

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Interimsmanager jagen nicht dem Glanz der Profilierung nach

Manager auf Zeit werden oft für die Einführung oder die Sanierung von IT-Systemen an Bord geholt. Aber auch bei der Umstrukturierung von Prozessen helfen sie mit. Dazu sind viel Berufserfahrung und Einfühlungsvermögen wichtig.

Interimsmanager sind hoch qualifizierte Kräfte auf Zeit. Getreu dem Motto "veni, vidi, vici", also „ich kam, sah und siegte“, kommen sie in ein Unternehmen, analysieren den Status quo der Prozesse und packen an, um in kurzer Zeit Lösungen zu präsentieren. Immer mehr Firmen engagieren Leihmanager, wenn es Vakanzen, Probleme oder Umstrukturierungen gibt. Auch in der IT-Branche hat man die Vorzüge des Modells entdeckt.

Rolf-Dieter Reuter ist einer dieser Interimsmanager aus dem IT-Sektor. Der 51-Jährige ist seit 14 Jahren Geschäftsführer der Sedog EDV Beratung GmbH in Düsseldorf. Angefangen hat er mit einer Ausbildung zum Organisationsprogrammierer, war dann bei unterschiedlichen

Betrieben in der Systemanalyse, Anwendungsentwicklung und im Vertrieb tätig und gründete schließlich seine eigene Firma. Seit über zehn Jahren zieht er auch als „Manager auf Rädern“ zu Felde. "Die Projekte sind anspruchsvoll und zeitlich begrenzt, die Aufgaben sind immer wieder neu“, beschreibt er die Tätigkeit, bei der er als Externer viel mehr Handlungsfreiraum hat als die interne Belegschaft.

"Hier kann ich etwas bewegen und muss nicht

auf Seilschaften Rücksicht nehmen, die sich im Laufe der Jahre gebildet haben. Ich kann unabhängig und eigenständig agieren." Zur Zeit fungiert er als Überbrückungskraft bei einer Hamburger Versicherungsgesellschaft und leitet Großprojekte wie die Einführung von Dokumentenmanagement- und CRM-Systemen.

Sanierungsjobs fallen häufig an

Nach Einschätzung von Anselm Görres, Chef der ZMM Zeitmanager

München, werden Leihmanager in der IT zu 50 Prozent für projektbezogene Sanierungsarbeiten an Bord geholt, zum Beispiel, wenn ein gerade eingeführtes IT-System nicht funktioniert. Ein Viertel der Jobs wartet in den Bereichen Systemwechsel, SAP-Einführung, Datenbankkonversion oder Hardwareumstellungen. In ähnlich vielen Fällen übernehmen sie Linienfunktionen wie die temporäre Rolle des CIO oder die Leitung eines DV-Zentrums. Die Fachkompetenz nützt nichts ohne die Softskills.

"Die Managementfähigkeiten sind wichtiger als das IT-Knowhow", sagt Ralf Borchardt, Interimsmanager und Chef der Hamburger Horst Borchardt GmbH, die Kurzzeitmanager vermittelt. Borchardt hat vor 20 Jahren die Firma seines Vaters übernommen. Nebenbei hat er sein Studium zum Wirtschaftsingenieur beendet und seinen Master of Business Administration (MBA) in der Schweiz absolviert. Er hat früh angefangen, selbst IT-

IT-Knowhow ist gefragt

Je nach Einsatzgebiet und Aufgabe müssen Interimsmanager IT-Wissen beherrschen. Das reicht vom Umgang mit Endbenutzeranwendungen bis hin zum Knowhow über große IT-Systeme. Ein IT-Interimsmanager muss die Arbeitsergebnisse von Projektgruppen beurteilen können. Das kann er in der Praxis oder in einem Informatikstudium lernen. Generell sollten IT-Interims in einer großen, internationalen IT-Organisation gearbeitet haben. Hier können sie Erfahrungen mit länderübergreifenden Unternehmensgruppen und Tochterfirmen sammeln. Auch die Position des CIO in einem mittelgroßen Betrieb gehört in den Lebenslauf. Als Karrierebeschleuniger gilt ein Job als IT-Consultant. Hier lernen IT-Fachkräfte, in unterschiedlichen thematischen Zusammenhängen verschiedene Technologien anzuwenden.

Martina Rieken

ZMM ZEITMANAGER MÜNCHEN

Rent a Manager – Rent a Consultant – QuickHire

IT-PROFESSIONALS

Systeme zu entwickeln, war im Laufe der Jahre Vorstand einer Consulting AG und hat beim Aufbau von IT-Abteilungen in verschiedenen Unternehmen mitgewirkt.

