in Hamburg, Ingolstadt oder Tuttlingen – wird nicht nur seine Führungskompetenz und Branchenerfahrung beurteilt, sondern oftmals ebenso wichtig, die Mentalität und landsmannschaftliche Färbungen wie Dialekt und kulturelle Identität.

Es kommt nicht so sehr auf die persönliche Vorliebe eines Interim Managers an, denn nach Hamburg, München, Düsseldorf oder Köln geht jeder gern. Entscheidend für die Erfolgchancen eines Interim Managers z.B. als Produktionsleiter, der von Mitarbeitern im Betrieb akzeptiert werden muß, dass er eine gewisse Ortsnähe mitbringen und sowieso den Dialekt verstehen muß.

Selbstverständlich gilt für höhere Positionen, dass Gestaltungs- und Einflußmöglichkeiten wie auch das Einkommen entscheidend sind für die Attraktivität der Aufgabe. Im Prinzip sind die gleichen Kriterien wie auch bei einer Festanstellung maßgebend.

Es hängt stark vom Fingerspitzengefühl des Providers für die Erwartungen des Kunden oder seines Beirats ab, welche Auswahl bereits im Vorfeld getroffen wird.

Die Welt ist noch nicht zum globalen Dorf geschrumpft, kulturelle Unterschiede zählen.