

PMCI *Insight*



1/2012



Liebe Leserin, lieber Leser,

dies ist die erste Ausgabe unserer neuen Publikation PMCI Insight – die Sie ab sofort regelmäßig von uns bekommen und die Sie über spannende Entwicklungen in den Bereichen Personal und Führung informiert.

Das Thema Interim Management liegt uns seit Beginn des Jahres besonders am Herzen: Wir haben eine Tochtergesellschaft gegründet, die PMC Interim Management GmbH. In ihr bündeln wir unsere diesbezüglichen Aktivitäten. Auslöser für die Gründung dieser Tochtergesellschaft war zum einen die starke Nachfrage unserer Klienten nach Interim-Management-Dienstleistungen, aber auch sehr stark diese Erkenntnis: Es gibt Situationen, in denen es aus unterschiedlichen Gründen sinnvoll ist, Direktsuche und Interim Management zu kombinieren – wenn beispielsweise die Überbrückung kurzfristiger Vakanzen und die langfristige Beset-

zung einer Stelle optimiert werden sollen. Tibor Reischitz leitet die Aktivitäten unserer neuen Tochtergesellschaft. Das Thema Interim Management ist dementsprechend auch Schwerpunkt dieser ersten Ausgabe von PMCI Insight. Ein grundlegender Beitrag informiert Sie über die Thematik und in welchen Situationen ein Unternehmen von der Kombination aus Direktsuche und Interim Management profitiert.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich schon jetzt auf Ihr Feedback!

Dr. Joachim Staude,
Vorstand PMC International AG

>> Interim Manager:
Großes Potenzial für Unternehmen

>> Direktsuche und Interim Management:
Unschlagbares Doppel

>> PMCI:
Suche nach entscheidenden Köpfen

Interim Manager: Großes Potenzial für Unternehmen

Tibor Reischitz

Eine Führungskraft, die sicher und schnell entscheidet, Probleme löst, Lösungen umsetzt, und das alles ohne an der persönlichen Karriere innerhalb des Unternehmens zu basteln? Das geht!

Der Mount Everest im Himalaya – Berg der Sehnsüchte und Träume. Seit seiner Erstbesteigung 1953 wirkt er wie ein Magnet auf Bergsteiger aus aller Welt. Heute kommen jedes Jahr Hunderte von Menschen, um seinen auf 8.848 Meter liegenden Gipfel zu erklimmen. Eine Mount-Everest-Besteigung stellt extrem hohe Anforderungen an die Bergsteiger – sowohl hinsichtlich ihrer Klettertechnik als auch

ihrer psychischen und physischen Belastbarkeit. Nur ein Fünftel der Bergsteiger schafft es tatsächlich, den Gipfel zu erreichen, und

selbst Profis scheitern daran. Wegen der großen Risiken, die eine solche Herausforderung bedeutet, engagieren die Expeditionen Bergführer und Träger. Nur die Bergführer haben genügend Know-how und Erfahrung, um erstens die Bergsteiger nach oben zu führen und zweitens einschätzen zu können, ob jemand in kritischen Situationen tatsächlich noch die Kraft hat, wei-

terzugehen und den Gipfel zu erreichen – und sie zwingen diejenigen zur Umkehr, die aufgrund der Belastung und der Unterversorgung mit Sauerstoff die Fähigkeit verloren haben, vernünftige Entscheidungen zu treffen. Die Bergführer sind also hoch qualifizierte Führungskräfte, die für einen begrenzten Zeitraum das Kommando übernehmen. Mit anderen Worten: Es sind Interim Manager.

Uneitel und lösungsorientiert

In vielen Unternehmen haben Interim Manager jedoch nicht den Ruf, kompetente Führungskräfte zu sein. Sie werden manchmal als gescheiterte Existenzen gesehen, die es nicht mehr in die Festanstellung schaffen und deshalb als Leihkräfte anheuern müssen – und zwar zu völlig überzogenen Tagesätzen. Zugegeben: Ein gutes Image sieht anders aus. Die Realität allerdings auch. Denn gute Interim Manager sind vor allem eins: erfahrene, materiell und geistig unabhängige Spezialisten. Sie werden nicht nur in Krisensituationen geholt, sondern immer auch dann, wenn Vakanzen zu überbrücken sind, neue Strukturen eingeführt werden sollen oder ein Generationenwechsel an der Unternehmensspitze ansteht.