Für eine solche Karriere braucht man viele Eigenschaften. "Führungs- und Budgeterfahrung sind ebenso wichtig wie die Fähigkeit, sich schnell in komplexe Themen einarbeiten zu können", meint Bernward Rüprrich, Managing Director bei der Personalberatung TMP Worldwide in München.

Einsame Wölfe sind fehl am Platz

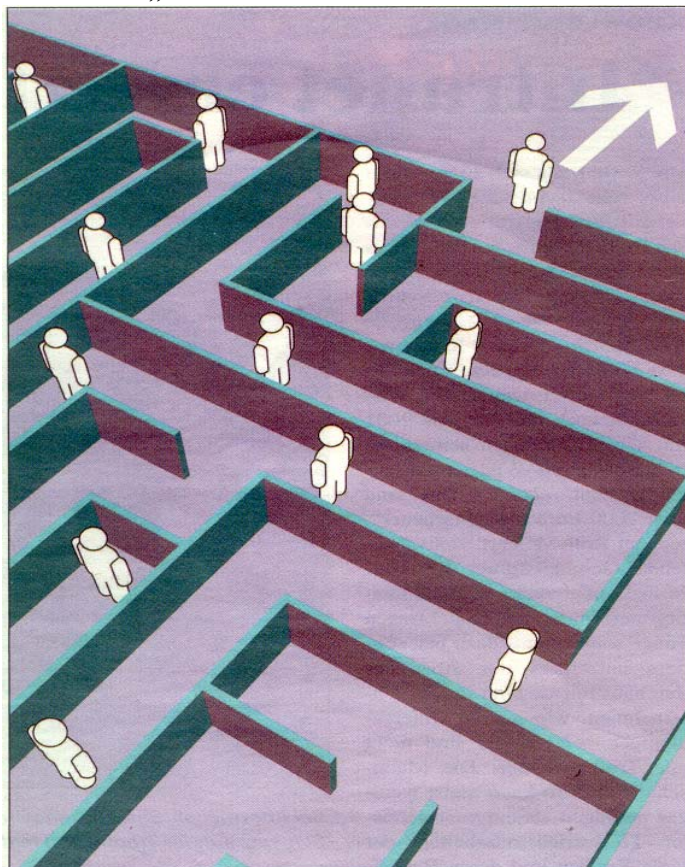
"Es hängt viel von der Persönlichkeit ab. Einsame Wölfe sind hier fehl am Platz." ZMM-Chef Görres ergänzt die Palette der hohen Anforderungen: "Kenntnis unterschiedlicher Unternehmenskulturen, stark ausgeprägte Sozial- und Führungskompetenz, Erfahrungsbreite und -tiefe, Durchsetzungsvermögen und Ergebnisorientierung." Auch eine gewisse zeitliche und räumliche Beweglichkeit sind für den Beruf unabdingbar. Die Jobs dauern zwischen drei und neun

Monaten. Eine Auslastungsgarantie gibt es nicht, daher müssen die Manager in Eigenregie Kundenakquise betreiben. Das Honorar liegt je nach Position und Erfahrung zwischen 1000 und 2000 Euro pro Tag, um die soziale Absicherung müssen sich die selbstständigen Manager selbst kümmern. Gute Manager haben bereits IT-Erfahrungen in Festanstellungen gesammelt - 15 bis 20 Jahre Berufserfahrung sind wünschenswert. Gabriele Schmitz, Principal bei Protém München, empfiehlt: „Die Manager sollten ihre Karriere, beispielsweise als CIO in größeren Unternehmen, bereits gemacht haben. Für Profilierung ist hier kein Platz.“ Die meisten Leihmanager sind über 40, wenn sie in den Job einsteigen.

Peter Vinnemeier ist mit seinen 27 Jahren eine Ausnahme. Er arbeitet bei Power ITS in Hamburg und soll deren Online-Plattform erweitern. Vinnemeier hat bereits eine eigene Firma gegründet, ist dann aber zugunsten seines jetzigen Jobs ausgestiegen. Seine

Jugend sieht er nicht als Problem: „Gerade

Die Einsatzfelder sind sehr unterschied-



Interim Manager stehen über den Dingen. Während sich die Belegschaft im Labyrinth der gewachsenen Strukturen verläuft, kann der externe Leihmanager frei und unabhängig agieren.

im IT-Bereich ist es oft von Vorteil, jünger zu sein. Meine Erfahrungen reichen für diesen Job aus. In anderen Positionen kann das anders sein.

lich.“

Martina Rieken

ZMM ZEITMANAGER MÜNCHEN

Rent a Manager – Rent a Consultant – QuickHire

IT-PROFESSIONALS

Quelle: Computerzeitung 03/2002

Überreicht mit freundlichen Grüßen von: