



Abschied von der Nische: Die Interim-Branche muss Elitedenken überwinden

Die neueste AIMP-Providerumfrage 2008 bestätigt uns in der Vision einer gemeinsamen Branchenvertretung auf breitestmöglicher Grundlage

München, 4. Mai 2008

Von Jürgen Becker, Dr. Anselm Görres und Dr. Harald Schönfeld (Vorstandsmitglieder AIMP)

"Echte Interim Manager gibt es in Deutschland nur etwa 2000", schätzt so auch Jens Christophers, Gründer der Dachgesellschaft Deutscher Interim Manager. "Dafür gibt es aber eine steigende Zahl von operativen Mitarbeitern auf Zeit, die häufig fälschlich Interim Manager genannt werden. Tatsächlich sind sie klassische Zeitarbeiter."

Bettina Blaß im Monster-Personaljournal vom 5. April 2008¹

„Laut der jüngsten Erhebung der Dachgesellschaft der Deutschen Interim Manager (DDIM) gibt es derzeit etwa 3.500 professionelle Interim-Manager in Deutschland. Weitere 7.000 - 8.000 Personen führten zwar die Bezeichnung „Interim Management“, seien aber oftmals eher als Berater oder Arbeit suchend einzuschätzen.“

Peter Sülzen im IHK-Magazin Offenbacher Wirtschaft 4, 2008²

„Wir sollten künftig jede Form der Selbstdarstellung meiden, die im Grunde ständig einen Teil unserer Pools diskriminiert. In den heroischen Storys von der S-Klasse können und wollen sich viele unserer Experten zu Recht gar nicht wieder erkennen. Damit ist selbstverständlich kein Abstrich bei der Qualität verbunden – jeder Zeitmanager, jeder Interim-Experte sollte auf seiner spezifischen Ebene, in seinem besonderen Fachgebiet, ein absoluter Profi sein und höchste Leistung anstreben“.

Vortrag des AIMP-Vorsitzenden Görres auf dem AIMP-Jahresforum 2006 in Frankfurt³

¹ Interim Manager: Die Wahl des Spezialisten. http://hr.monster.de/14143_de-DE_p1.asp.

² Manager zum Mieten, Einsatz von Interim-Managern im Mittelstand nimmt zu. www.ddim.de/ddim/downloads/IHK_Offenbach_08-04-04.pdf

³ www.aimp.de/downloads/jf2006/Vortrag_Dr_Anselm_Goerres.pdf.

Der AIMP versteht sich als **Plattform der professionellen Interim-Dienstleister im deutschsprachigen Europa**. Mitglieder müssen besondere Anforderungen erfüllen und Professionalität nachweisen.

Provider im AIMP: AC Alpha Management GmbH, Brainforce (Deutschland) GmbH, butterflymanager GmbH, Greenwell Gleeson GmbH, IMS Interim Management Solutions, Management Angels GmbH, Manager Network GmbH, RSA GmbH, ZMM Zeitmanager München GmbH.

Ziele des AIMP: Bekanntheitsgrad des Interim Managements in Deutschland erhöhen; Besonderheiten der Dienstleistung deutlicher herausstellen (insbesondere in Unterscheidung zu den Nachbarbranchen Unternehmensberatung, Personalberatung und Zeitarbeit); die wichtige Beratungsfunktion professioneller Interim Management Dienstleister hervorheben; zur Verbesserung von Qualität und Professionalität der Dienstleistung Interim Management insgesamt beitragen; professionellen Erfahrungsaustausch untereinander und mit anderen Branchenorganisationen intensivieren.

Weitere Informationen zu einzelnen Mitgliedern unter www.aimp.de/content.php?members.

Kleine Branche, mehrere Verbände

Der deutsche Arbeitsmarkt umfasst rund 39 Mio. Beschäftigte. Nach rasantem Wachstum von 2004 bis 2007 gibt es heute etwa 700.000 Zeitarbeitnehmer. Die Zeitarbeit vertritt somit knapp zwei Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Deutsche Zeitarbeitsfirmen sind in drei Verbänden organisiert. Rechnerisch spricht also jeder Verband für etwa 233.000 Zeitarbeitnehmer.

