

Hoch qualifizierte Interim Manager finden

# Interim-Management-Recruiting



**Martin Franssen**

ist Gründer und Geschäftsführer der Interim Excellence GmbH in München. Der Diplom-Betriebswirt war mehr als zehn Jahre als Interim Manager tätig und ging 2013 mit seiner neuen Online-Plattform für Interim-Management-Recruiting interim-x.com an den Markt.

**Der Markt für Interim Management in Deutschland ist mit seiner Vielzahl an Anbietern stark fragmentiert und wenig transparent. Eine einheitliche Marktübersicht mit effizienten Auswahlkriterien fehlt bisher. Über eine neue Online-Plattform können Unternehmen nun schnell und effizient nach hoch qualifizierten Interim Managern suchen und Projekte veröffentlichen.**

## 1 Persönliches Netzwerk und Provider dominieren

Bei der Besetzung von Fachpositionen gehört die Online-gestützte Personalsuche heute für die meisten Unternehmen in Deutschland zum Standard. Mehr als 70 % der Stellenanzeigen wurden laut einer Studie des Karriereportals Monster im vergangenen Jahr in Internet-Jobbörsen veröffentlicht, neun von zehn Unternehmen schreiben ihre Vakanz auf einer eigenen Karriere-Webseite aus. Inzwischen wird gut ein Drittel der vakanten Positionen über diese Kanäle besetzt.

Auch das „Active Sourcing“, d. h. die Identifikation und direkte Ansprache von Kandidaten, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Neben dem eigenen Talent-Pool setzen Unternehmen dabei vor allem auf Business-Netzwerke, wie Xing und LinkedIn, sowie auf Lebenslauf-Datenbanken.

Für das Interim-Management-Recruiting wird das Internet bisher noch nicht systematisch genutzt. Erst 3 % des jährlichen Honorarvolumens werden über das Internet vermittelt bzw. angebahnt. Ein Großteil der Projekte kommt über das persönliche Netzwerk zustande. So greifen Unternehmen bei der Besetzung von Interim-Management-Projekten häufig auf ehemalige Führungskräfte und Mitarbeiter zurück, die sich selbstständig gemacht haben. Viele Kontaktabbahnungen erfolgen zudem über Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Anwaltskanzleien.

Gut ein Drittel der Projekte wird über sog. Interim-Management-Provider vermittelt; vgl. zum Thema auch Reischitz, AuA 2/14, S. 72 ff. In Deutschland sind derzeit etwa 30 bis 40 größere Agenturen am Markt, die Unternehmen Kandidaten aus ihrem Pool anbieten.

Die Vorauswahl der Kandidaten und die Kontaktabbahnung durch den Provider hat ihren Preis: Für diese Dienstleistung wird den Unternehmen i. d. R. eine Provision i. H. v. 25 bis 35 % des Honorarvolumens in Rechnung gestellt.

Übersicht

**Klassische Einsatzgebiete von Interim Managern**

- Überbrückung funktionaler Vakanz
- Restrukturierungs- und Sanierungsaufgaben
- Leistungsoptimierungen und Effizienzsteigerung
- Steuerung und Umsetzung komplexer Projekte
- Wachstums- und Internationalisierungsoffensiven
- M&A-Aktivitäten

## 2 Markt für Interim-Management bisher stark fragmentiert

Die Vielzahl an Providern zeigt: Der Markt für Interim Management ist in Deutschland stark fragmentiert. Angesichts des dynamischen Wachstums der vergangenen Jahre – mit einem prognostizierten Honorarvolumen von 1,4 Milliarden Euro für 2014 hat sich der Umsatz seit 2008 fast verdoppelt – ist der Markt zunehmend unübersichtlich geworden. Das gilt sowohl für die Seite der Vermittler als auch für die Seite der Anbieter von Interim-Management-Leistungen.

**Wichtig**

Neben den klassischen Providern bauen zunehmend auch Wirtschaftsprüfer, Banken und Private-Equity-Unternehmen Pools mit eigenen Interim Managern auf. Neben den derzeit etwa 6.200 in Deutschland Aktiven offerieren nun stärker klassische Unternehmensberatungen entsprechende Dienstleistungen. Gerade bei Sanierungen positionieren sich immer mehr Beratungsunternehmen in diesem Segment. Dazu kommen spezialisierte Restrukturierungsberatungen. Umgekehrt bieten Interim Manager häufig umsetzungsorientierte Beratungsleistungen an.

Angesichts der Fülle an Anbietern und der mangelnden Transparenz ist es für ein Unternehmen häufig schwierig und sehr zeitaufwändig, kurzfristig einen passenden Kandidaten zu finden. Hinzu kommt, dass Firmen teilweise mehrere Provider für ein Projekt mandatieren. In der Folge werden die gleichen Interim Manager von mehreren Anbietern vorgestellt, da diese häufig bei mehreren Providern gelistet sind. Auch dies führt zu Konfusion und Prozessineffizienzen.

## 3 Transparenz und Effizienz online

Im September 2013 haben wir daher unsere Online-Plattform etabliert, die diese Lücke schließt und aus einem stark fragmentierten einen transparenten und effizienten Markt macht. Sie ist ein zentraler, unabhängiger Marktplatz, der Unternehmen mit Bedarf an Interim-Management-Leistungen und Interim Manager auf der Suche nach neuen Projekten schnell, effizient und provisionsfrei zusammenführen will.

Betriebe haben die Möglichkeit, in einem umfassenden Pool von hoch qualifizierten Interim Managern nach Kandidaten zu suchen, sich anhand von aussagekräftigen Profilen, Referenzen und Ratings über diese zu informieren und über die Plattform Kontakt aufzunehmen. Darüber hinaus können Unternehmen Interim-Management-Projekte veröffentlichen, auf die sich die akkreditierten Interim Manager direkt bewerben können. Dabei bleibt das Unternehmen zunächst unbekannt, da die Projekte anonym publiziert werden.

#### 4 Suche und anonymisierte Projektausschreibungen

Auf der Online-Plattform finden Firmen erfolgreiche Interim Manager mit Erfahrung in allen wichtigen Branchen und unternehmerischen Funktionen. Ein Suchalgorithmus mit einer indexbasierten und semantischen Freitextsuche ermöglicht die systematische und effektive Suche nach geeigneten Kandidaten. Ein Matching-System schlägt automatisch passende Interim Manager vor, die hinsichtlich ihrer Branchenerfahrung sowie ihrer Funktion und Leistung zum Anforderungsprofil des Unternehmens passen.

Unabhängig von der aktiven Suche können Unternehmen auf der Plattform unbegrenzt viele nationale oder internationale Projekte einstellen. Diese lassen sich komplett anonym veröffentlichen, so dass ein Höchstmaß an Vertraulichkeit gewährleistet ist. Der Betrieb und die Projekte können von anderen Mitgliedsunternehmen nicht gesehen werden. Beide Funktionen – die Suche und die Projektausschreibung – kann man auch gleichzeitig nutzen, um möglichst schnell einen passenden Interim Manager zu finden.

Anzeige

#### Übersicht

##### Vorteile des Interim-Management-Recruitings online

- › passgenaue Suche nach Interim Managern über leistungsstarke Suchalgorithmen und innovative Matching-Technologie
- › anonymisierte Einstellung von Projekten
- › deutliche Kostenersparnis mit unbegrenzter Anzahl an Kontakten und Projekten
- › kürzere Prozesse durch direkten Kontakt zu Interim Managern
- › aussagekräftiges Online-Profil und Case-Study-Videos
- › hohe Qualität durch marktgetriebene Bewertung der Interim Manager

#### 5 Akkreditierung und Profile

Die akkreditierten Kandidaten präsentieren sich mit detaillierten Beschreibungen ihrer Fähigkeiten und bisherigen Tätigkeiten. Anhand dieser Online-Profile können sich Unternehmen ein umfassendes Bild über die

- Expertise,
- Kompetenzen,
- Leistungen,
- beruflichen Stationen und
- Interim-Management-Projekte

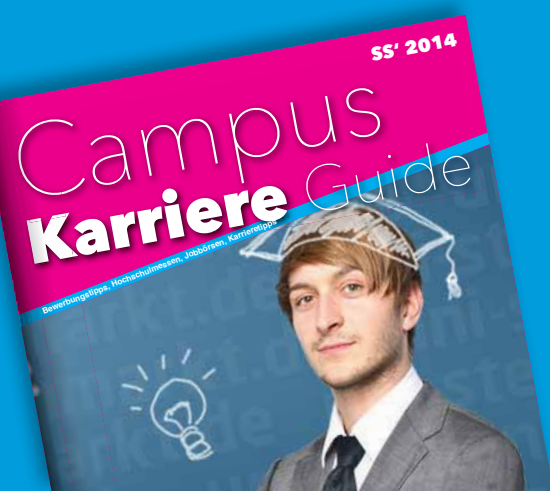
der „Manager auf Zeit“ machen. Die Profile folgen einer standardisierten Struktur und lassen sich als Exposé herunterladen oder ausdrucken.

