

FÜHRUNG AUF ZEIT UND DARÜBER HINAUS

Mit den Herausforderungen der Automobilbranche wächst auch der Bedarf an Managern, die kurzfristig und projektbezogen Führungsaufgaben übernehmen. Ein probates Mittel hierfür ist das Interim Management, bei dem Profis flexibel ihr Know-how einbringen.

Obwohl Interim Management mittlerweile in Deutschland etabliert ist und der Markt kontinuierlich wächst, kennen laut einer aktuellen Umfrage des Branchenverbands AIMP immer noch 25 Prozent aller deutschen

Unternehmen dieses Personalinstrument nicht. „Die Automobilindustrie dagegen steht dem Einsatz externer Führungskräfte aufgeschlossen gegenüber. Von Januar bis Oktober 2014 kamen knapp 30 Prozent unserer Aufträge aus dieser Branche“, so

Rayk Jakobi, Senior Berater bei Bridge IMP, einer auf die Vermittlung von Interim Managern spezialisierten Firma.

Der Automobilindustrie stehen Jahre mit enormen Herausforderungen bevor. OEMs und Zulieferer stärken nach wie vor ihre For-

schungskapazitäten und damit ihren Know-how-Vorsprung in Europa. Trotz aller Auslandsinvestitionen sitzen die Denkfabriken nach wie vor hier. Nur so lässt sich im globalen Wettbewerb der europäische Wirtschaftsstandort halten. Und dennoch: Der Verdrängungswettbewerb in Europa erhöht den Druck auf die Unternehmen und macht das Geschäft zunehmend unberechenbar. Außerdem nimmt die Bedeutung der Schwellenländer, an erster Stelle China und Indien, stetig zu – mit gravierenden Auswirkungen auf die Wertschöpfung von OEMs und Zulieferern. Die Folge sind Konsolidierungen und Übernahmen mit dem Ziel, die Marktpresenz zu stärken sowie Know-how zu gewinnen und zu sichern.

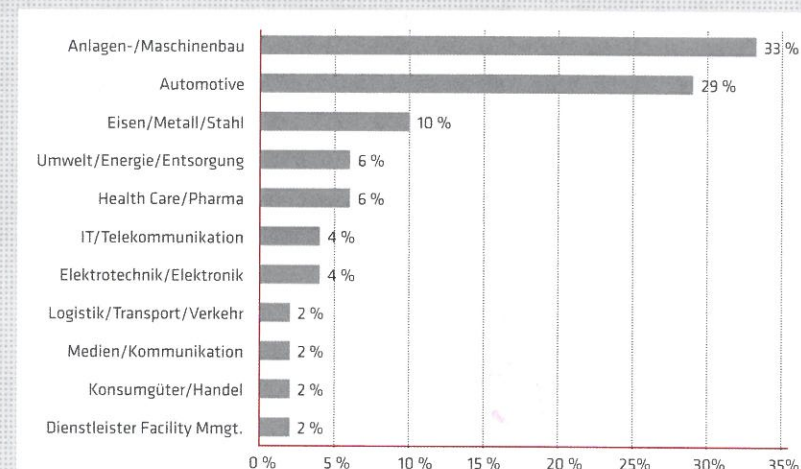
Darüber hinaus wächst der Kostendruck bei den Unternehmen. Große, öffentlich angekündigte Einsparungen vieler OEMs schüren zusätzlich eine gewisse Unsicherheit bei vielen Zulieferern. Im Rahmen solcher Veränderungen sind die Unternehmen in der Pflicht, ihre Prozesse zu optimieren oder völlig neu auszurichten. Ein Beispiel ist die IT: Stehen die Hard- und Software-Prozesse auf sicheren Beinen? Welchen Projekten wird Priorität eingeräumt? Wie funktioniert die bereichsübergreifende Kommunikation? Wie geht man mit internen Bedenkenträgern um? Diese Fragen müssen gestellt werden und verlangen eine ehrliche Antwort.

RARE FÜHRUNGSKRÄFTE

Um all diesen Herausforderungen begegnen zu können, sind die Unternehmen auf hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte angewiesen, die es zu finden, zu entwickeln und zu fördern gilt. Führungskräfte, die in der Lage sind, ihre Mitarbeiter von ihren Ideen zu überzeugen und notwendige Veränderungen voranzutreiben. Doch gerade in den süddeutschen Automotive-Zentren herrscht derzeit nahezu Vollbeschäftigung. Woher also das qualifizierte Personal nehmen? Wer heute handeln will, jedoch nicht die internen Ressourcen hat, verliert nicht nur viel Zeit, sondern riskiert seine Wettbewerbsfähigkeit.

„Viele unserer Kunden signalisieren uns, dass sie in diesem Spannungsfeld mehr und mehr auf flexible Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind. Denn selbstständige Interim Manager können hier einen immensen Beitrag zur Entlastung leisten: Dies ist vor allem bei Großprojekten der Fall, die in ihrer Ausrichtung so zum ersten Mal angepackt werden. Wo intern Erfahrung, Know-

→ AUFTRÄGE NACH BRANCHEN IM JAHR 2014



QUELLE: BRIDGE IMP

Aus dem Automotive-Sektor werden neben dem Anlagen- und Maschinenbau die meisten Anfragen bezüglich einer Vermittlung von Interim Managern an Bridge IMP herangetragen.

how oder schlicht Kapazitäten fehlen, kann externe Management-Kompetenz entweder punktuell oder auch über einige Monate hinweg eine oft völlig unterschätzte Entlastung und einen immensen Return on Investment liefern. Und das ganz ohne Risiko, denn die tägliche Kündigungsfrist verschafft dem Unternehmen eine hohe Planungssicherheit“, erklärt Rayk Jakobi. Der Vorteil: Sobald die Projekte laufen, wird die Interim-Lösung obsolet. Der externe Manager bleibt stets nur so lange, wie es die Aufgabe erfordert.

PERSPEKTIVE FESTANSTELLUNG

Aber: Der Interim Manager sollte nie in kritischen Projektphasen (wie Neuanläufen oder Industrialisierungsphasen von neuen

Produkten) ausgetauscht werden. Selbst wenn aufgrund interner Kapazitäten oder durch Recruiting-Maßnahmen eine langfristige Lösung gefunden wurde, kann es fatal sein, den Interim Manager adhoc abziehen. Auch nicht aus Kostengründen, denn das kann schnell nach hinten losgehen. Sowohl die Lieferanten als auch die Kunden sind dankbar, wenn in diesen Phasen ein Ansprechpartner für sie da ist. Das ständige Wechseln von Gesichtern kann zu weiterer unnötiger Verunsicherung bei vielen Projektbeteiligten – auch intern – führen. Sobald sich die Wogen im Rahmen kritischer Projektphasen geglättet haben, lässt sich eine Übergabe wesentlich leichter und reibungsloser gestalten.

Für mehr und mehr Unternehmen ist Interim Management jedoch nicht mehr nur eine interessante Alternative für eine kurzfristige Unterstützung, sondern der erste Schritt in die Festanstellung. Auch der externe Manager lässt sich für eine langfristige Anstellung begeistern, wenn ihm die Perspektiven und Aufgaben im Unternehmen zusagen. Rayk Jakobi kommentiert: „Unsere Devise lautet: Was zusammenpasst, das soll auch zusammenbleiben. 20 Prozent unserer Interim-Mandate gehen in eine Festanstellung über, einfach weil der Markt die passenden Kandidaten dafür sucht. Wir sehen diese Quote als ein hervorragendes Zeugnis für unsere professionelle Vermittlungstätigkeit.“ Antje Lenk, Geschäftsführerin von Bridge IMP

→ Über Bridge IMP

Die Bridge IMP GmbH & Co. KG mit Hauptsitz in München vermittelt branchenunabhängig und überregional ausgewählte, hoch qualifizierte Interim Manager für exekutive Aufgaben in mittelständische Unternehmen und Konzerne. Mit 24 Mitarbeitern an zwei Standorten in Deutschland überbrückt Bridge IMP temporäre Personalengpässe bei Auftraggebern und unterstützt bei strategisch wichtigen Aufgabenstellungen wie Unternehmenswachstum, Internationalisierung, Innovation, Restrukturierung und Changemanagement.



FOTO: © SERGEY NIVENS - FOTOLIA

Interim Manager können kurzfristig ihr Wissen in ein Unternehmen einbringen und mit ihrem Blick von außen Probleme lösen.