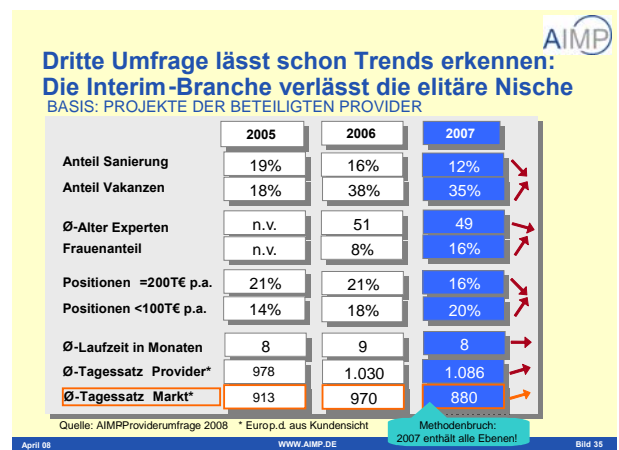
Im Unterschied zu Zeitarbeitern sind Zeitmanager oder Interim Professionals nicht als Angestellte tätig, sondern als selbständige Freiberufler. Sie fakturieren ihre Tagessätze mit Mehrwertsteuer, sind hochqualifiziert, meist Akademiker, und müssen überregional mobil sein. Nach der AIMP-Providerumfrage 2008 gibt es über 10.000 Interim Manager in Deutschland.⁴ Andere Schätzungen gehen sogar von 15.000 bis 20.000 Interim-Experten aus. Nimmt man die 15.000 als Mittelwert, so machen Zeitmanager im Verhältnis zu den 700.000 Zeitarbeitnehmern gerade mal zwei Prozent aus. Gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten reden wir also von zwei Prozent von zwei Prozent – das sind nur 0,4 Promille! Diese Zahl sollte uns, bei allem Stolz auf die Erfolge der letzten Jahre, eher bescheiden stimmen.

Trotz der geringen Zahl an Zeitmanagern gibt es in Deutschland zwei, wenn nicht sogar drei Organisationen, die beanspruchen, für die Interim-Branche zu sprechen. Die ältere ist der DDIM, gegründet am 6. August 2003. Der „Dachverband“ wollte ursprünglich nur Interim Manager organisieren (heute 96 Mitglieder). Später wurden aber auch einige Interim-Agenturen als sogenannte Preferred Providing Partner (PPP) aufgenommen. Seit Sommer 2007 können auch Provider Vollmitglied werden – derzeit sind dies fünf Firmen.

Der im Dezember 2004 gegründete AIMP (damals noch unter dem Namen BIM – Bundesarbeitskreis Interim Management) hat neun Mitglieder.⁵ Der Arbeitskreis Interim Management Provider bietet bisher noch keine Mitgliedschaft für Interim Experten an. Etwa zeitgleich mit DDIM und AIMP wurde auch der BRSI gegründet. Das „I“ am Ende steht für unsere Dienstleistung (*Bundesvereinigung Restrukturierung, Sanierung und Interim Management*). Als spezifische Interim-Organisation konnte sich der BRSI jedoch nicht profilieren.⁶

Bild 1. Bunter, breiter, jünger, weiblicher – Entwicklungen von 2005 bis 2007

Lässt man den BRSI aus dem Spiel, so kommen rechnerisch gerade einmal fünf- bis zehntausend Zeitmanager auf eine Verbandsorganisation. **Brauchen wir wirklich zwei Organisationen für eine derart kleine Branche?** Könnte es sein, dass wir es mit der Vereinsmeierei ein wenig übertreiben? Muss man hier nicht bald von Sektierertum sprechen?



Ausbruch aus der Nische oder Nische in der Nische?

In den 90er Jahren entstand in der Öffentlichkeit ein Bild unserer Branche, das Interim Manager nahezu gleichsetzte mit **toughen und teuren Turnaround-Managern**. Die Branche selbst trug nicht wenig dazu bei, dieses Bild zu konservieren. Trotz einer längst gewandelten Realität verharrte sie lange, viel zu lange, bei der Rhetorik der 90er Jahre und sang unverdrossen das Heldenlied vom tapferen, stolzen und unbeweibten Sankt-Georgsritter. Anfang des neuen Jahrhunderts begannen zunächst einzelne Provider, dieses überholte Bild zu rechtzurücken. Doch erst auf dem AIMP-Jahresforum 2006 erfolgte der Abschied vom Heldenzeitalter unserer Branche sozusagen offiziell, also vor größerem Publikum und mit einigen Publikationen.⁷

⁴ Die AIMP-Umfrage wird in den nächsten Wochen veröffentlicht und danach auf www.aimp.de zugänglich sein. Ein Auszug ist dort schon jetzt veröffentlicht [AIMP-Providerumfrage2008](http://www.aimp.de).

⁵ Vergleiche www.aimp.de. Informationen zu einzelnen Mitgliedern unter www.aimp.de/content.php?members.

⁶ Dieser Organisation gehören zwar einzelne Interim Provider ebenso wie Interim Professionals an, doch in sehr viel größerer Zahl sind dort andere Dienstleister rund um das Thema Sanierung vertreten.

⁷ Zur Dokumentation dieser „Sanktgeorgsdebatte“ siehe www.aimp.de/jf2006.php (eigene Überschrift auf der Seite sowie den Beitrag www.aimp.de/downloads/jf2006/Vortrag_Dr_Anselm_Goerres.pdf).

Tough, teuer, Turnaround war gestern. Das neue Interim-Paradigma heißt **bunter, breiter, jünger und weiblicher**. Die **AIMP-Providerumfragen 2006 bis 2008** belegen Jahr für Jahr deutlicher, wie sehr sich das Spektrum unserer Dienstleistung erweitert. Der Anteil von Sanierungsprojekten, 2005 noch bei 19 Prozent, liegt laut Providerumfrage 2008 bei lediglich 12 Prozent. Der Frauenanteil hat sich von 2006 (acht Prozent) auf 2007 glatt verdoppelt. Zunehmend gelang es uns besser, bei unseren Kunden den Bedarf an rasch verfügbaren Führungskräften auch unterhalb der ersten und zweiten Führungsebene zu erfüllen. In der jüngsten Umfrage wurde dieser Bereich erstmals gezielt abgefragt. Bei immerhin 29 Prozent der Projekte geht es nicht mehr um Top-Manager, sondern etwa um Kader der Ebenen drei und vier oder um Projektemperten, hochqualifizierte Spezialisten und andere **Fachleute ohne Führungsrolle**.

Alle diese Entwicklungen sollten uns ermutigen, den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen. Der AIMP will Interim Management herausführen aus der zum Teil selbst gewählten und selbstverschuldeten Nischenposition der 90er Jahre. **Natürlich geben wir dabei das hochpreisige Segment der Topmanager keineswegs preis. Wir wissen nur: Es bleibt ein zwar attraktiver, aber kleiner und eher rückläufiger Teil unseres Gesamtmarkts.**

Vor dem Hintergrund der von uns analysierten Trends überraschte uns eine Veröffentlichung, die exakt zwei Tage vor der ersten öffentlichen Vorstellung der **AIMP-Providerumfrage 2008**⁸ erschien, nämlich in der FTD vom 11. März 2007.⁹ Dort präsentierte eine Journalistin, die offenbar wenig weiß von unserem Markt, eine arg verengte Darstellung der Interim-Branche, bei der lediglich drei Provider zu Wort kommen. Sie werden als wichtigste und wirklich große Vermittler dargestellt. Insider können sich hier nur wundern.