**NEU!**

150.000 Stück, 70 Hochschulen, deutschlandweit

■ Deutsche Hochschulwerbung

# Der Campus Karriere Guide



**Erreichen Sie bis zu 70% aller Absolventen**

Wirtschaftswissenschaften ■ Medizin ■ Ingenieurwissenschaften  
Naturwissenschaften ■ Mathematik ■ Informatik ■ Rechtswissenschaften

**Präsentieren Sie sich auf 2 Seiten**

Unternehmensprofil + 1/1 Anzeige

**On top Leistung**

Anzeige in nationaler Jobbörse



**Sprechen Sie uns an!**

[www.hochschulwerbung.de/AuA](http://www.hochschulwerbung.de/AuA)

# Jetzt 3 Ausgaben gratis testen!

Digitales Mini-Abo  
im kostenfreien Download



Gratis-Download hier:



[www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/  
digitale-magazin-ausgaben-gratis](http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/digitale-magazin-ausgaben-gratis)

Das digitale Mini-Abo enthält die aktuellen 3 Ausgaben  
der Zeitschrift Arbeit und Arbeitsrecht.



## Praxistipp

Über sog. Case-Study-Videos, in denen akkreditierte Interim Manager sich mit ihren erfolgreich abgeschlossenen Projekten präsentieren, können sich potenzielle Auftraggeber zudem einen Eindruck vom persönlichen Auftreten machen. Sie erhalten damit vorab wichtige Informationen, ob der Kandidat zur Unternehmenskultur und zur Aufgabe passt.

Qualität ist ein wesentliches Merkmal des neuen Marktplatzes. Firmen treffen ausschließlich auf Interim Manager, die festgelegten Qualitätskriterien entsprechen. Über einen mehrstufigen Akkreditierungsprozess, in dem die Kandidaten präzise Auskunft zu ihren bisherigen Tätigkeiten geben müssen, trifft die Plattform eine sorgfältige Vorauswahl. Durch eine umfassende Überprüfung der Profile und das Einholen von Referenzen wird sichergestellt, dass nur professionelle und erfahrene Interim Manager Zugang erhalten.

## Praxistipp

Hilfreich bei der Entscheidung, einen Kandidaten für ein Projekt zu mandatorieren, ist auch das freiwillige Rating, das Aufschluss über bisherige Erfolge und besondere Kompetenzfelder gibt. Das Rating wird vom Interim Manager selbst initiiert und speist sich aus den Referenzen bisheriger Auftraggeber. Diese marktgetriebenen Leistungsbeurteilungen stellen eine hohe Qualität sicher.

## 6 Nutzerstruktur

Viele Unternehmen arbeiten in dezentralen Strukturen, in denen bei der Personalauswahl mehrere Abteilungen involviert sind. Damit mehrere Personen im Betrieb gleichzeitig die Online-Plattform nutzen können, bietet der Marktplatz eine spezielle Nutzerstruktur: Der Account-Inhaber, bspw. der Leiter Personal, kann anderen Führungskräften des Unternehmens über sog. Sub-Accounts Zugang gewähren. Er kann dabei entscheiden, welche Rechte den Sub-Accounts eingeräumt werden, z. B. ob jemand nur die Suchfunktion nutzen kann oder auch autorisiert ist, Projekte einzustellen. Zudem ist gewährleistet, dass der Account-Inhaber immer über alle Vorgänge informiert ist.

## 7 Fazit

Beim Interim-Management-Recruiting online sparen Unternehmen Zeit und Geld. Die Identifikation, Auswahl und Rekrutierung eines geeigneten Interim Managers nahm bisher z. T. mehrere Wochen in Anspruch. Die unmittelbare Zusammenführung von akkreditierten Interim Managern und Firmen macht diesen Prozess deutlich effizienter. Die Prozessschritte des Providers – also die Vorselektion der Interim Manager, das Klären der Verfügbarkeit und der Tagessätze sowie das Erstellen von Exposés – fallen weg. Die Eignung und Verfügbarkeit qualifizierter Kandidaten lassen sich so schnell und zuverlässig feststellen.

Ein weiterer Vorteil sind deutlich geringere Transaktionskosten, denn die bei der Vermittlung durch Provider übliche auftragsbezogene Honorierung entfällt bei der Online-Plattform. Dort können Unternehmen gegen einen festen Jahresbeitrag nach hoch qualifizierten Interim Managern suchen und Projekte veröffentlichen. Durch die unlimitierte Anzahl an Projekten und Kontaktmöglichkeiten reduzieren sich die Kosten im Vergleich zu anderen Instrumenten des Interim-Management-Recruiting. Eine kostenlose Basis-Version ermöglicht einen Test und die anonymisierte Suche nach Interim Managern.