

BITKOM/D-ELAN

Gebündelte Kompetenz

Der Hightech-Bundesverband Bitkom will E-Learning als zentralen Teil der Aus- und Weiterbildung fördern. Deshalb wurde die größte deutsche E-Learning-Organisation D-Elan in den Verband integriert. D-Elan steht für: „Deutsches Netzwerk der E-Learning Akteure e.V.“ Der Vorsitzende Lutz P. Michel dazu: „Das ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung des E-Learning in Deutschland. Unsere Mitglieder profitieren von der organisatorischen Kraft und Vernetzung des Bitkom, und die fachliche Kompetenz des D-Elan stärkt den Bitkom im Bereich der technologiegestützten Bildung.“ sn

MONSTER.DE

Unbezahlte Überstunden

Gut die Hälfte (55 Prozent) der deutschen Arbeitnehmer leisten Mehrarbeit ohne Vergütung. Das ergab eine Online-Umfrage des Jobportals Monster.de in Deutschland und der Schweiz. Einen Ausgleich in Form von Urlaub erhalten 30 Prozent, bezahlte



Überstunden werden in Deutschland oftmals nicht ausreichend honoriert

Überstunden sind bei neun Prozent der Befragten die Regel. Nur vier Prozent gaben an, keine Überstunden zu machen. In der Schweiz liegt der Anteil derer, die keinen Ausgleich für geleistete Überstunden bekommen, bei 43 Prozent. sn

BVDW/DDV

Neuer Studiengang

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg bietet ab Herbst 2013 Studiengänge mit der Vertiefung „Dialog- und Onlinemarketing“ an. Entwickelt wurde der Studiengang vom Bundesverband Digitale Wirtschaft und dem Deutsche Dialogmarketing Verband (DDV), um Unternehmen mit Fokus auf Dialog- und Online Marketing bei der Qualifizierung der Fach- und Führungskräfte zu unterstützen. Theoretische Studienabschnitte wechseln im Quartalsrhythmus mit Praxisphasen in kooperierenden Firmen ab. Neben allgemeinen BWL-Studienfächern werden sowohl marketingspezifische Inhalte als auch Vorlesungen des Dialog- und Online Marketing in dem sechssemestrigen Bachelor-Studium angeboten. sn

STEPSTONE.DE

Mehr Treffer

Die neue Suchtechnologie Stepmatch hat der Jobbörse Stepstone.de nach eigenen Angaben einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschafft: Durch die Einbindung würden die Ergebnislisten für jobsuchende Kandidaten deutlich verbessert. Eine Studie von TNS belegt das: Stepstone liefert beinahe doppelt so viele Bewerbungen und führt zu nahezu doppelt so vielen Bewerbungsgesprächen wie der im Ranking nächstplatzierte Wettbewerber. sn

INTERIM MANAGEMENT

Chef auf Zeit

Interim Manager sind ein probates Mittel zur Überbrückung. Auch für die Web-Branche?

Die Fakten sprechen für sich: Nach einer Umfrage des Arbeitskreises Interim Management Provider (AIMP) ist das Marktvolumen im vergangenen Jahr um ein Drittel auf rund zwei Milliarden Euro gestiegen. Knapp 15.000 Manager, so schätzt der AIMP, bieten ihre Dienste für einen begrenzten Zeitraum an. Die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management (DDIM) geht von rund 5.200 Interim Managern aus und beziffert das Marktvolumen auf etwa 850 Millionen Euro in 2011. Dieses Jahr soll die Milliardengrenze durchbrochen werden. DDIM-Vorstandsvorsitzender Jens Christophers glaubt: „In zehn Jahren wird Interim Management in Deutschland ein ganz normales Tool sein, in demselben Maße bekannt und etabliert wie heute namhafte Beraterunternehmen.“

Interim Manager überbrücken Vakanzen, bis der reguläre Stelleninhaber wieder im Unternehmen oder überhaupt gefunden ist. Sie kommen aus akutem Mangel an qualifizierten Managementkapazitäten, sollen Projekte retten oder Know-how in die Firmen bringen. Viele von ihnen sind Fachleute für Themen wie SAP- oder CRM-Aufbau, haben langjährige Erfahrungen in Controlling oder Vertrieb. Aufgrund ihrer Historie und ihres Alters, zumeist sind die Manager auf Zeit weit über 45 Jahre alt, bringen sie eine Mischung aus langjähriger Managementenerfahrung sowie fachlicher und sozialer Kompetenz und den wichtigen Blick von außen mit. Sie sind durchschnittlich sieben bis 19 Monate im Unternehmen und verschwinden so



„In zehn Jahren wird Interim Management in Deutschland ein ganz normales Tool sein.“

JENS CHRISTOPHERS
Vorstandsvorsitzender des DDIM

schnell wieder, wie sie gekommen sind. Das Gros der Honorare liegt zwischen 1.200 und 1.600 Euro pro Tag.

Schwachstelle: Controlling/Vertrieb

DDIM-Vorstand Jens Christophers ist seit zwölf Jahren als Interim Manager tätig. Eines seiner letzten Mandate führte ihn in ein Unternehmen der Internet-Branche. „Technologisch stand die Firma hervorragend da, aber bei Vertrieb und Controlling bestand Handlungsbedarf. Deshalb hat mich der Aufsichtsrat als CEO eingestellt und mich mit drei Aufgabenbereichen betraut: Aufbau des Vertriebs, Suche nach neuen Kapitalgebern und Schaffung von mehr Kostentransparenz“, berichtet der 47-Jährige. Für den Vertrieb sollte Christophers zudem noch seinen Nachfolger suchen. Während seines Einsatzes, der



Manager auf Zeit sind in der Internet-Branche noch wenig gefragt

insgesamt neun Monate dauerte, wurden Kosten reduziert und ein Unternehmen gefunden, das Anteile übernahm. Heute entwickelt sich das Unternehmen nach Angaben des Interim Managers gut.

Auch bei der Berliner Agentur Aperto macht man gerade gute Erfahrungen mit Interim Management: Eine Abteilungsleitung ist interimsmäßig besetzt. „Grundsätzlich ist das Interimmanagement eine Option für uns, um kurzfristig entstehende personelle Engpässe vor allem im Bereich der administrativen Jobs auszugleichen“, erklärt Nina Aselmann, Personalmanager der Aperto AG. Allerdings sind solche Lösungen bei Aperto eher die Ausnahme. „Im Hinblick auf langfristige, enge Kundenbeziehungen, Teambuilding und interne Prozesse ist der Einsatz von Interim Managern nicht optimal. Zudem ist es schwierig, qualifizierte Interimmanager zu finden. Die Suche kann ähnlich lange dauern und so aufwendig sein wie für eine Festanstellung“, so Aselmann. Das sieht auch Patric Ayoub, Vorstandsvorsitzender der Spot-Media AG, so. „Unser

Geschäft ist von langfristigen Kundenbeziehungen geprägt, die von festgestellten Projektmanagern mit hohem Kunden- und Spezialwissen gepflegt werden. Für solche Maintenance-Aufgaben kommen Interim Manager eher selten in Frage.“ Ein weiterer Vorbehalt gegen die Manager auf Zeit resultiert aus der Befürchtung,

dass zu viel Know-how verloren geht. „Mit dem Interim Manager kommt nicht nur wertvolles Know-how ins Unternehmen, es fließt auch wieder ab, sobald dieser weg ist“, so Markus Schindler, Head of Sales und Marketing bei der Hurra Communications GmbH. Hilfe von extern nimmt die Stuttgarter Agentur dennoch in Anspruch. Bei vorübergehender Projektarbeit wie Einführungs-, Umstrukturierungs- oder Aufbauprojekten arbeitet Hurra mit einem vertrauten Coach zusammen. Quisma, München, lehnt Manager auf Zeit vor allem

aus zweierlei Gründen ab: Es dauere zu lange, bis alle Prozesse im Unternehmen verinnerlicht und das kanal-beziehungsweise abteilungsübergreifende Know-how vermittelt werden. Zum anderen legen die Münchner viel Wert auf ein enges Kundenverhältnis. „Hier gäbe es durch den



„Mit dem Interim Manager kommt nicht nur Know-how, es fließt auch wieder ab.“

MARKUS SCHINDLER
Head of Sales und Marketing bei Hurra.com

Einsatz von Interim Managern zu große Reibungsverluste. Deshalb verteilen wir die Aufgaben, wenn es eng wird, eher intern“, so Johann Hermann, Director Key Account Management.

Festanstellungen bevorzugt

Eher zurückhaltend beim Thema Interim Management ist auch der SEO-Spezialist Sumo GmbH aus Köln. Geschäftsführer Christian Mauer: „Der Einsatz von Interim Managern kann ein durchaus probates Mittel sein, um kurzfristigen Kapazitätsengpässen zu begegnen, vor allem auf Projektbasis. Bei sich abzeichnendem längerfristigem Bedarf würden wir aber immer auf den klassischen Weg der Festanstellung setzen, auch wenn die Suche nach geeigneten Mitarbeitern teilweise etwas mehr Zeit in Anspruch nimmt.“ Und auch beim Branchenverband BVDW hat man Ähnliches beobachtet. Die Agenturbranche setze lieber auf Festanstellungen, um so junge, kreative Mitarbeiter langfristig an die Unternehmen zu binden. ■

SUSANN NAUMANN

Chancen und Risiken beim Einsatz von Interim Managern**Chancen**

- ☉ Überbrückung von Vakanzen mit gut ausgebildeten Spezialisten
- ☉ keine Verpflichtungen wie bei Festanstellungen
- ☉ schnelle und unkomplizierte Verfügbarkeit
- ☉ Auslagerung dringender oder unpopulärer Aufgaben
- ☉ Neue Sichtweisen und Ideen

Risiken

- ☹ Kaum interne Kenntnisse
- ☹ Abfluss von Know-how nach Beendigung des Mandats
- ☹ Kosten pro Tag höher als für Festangestellte
- ☹ Aufbau einer langfristigen Kundenbeziehung kaum möglich