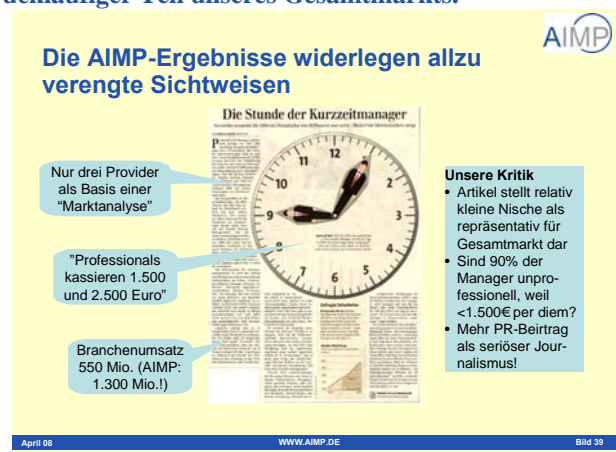
Bild 2. Ein FTD-Artikel glorifiziert die alte Nische

Schwer zu glauben ist auch die nächste Kernaussage des Artikels: Für richtig professionelle Interim Manager lege der Kunde ohne Zögern Tagessätze von 1.500 bis 2.500 Euro hin. Schließlich sei er von Großberatern wie McKinsey, Boston oder Berger ganz andere Sätze gewöhnt, zumal in USA und Hongkong deutlich mehr gezahlt würde.

So leid uns das tut: Die neun im AIMP vertretenen Provider machen im Markt **gänzlich andere Erfahrungen**. Für die meisten unserer Kunden, insbesondere die Mittelständler unter ihnen, sind Zeitmanager gerade deswegen eine attraktive Option, weil sie deutlich weniger kosten als teure Top-Berater oder Spitzenmanager in Übersee. Es gibt nicht wenige Bereiche, wo wir Mühe haben, etwas höhere Tagessätze durchzusetzen als die entsprechenden Kosten für höher qualifizierte Zeitarbeitnehmer. Aber dies sind zugleich Bereiche, in denen wir mit das stärkste Wachstum erzielen. Sollen wir diesen Kundenbedarf etwa ignorieren?

Insgesamt erfreut sich von den über 10.000 Experten, die unsere Umfrage ermittelt, lediglich **eine Minderheit von etwa 700 Personen** an Tagessätzen von oberhalb von 1600 Euro. Auch von allen 2007 durchgeführten Projekten lagen lediglich 30 Prozent bei Tagessätzen von über 1.600 €. Die übergroße Mehrzahl der in unseren Pools erfassten Experten ist glücklich, wenn sie selbst oder der sie vermittelnde Provider bei den Kunden Tagessätze über 1000 Euro erzielen kann. Denn der Durchschnittstagessatz im Gesamtmarkt liegt nach unserer Schätzung sogar knapp unter 900 Euro.¹⁰ Für uns erfreulich: **Bei den Providerprojekten liegt er mit 1.086 € über 200 € höher, auch höher als der Vorjahreswert (1.030 €).**

Als einer der Autoren neulich einem Kunden seine Visitenkarte gab und erklärte, dass er Interim Provider sei, war seine Reaktion: *Ich bin froh, dass ich Sie nicht brauche. Denn meiner Firma geht es zum Glück gut.* Seit Jahren besteht ein Großteil unserer Kommunikationsarbeit darin, genau solche falsche Auffassungen zu widerlegen und deutlich zu machen, dass Interim Management nicht nur für Notfälle da ist, sondern für jede Firma,



⁸ Eine erste Vorstellung der AIMP-Providerumfrage 2008 erfolgte beim Sechsten Forum Interim Management in München www.aimp.de/downloads/AIMP-Providerumfrage2008Slides.pdf.

⁹ Die Stunde der Kurzzeitmanager, Angela Maier: www.ddim.de/ddim/downloads/FinancialTimes_11_03_08.pdf.

¹⁰ Interessanterweise ermittelte der Provider Ludwig Heuse im März 2008 in einer hausinternen Umfrage bei rund 400 Experten ebenfalls einen Durchschnittstagessatz von 880 Euro.

auch und gerade für erfolgreiche und wachsende Unternehmen, eine attraktive, bezahlbare und immer alltäglicher werdende Option darstellt.

Veröffentlichungen wie die in der FTD vom 11. März mögen ihren Verursachern als wichtiger Marketing-erfolg erscheinen. Vielleicht hilft es ja den dort zitierten Firmen und Personen, wenn sie sich selbst als exklusive Hochpreisanbieter herausstellen. Schlimm daran ist nur, dass der offenbar kaum recherchierte Artikel so tut, als ob seine Aussagen nicht nur für eine Minderheit, sondern für die gesamte Branche sprächen. Damit erweisen die FDT, der DDIM und die drei sich dort als Spitzenanbieter bezeichnenden Provider unserer Branche einen Bärendienst.¹¹ Mit solchen schiefen Darstellungen konterkariert man jahrelange mühsame Aufklärungsarbeit.

Bild 3. Neue Botschaft: Lieferfähigkeit im Alltag

Innerhalb der Branche dürfte Einigkeit darüber bestehen, dass eine **Rückkehr in die trauten Zeiten der 90er Jahre, in denen Interim Management eine exklusive, teure, weitgehend unbekannte und wenig verbreitete Dienstleistung war**, niemandem nützt. Auch wir vom AIMP wollen eher das Gegenteil – nämlich unsere Nische erweitern und neben unseren drei großen Nachbarbranchen (Unternehmensberatung, Personalberatung und Zeitarbeit) zum geachteten und gleichwertigen Spieler werden, statt innerhalb unserer ohnehin kleinen Nische eine noch kleinere Teilnische zu kultivieren.

Es ist uns daher – und vor dem Hintergrund der neuesten Marktuntersuchungen erst recht – völlig unverständlich, warum einige DDIM-Vertreter in ihrer Außenkommunikation dennoch eine kleine elitäre Luxusnische in den Vordergrund stellen, die für den Markt kaum repräsentativ ist. Wie sonst wäre es zu erklären, wenn etwa immer wieder verkündet wird, *dass es in Deutschland nur etwa 2.000 „echte Interim Manager“ gibt. Dafür gibt es aber eine steigende Zahl von operativen Mitarbeitern auf Zeit, die häufig fälschlich Interim Manager genannt werden. Tatsächlich sind sie klassische Zeitarbeiter.*¹² Müsste man daraus nicht schließen, 8.000 oder mehr anderen Experten die nicht zu diesem elitären Zirkel gehören, seien alles nur „unechte Interim Manager“? **Hier wird deutlich: Mit solchen undurchdachten Aussagen werden die Interessen der großen Mehrheit der Beteiligten mit Füßen getreten, zugunsten einer Minderheit von weniger als 10 Prozent aller Experten.**

Gegeneinander oder Miteinander?

Die meisten Beteiligten unseres Marktes – ob Kunden, Experten oder Interim Provider – fragen sich, warum es in einer so kleinen Branche mehrerer Branchenorganisationen bedarf und warum es uns nicht endlich gelingt, eine starke, gemeinsame Organisation zu bilden. Dort könnte es ja unter einem gemeinsamen Dach durchaus getrennte „Kammern“ oder „Säulen“ geben, in denen Interim Professionals und Interim Provider auch unterschiedliche Interessen und Positionen entwickeln können. Das würde uns nicht daran hindern, nach außen unsere überwiegend identischen Interessen gemeinsam und geschlossen zu vertreten.

Auf den beiden letzten Jahresforen des AIMP, also im September 2006 in Frankfurt und im Juni 2007 in Wiesbaden, wurde überdeutlich, dass nahezu alle Experten ein solches Zusammengehen mehr als nur begrüßen würden. **Denn alle wissen, dass eine gemeinsame Organisation und ein gemeinsamer Marktauftritt wirksamer, schlagkräftiger und effizienter wären als das derzeitige Neben- wenn nicht gar Gegeneinander.** Doch das eigentlich wünschenswerte Miteinander wird nicht nur durch die offenbar radikal andere Sicht des Marktes behin-

¹¹ Gut möglich, dass der DDIM auch sich selbst einen Bärendienst erwiesen hat. Denn auch bei der übergroßen Mehrzahl der mit dem DDIM verbundenen Personen und Provider spielen sich die meisten Projekte eher deutlich unterhalb als oberhalb von 1.500 Euro ab. Ob diese Personen und Provider mit derartiger Marketingarbeit des DDIM sehr glücklich sind, erscheint uns überaus fraglich.