Will ein Interim Manager seinen Job gut machen, braucht er einige Schlüsselqualifikationen: operative Erfahrung mit der Restrukturierung von Unternehmen ist eine davon. Krisenerfahren, umsetzungsstark, entscheidungsfreudig – auch das sollte ein Interim Manager sein. Denn anders als ein Berater ist er dafür zuständig, die entsprechenden Lösungen, die er empfiehlt, auch umzusetzen. Sachorientierung und Uneigennützigkeit sind ihm oberstes Gebot. Er hat keine persönlichen Bindungen im Unternehmen, keine persönlichen Karrierepläne, denen er folgt. Loyalität gegenüber Stakeholdern und seinem Ziel – sich selbst wieder überflüssig zu machen – zeichnen ihn sehr stark aus.

Interim Manager: erfahren, kompetent, geistig unabhängig



Interim Manager setzen Lösungen auch um

Interim Management rechnet sich

Der Tagessatz eines Interim Managers liegt zwischen 1.000 und 3.000 Euro. Viele Unternehmen lassen sich von dieser Summe zunächst abschrecken – und führen sich oft nicht vor Augen, dass der Interim Manager

Ein Unternehmen geht mit einem Interim Manager kein Risiko ein

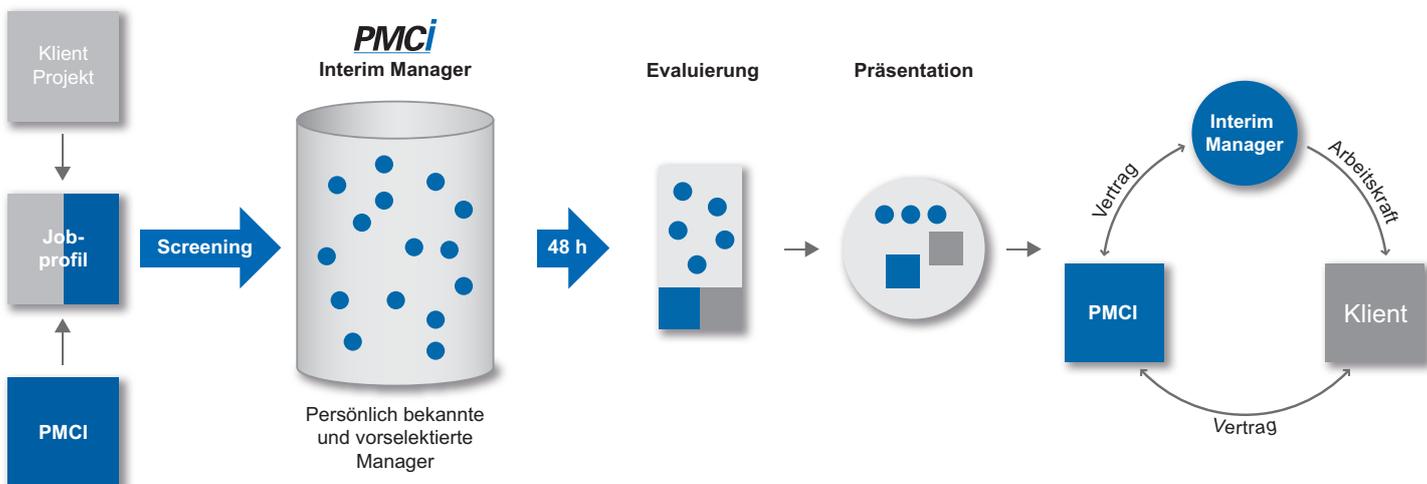
seine Kosten schon nach kurzer Zeit amortisiert. Dies gelingt ihm durch Kostensenkungsprogramme, Optimierung der Organisation und Prozesse, Neuverhandlung von Aufträgen auf der Einkaufsseite oder Mobilisierung neuer finanzieller Mittel. Auch verhindert er auf Basis seiner Erfahrung, dass Fehlentscheidungen getroffen werden, die Unsummen kosten. Bedenken sollte man außerdem eines: Viele Unternehmen können sich die Expertise eines Interim Managers im Rahmen einer Festanstellung gar nicht leisten. Hinzu kommt: Interim Manager stehen für ihren Einsatz sehr schnell zur Verfügung, meist innerhalb weniger Tage. Teure Auswahlprozesse und wochenlange Einarbeitungszeit entfallen ebenso wie lange Kündigungsfristen – ein Vertrag mit einem Interim Manager kann sehr schnell wieder aufgelöst werden. Das beauftragende Unternehmen geht also kein großes Risiko ein. Das wichtigste Argument ist jedoch, dass Interim Manager ein Vielfaches ihres Honorars erwirtschaften, und zwar innerhalb kürzester Zeit – indem sie schnell die Unternehmensergebnisse verbessern.

Potenzial für Unternehmen

Unternehmen holen sich mit einem Interim Manager also schnell und unkompliziert großes Potenzial ins Haus, und zwar ein Potenzial an Expertise und Erfahrung, an Lösungs- und Umsetzungsorientierung sowie an Hand-



lungs- und Einsparungsmöglichkeiten. Denn ein Interim Manager handelt immer schneller und zielgerichteter als ein an seiner Stelle eingesetzter Linienmanager. Eine ganz ähnliche Erfahrung machen übrigens auch die Bergsteiger auf dem Mount Everest: Die Kosten für die Bergführer mögen ihnen zwar zunächst als zu hohe Ausgabe erscheinen; die Alternative, ohne Bergführer Leib und Seele oder zumindest die Gesundheit zu riskieren, würde jedoch kein Entscheider ernsthaft in Betracht ziehen.



So unterstützt Sie die PMC Interim Management GmbH bei der Suche nach einem Interim Manager – Überblick über den entsprechenden Prozess

Direktsuche und Interim Management: Unschlagbares Doppel

Tibor Reischitz

Direktsuche und Interim Management sind in der Wahrnehmung von Unternehmen zwei unvereinbare Dinge. Das kann durchaus so sein. Muss es aber nicht – denn sie lassen sich sehr gut kombinieren. Und das nützt einem Unternehmen sehr viel mehr.

Stellen Sie sich ein mittelständisches Unternehmen vor. Es ist eines, wie es sie häufig gibt in Deutschland: hoch spezialisiert und mit dem Potenzial, den Weltmarkt zu erobern. Um mit einer neuen Produktlinie an den Start gehen zu können, ist alles bereit. Auch die Halle für die Produktion steht schon. Was allerdings noch fehlt, ist der Produktionsleiter, der die Halle mit Leben füllen soll. Ihn zu finden, ist keine leichte Aufgabe – der Unternehmensgründer beauftragt deshalb eine Personalberatung mit der Direktsuche. Diese Suche ist auch erfolgreich – weil jedoch von Beginn der Suche an abzusehen war, dass der neue Produktionsleiter als hoch qualifizierter Spezialist eine lange Kündigungsfrist haben und deswegen nicht gleich zur Verfügung stehen würde, hat die Personalberatung gleichzeitig einen passenden Interim Manager aus ihrem Pool für die neu eingerichtete Stelle platziert. Er wird den Bereich aufbauen – immer in enger Absprache mit dem zukünftigen Produktionsleiter, und nach sechs Monaten den Stab an die zu suchenden Festkandidaten übergeben.

Finanziell attraktiv

Die Vorteile dieser Vorgehensweise liegen klar auf der Hand: Das neu gegründete Unternehmen hat von Beginn an einen qualifizierten Interim-Produktionsleiter, der die Arbeit sofort aufnehmen kann und die dafür nötige Expertise mitbringt. Der Interim-Produktionsleiter wird zwar nach sechs Monaten seinen Platz zugunsten des festangestellten Produktionsleiters räumen – weil die beiden sich immer wieder treffen und besprechen, baut der eine die Abteilung ganz im Sinne

des anderen auf. Reibungsverluste wird es bei der Übergabe deshalb nicht geben. Das Unternehmen kann seine Produkte rechtzeitig auf den Markt bringen, es macht weder in der Entwicklung noch in der Produktion Verluste.