¹² Quelle: Personal-Journal „Interim Manager: Die Wahl des Spezialisten“ (13.12.2007), http://hr.monster.de/14143_de-DE_p1.asp. Neuerdings hat der DDIM auch etwas höhere Zahlen als „nur 2000 echte Interim Manager“ im Angebot – siehe unten.

Konsequenz für uns alle: Wir müssen unsere Selbstdarstellung neu definieren

"Die Interim-Branche erfindet sich neu. Von der außerordentlichen Leistungsfähigkeit im Notfall zur außerordentlichen Lieferfähigkeit im Normalfall."

Quelle: AIMP-Jahresforum 2006. Bye-bye George: Trends verstärken, Lebenslügen aufgeben, neue Ländereien erobern.
www.aimp.de/downloads/#2006/Vortrag_Dr_Anselm_Goerres.pdf
www.aimp.de/downloads/#2006/Präsentationsfolien_Dr_Anselm_Goerres.pdf

April 08

WWW.AIMP.DE

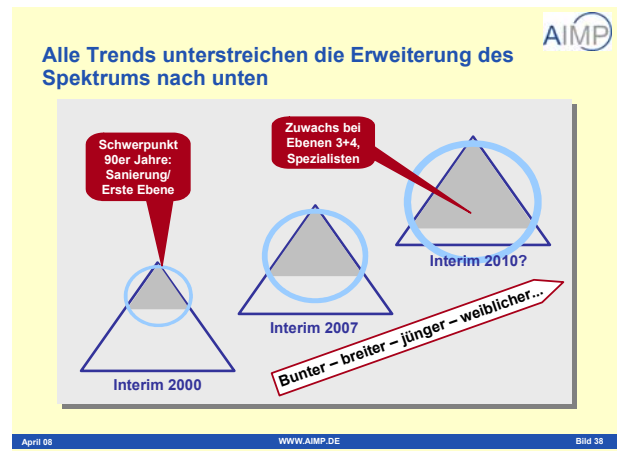
Bild 39

dert. Uns trennen derzeit eine ganze Reihe von Unterschieden, ob es sich um die Marktstrategie, die Öffentlichkeitsarbeit oder das Verständnis von Verbandsarbeit handelt.

Bild 4. Trends stützen die Öffnung nach unten

Völlig unterschiedliche Marktstrategie...

Im AIMP gibt es unterschiedliche Meinungen, es handelt sich ja um unterschiedliche Firmen. Doch gerade diese Unterschiede bereichern unsere Zusammenarbeit und unsere Diskussionen. Einige zielen mehr auf das obere Segment, andere sind stärker im Mittelfeld, wieder andere liegen vielleicht etwas unter dem Durchschnitt. Doch alle zusammen sehen wir den Durchschnitt des Gesamtmarktes bei einem Tagessatz von unter 900 Euro. Ebenso einig sind wir uns, dass die Untergrenze des Marktes nicht willkürlich von uns oder selbsternannten Branchenpäbsten definiert werden kann. Sollten wir etwa dekretieren: **alles unter 1000 Euro ist kein richtiger Zeitmanager mehr?**



Nicht Definitionen von Gremien entscheiden, sondern der Markt. **Letztlich bestimmt der Wettbewerb zwischen Zeitarbeitern und Zeitmanagern, wo Interim Management endet, wo Zeitarbeit beginnt.** In der Praxis liegt diese Grenze zufällig bei einem Tagessatz von etwa 500 Euro. Noch kommt es zu wenig Überlappungen: Tagessätze von Interim Managern liegen nur in Ausnahmefällen darunter, die Kosten für den Achtstundentag eines Zeitarbeiters selten darüber. Heute ist die Grenzlinie noch relativ scharf gezogen und von beiden Seiten dünn besiedelt. Mit Sicherheit wird sie in Zukunft durchlässiger, überlappender und auch umkämpfter. Aber wir haben bestimmt kein Interesse daran, dass die Zeitarbeiter das bisher von beiden Seiten vernachlässigte Niemandsland zwischen beiden Branchen als erste erobern.

Nicht wenige der im AIMP organisierten Provider erweitern derzeit ihr Leistungsspektrum nach unten. Auch deswegen wollen wir in der Zeitung nicht lesen, dass richtiges Interim Management sich nur bei Tagessätzen von 1.500 bis 2.500 Euro abspielt. **Die Mehrheit unserer Kunden würden wir mit solchen Behauptungen nur abschrecken.** Nicht wenige unserer Experten wären sehr froh, wenn sie regelmäßig Tagessätze über 1.000 Euro erzielen könnten!

... sowie ein deutlich anderes Verständnis von Verbandsarbeit

Natürlich steht es jedem Provider frei, die von ihm angestrebte *Price Range* zu definieren. Doch dies ist nicht Aufgabe eines Verbandes, sondern eine betriebswirtschaftliche Entscheidung jedes einzelnen Providers. Will ein Verband für den gesamten Markt sprechen, so kann er nicht willkürlich einen Teil des Marktes herausgreifen, um diesen für sich zu besetzen und für diese Entscheidung dann auch noch Allgemeingültigkeit zu beanspruchen. **Wer nur für ein winziges Teilsegment wirbt, wie will der für die gesamte Branche sprechen?**

Hier werden unstatthaft zwei grundverschiedene Dinge verwechselt, vielleicht sogar absichtlich vermengt. Entweder man bildet eine **Lobby von Hochpreisanbietern**. Das kann man gerne tun, wenn man das für richtig hält. Dann wird man aber eher eine Art Elitengewerkschaft wie die GDL oder die Fluglotsgewerkschaft. Nicht aber eine Gewerkschaft aller Eisenbahner. Oder man will wirklich eine **Plattform für die ganze Branche** errichten. **Dann kann und darf man aber nicht willkürlich den größeren Teil der Anbieter ausschließen.** Dann muss man offen für alle sein. Was der DDIM zur Zeit darstellt, ist **ein Eliteclub, der sich zugleich als Branchenverband ausgibt.** Das ist weder redlich noch im Interesse der Branche.

Unbestritten bleibt, dass die erfolgreiche Pressearbeit des DDIM der gesamten Branche hilft, auch wenn sich darunter viele einseitige Darstellungen finden. Aber es bleibt ein Geschmäcke, auch bei der jüngsten Tendenz zur geschickten Doppelstrategie. Je nach Zielgruppe eines Journals wird der Markt mal eher eng und elitär, mal auch schon breiter, bunter, jünger und weiblicher dargestellt, wie das der AIMP schon lange vertritt. Im eingangs zitierten IHK-Magazin Offenbacher Wirtschaft erhöht der DDIM sein Angebot an „professionellen

Interim Managern“ immerhin auf die Zahl von 3500.¹³ Für FTD-Leser gelten offenbar andere Versionen der Wirklichkeit als für die Leser des Offenbacher IHK-Journals. Wir vom AIMP halten nichts davon, je nach Zielgruppe unterschiedliche Marktdefinitionen anzubieten. Das ist vielleicht Aufgabe einer PR-Organisation, nicht aber seriöse Öffentlichkeitsarbeit eines Verbandes.

Noch viel weniger halten wir davon, die über 10.000 Männer und Frauen, die in Deutschland als freiberufliche Interim Professionals auftreten, willkürlich in Profis und Nicht-Profis auf zu spalten. Wir wehren uns gegen ein Zweiklassendenken, nach dem eine Minderheit „echter“ „professioneller“ Interim Manager einer Mehrheit gegenüber steht, die mal als bloße „operative Mitarbeiter auf Zeit“ oder „Zeitarbeiter“, mal als verkappte Arbeitslose oder Berater herabgewürdigt wird. Wem stehen solche Abgrenzungen zu? Wer übrigens soll im Einzelfall entscheiden, welcher der beiden Gruppen ein Interim-Experte zuzuordnen ist? Ab welchem durchschnittlich erzielten Tagessatz, ab welcher „Projektqualität“, ab welcher jährlichen Auslastung wird ein Experte in die Elite der richtigen Profis aufgenommen? Und wer soll das letztendlich entscheiden?