Auch finanziell stürzt dieses Vorgehen das Unternehmen nicht in den Ruin, im Gegenteil: Bei der Personalberatung werden diese beiden Projekte als ein Auftrag und somit aus einer Hand abgewickelt. So lässt sich nicht nur die Suche effizienter, sondern auch finanziell attraktiv gestalten: Die Personalberatung berechnet das Platzierungshonorar nicht auf Tagessatzbasis, sondern nimmt dafür eine einmalige Pauschale. Das Unternehmen bezahlt so deutlich weniger für den Interim Manager, als wenn es die Suche nach ihm bzw. seine Verpflichtung unabhängig von der Direktsuche in Auftrag gegeben hätte. Direktsuche und Interim Management zu kombinieren, lohnt sich aber nicht nur in Zahlen. Indem das Unternehmen die neue Produktionslinie von einem erfahrenen Spezialisten aufbauen lässt, erspart es sich viele Anfängerfehler – und der festangestellte Produktionsleiter findet bei der Übernahme seines Aufgabenbereichs bereits ein gut bestelltes Feld vor.



Tibor Reischitz
+49(0) 171 36 44 578
tibor.reischitz@pmci.de

PMCI: Suche nach entscheidenden Köpfen

Dr. Joachim Staude,
Vorstand PMC International AG



36 Mitarbeiter an fünf Standorten, gegründet 2003 – das ist die PMC International AG. Wir gehören zu den Top 20 der auf Direktsuche spezialisierten Unternehmen in Deutschland. Auch wenn wir uns als klassische

Personalberatung verstehen, setzen wir innovative Mittel und Werkzeuge ein und entwickeln unser Angebot stets weiter.

Dabei legen wir auf eines großen Wert: Wir übernehmen nur Beratungsaufträge, deren erfolgreicher Abschluss uns realistisch erscheint. Alle anderen lehnen wir ab. Bei den Aufträgen, die wir annehmen, können Sie sicher sein, dass wir so lange für das vertraglich vereinbarte Honorar arbeiten, bis wir den richtigen Kandidaten für Ihr Unternehmen gefunden haben. Unsere Berater arbeiten seit vielen Jahren mit ihren Kunden zusammen – und diese langfristigen partnerschaftlichen Verbindungen sind uns sehr wichtig. Denn nur dort, wo es kontinuierliche und vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen gibt, können Projekte erfolgreich abgeschlossen werden. Die Stützen dieser Arbeitsbeziehungen sind die Professionalität, Fachkompetenz und das strukturierte Projektmanagement unserer Berater.

International können wir unsere Kunden bei der Suche nach Führungskräften und Spezialisten in 30 Ländern der Welt begleiten. Wir arbeiten seit vielen Jahren mit sorgfältig ausgesuchten und bewährten Kooperationspartnern zusammen. Hierbei steuern wir die Prozesse vor Ort nach den Vorgaben unserer Klienten. Von dieser Vorgehensweise profitieren unsere Kunden: Auch wenn sie uns mit einer länderübergreifenden Suche beauftragen, haben sie nur einen Ansprechpartner – und die Gewissheit, dass auch die internationalen Partner die gewünschte Qualität liefern.

PMC International AG
Niederlassung Frankfurt
Carl-Ulrich-Straße 4
63263 Neu-Isenburg

Telefon 06102 / 55 99 0
Telefax 06102 / 55 99 111
frankfurt@pmci.de
www.pinci.de

Handelsregister:
HRB 40344,
Amtsgericht Offenbach/Main
UST-IdNR.: DE227641862

Vertretungsberechtigter:
Dr. Joachim Staude
Vorstandsvorsitzender

Druck: Thoma Druck, Dreieich
Redaktion: Dorothee Köhler
Gestaltung: B. Hahn, S. Lenz
Fotos: istockphoto.com

- Direktsuche nach entscheidenden Köpfen (neben Führungskräften auch hochqualifizierte Fachkräfte)
- Interim Management • Karriereberatung • Führungskräfte-Coaching • Assessment Center
- Management Audits • Personalentwicklung • Personalmarketing • Vergütungsberatung • Outplacement

PMCI