Die im AIMP aktiven Provider glauben nicht, dass die deutsche Interim-Welt dadurch vorankommt, dass wir zum antiquierten Status- und Elitedenken der Interim Manager der neunziger Jahre zurückkehren. Wir wollen nicht das Rad der Zeit zurückdrehen und Interim Management wieder zum Luxusartikel für möglichst wenige Kunden machen. Ganz im Gegenteil! Schon auf unserem Jahresforum 2006 erklärten wir:

„Wir sollten künftig jede Form der Selbstdarstellung meiden, die im Grunde ständig einen Teil unserer Pools diskriminiert. In den heroischen Storys von der S-Klasse können und wollen sich viele unserer Experten zu Recht gar nicht wieder erkennen. Damit ist selbstverständlich kein Abstrich bei der Qualität verbunden – jeder Zeitmanager, jeder Interim-Experte sollte auf seiner spezifischen Ebene, in seinem besonderen Fachgebiet, ein absoluter Profi sein und höchste Leistung anstreben.“

Vielleicht sollten wir künftig nicht mehr nur von Zeitmanagern, Interim Managern oder gar – horrible dictu – von Interimmanagern sprechen. Stattdessen sollten wir lieber vom „Independent Professional“ oder „Independent Management Professional“ sprechen. Wenn wir dies zum Kern unseres gemeinsamen Selbstverständnisses machen, dann beantwortet das auch sehr elegant die Frage nach der Abgrenzung zur Zeitarbeit.“

Vortrag des AIMP-Vorsitzenden Görres auf AIMP-Jahresforum 2006 in Frankfurt¹⁴

Mögliche Schlussfolgerungen

(1) Wesentliche Erkenntnisse aller aktuellen Studien weisen in dieselbe Richtung und dürfen in der Kommunikation von keiner Organisation negiert werden, die für sich in Anspruch nimmt für die Branche zu sprechen.

- Interim Management wird immer mehr zur Alltagslösung und somit jünger, bunter, breiter und weiblicher.
- Dabei kommt Interim Management quantitativ und qualitativ aus der Nische und wird zur normalen Service-Dienstleistung neben Personalberatung, Unternehmensberatung und Zeitarbeit.

Diese Entwicklungen sind nicht zuletzt die Frucht unserer gemeinsamen Arbeit zur Markterschließung.

(2) Innerhalb des Marktes gibt es verschiedene Nischen und Positionierungen: Sowohl von Interim Managern, als auch von Providern. Dies zu betonen und seine Kompetenzen herauszuheben ist legitim und jedem Marktteilnehmer in seiner eigenen Kommunikation und Selbstdarstellung zuzugestehen. Eine Branchenvertretung hat hingegen die Aufgabe, den Gesamtmarkt in neutraler Weise und in seinen Eigenheiten qualifiziert und differenziert darzustellen. In einem noch relativ jungen und wachsenden Markt, der vorwiegend noch aus kleineren Anbietern mit beschränkten zeitlichen und finanziellen Ressourcen besteht, geht dies nur über eine Bündelung der Kräfte in der Verbandsarbeit. Nur so lässt sich die erforderliche Bekanntheit erzielen, die notwendig ist, damit Interim Management in den nächsten Jahren noch stärker wachsen kann.

(3) Gerade deswegen gilt: An unserer Vision einer gemeinsamen Branchenvertretung halten wir weiterhin fest.

¹³ Das klingt schon etwas weniger elitär als die Aussagen des FTD-Artikels, wonach als richtige Profis nur diejenigen gelten, die Tagessätze von über 1.500 Euro erzielen. Überhaupt scheint der DDIM neuerdings seine Marktschätzung der wahren, richtigen und echten Profis schrittweise höherzuschrauben. Doch auch im IHK-Artikel werden alle anderen weiter herabgewürdigt: oft seien sie doch nur Arbeitssuchende oder Berater:
www.ddim.de/ddim/downloads/IHK_Offenbach_08-04-04.pdf.

¹⁴ www.aimp.de/downloads/jf2006/Vortrag_Dr_Anselm_Goerres.pdf.