



Beiträge zum Sechsten Jahresforum Interim Management des AIMP – 2010 erstmals in München

Inhalt	Seite
Rückmeldungen der Teilnehmer	1
Freitag, 16. Juli 2010: Abendveranstaltung im Park Hilton	2
Ron Steens: Interim Management in den Niederlanden	2
Dr. Thomas Starkloff: Transition oder Interim Management in Frankreich	2
Samstag, 17. Juli 2010: Konferenz im Kardinal-Wendel-Haus	4
Dorothee Echter: Sie sind die Zukunft!	4
Workshop 1 – Interim Professionals	4
Workshop 2 – Interim-Vertrieb 2020	6
Workshop 3 – Interim International	8
Pressemitteilung des AIMP: Sechstes Interim-Jahresforum des AIMP tagt erfolgreich in München	10

Rückmeldungen der Teilnehmer

„Vielen Dank für Ihre engagierte Rede zum Thema ‚Energien und Umwelt‘.“

„Das AIMP Jahresforum war wieder sehr interessant und informativ. Die Reise nach München hat sich absolut gelohnt.“

„Die Aussicht im Hilton vom 15. Stock war – super – wie die Veranstaltung.“

„Ich fand den Kongress gelungen, denn meine Erwartungen und Ziele haben sich erfüllt.“

„Was ich besonders wichtig empfand und was gut geklappt hat war das Netzwerken. Sowohl mit Besuchern als auch mit den Interim-Providern.“

„Wir hatten ein großartiges Programm in München erlebt – besonders die ungezwungene Begegnung mit den Teilnehmern und auch das Rahmenprogramm war ein Genuss, vielen Dank für die Organisation.“

„Nochmals herzlichen Dank, dass ich dabei sein durfte.“

Freitag, 16. Juli 2010: Abendveranstaltung im Park Hilton

Ron Steens: Interim Management in den Niederlanden

1. 2009 and the first four months of 2010 a bad market. Since April the market is slowly increasing.
2. In the public sector, the medical sector and housing sector there is a fee boundary (i.e. 1200 per day) from now on. These sectors have to cut cost dramatically and beside the fee boundary they try to diminish the number of Interim Managers.
3. On the other hand, you can see that because of the demographic development in some sectors there is a shortage coming up. So that's good for our business. And in some sectors there's after two bad years increasing activity.
4. There are a lot of Interim Managers without a job at this time. Some of them have not had an assignment for more than a year and some of them are trying their luck in a regular job.



Ron Steens, Jahrgang 1952, Vorsitzender des RIM – Raad voor Interim Management. Er studierte Betriebswirtschaftslehre an der Erasmus Universität in Rotterdam und war anschließend u.a. als Finanzdirektor und Manager der Beijer Adviesgroep B.V. tätig. Seit 1995 ist er bei GITP Interim Management in Nijmegen, NL und leitet seit 2002 als Direktor das Unternehmen.

Dr. Thomas Starkloff: Transition oder Interim Management in Frankreich

1. Jährliches Wachstum in den letzten Jahren um etwa 20 %
 - Zahlen sind Schätzung, da keine Daten vorhanden sind und beruhen daher auf Informationen befreundeter Unternehmen
2. Der Markt wird auf etwa 300 bis 400 M€ geschätzt
 - 2009 hat es einen Rückgang von etwa 25 bis 30 % gegeben
3. Provider-Firmen haben einen Anteil von etwa 20 bis 30 %
4. Mehr als 20 Provider-Firmen sind aktiv
5. Unterschiedliche Positionierungen der Provider-Firmen
 - *Klassische Positionierung*: Marketing, Verkauf, Vertragsbetreuung, Pool-Administration
 - *Do it yourself*: Die Partner der Firma sind auch die Transition-Manager.
 - *Value added-Positionierung*: Die Partner der Provider-Firma begleiten Klient und Transition-Manager zusätzlich zur *Klassischen Positionierung* auch auf operativer Ebene.
6. Der Wettbewerb findet im wesentlichen mit den internen Lösungen und den „free lancern“ statt, weniger mit anderen Providern.
7. Ein erster Industrieverband ist letztes Jahr gegründet worden: *Association Française du Management De Transition (AFMDT)* mit 6 Mitgliedern
 - Promotion des Transition Managements

- Chart of Ethics und entsprechende Zertifizierung der Mitglieder durch unabhängigen Dritten (Bureau Veritas)
8. Erscheinen des ersten Buches über das Transition-Management in Frankreich in einem renommierten Wirtschaftsverlag: T. Starkloff, C. Brière: Le management de transition, Dunod, 2010 (www.managementdetransition-lelivre.com)
9. Résumé
- Ein stetig wachsender Markt (Ausnahme 2009).
 - Ein eigenständiges „Metier“.
 - Erste Zeichen der Maturität in der Marktentwicklung.



Dr. rer. nat. Thomas Starkloff ist Partner von X-PM Transition Partners in Paris und als Interim Manager tätig. Als ehemaliger Partner von KPMG Peat Marwick Consultants (France) verfügt er über zahlreiche Erfahrungen. An der ESCP Europe ist er zusätzlich Lehrbeauftragter für Informatik-Management. Als Autor veröffentlichte er „Le management de transition – Les enjeux d’une pratique en plein développement“, Dunod 2010

Samstag, 17. Juli 2010: Konferenz im Kardinal-Wendel-Haus

Dorothee Echter: Sie sind die Zukunft!

Wie Interim Manager/innen Einfluss gewinnen und Unternehmen mitgestalten

Interim Managerinnen und Managern gehört die Zukunft, weil sie den Unternehmen der Zukunft Vorteile verschaffen.

1. In ihren vielfältigen Rollen: Sanierer, Coach, Arbeitsloser, Unternehmer, Chef, Sündenbock etc. verfügen Interim Manager über eine **außerordentliche Ambiguitätstoleranz**.
2. Interim Manager dürfen keine schwierigen Persönlichkeiten sein. Sie üben sich stets darin, unkompliziert auf die Fehler und Macken anderer zu reagieren. **Ihre Unkompliziertheit macht sie effektiv**.
3. Interim Manager zeichnen sich durch ihr **hohes Maß an persönlicher Unabhängigkeit** aus. Sie sind nicht verstrickt in Rituale und Seilschaften.
4. Interim Manager haben einen unbefangenen, unbestechlichen und freien Blick, nicht getrübt durch zu viel Vergangenheit, durch Interessen-Verstrickung. Sie haben die unterschiedlichsten Lösungen gesehen, Erfolge und Scheitern. Das führt zu **großer Urteilssicherheit**.
5. Interim Manager haben nicht viel Zeit. **Tempo und Fokussierung ist ihr natürlicher Modus**. Schnelligkeit beschert den Unternehmen wichtige Wettbewerbsvorteile.
6. Durch viele Engagements entstehen viele **wertvolle, bleibende Kontakte**. Community-Kompetenz ist heute entscheidend, z.B. wenn es um schnelle und vertrauensvolle Informationen aus den Märkten geht.
7. Unternehmen, die mit Interim Managerinnen und Managern arbeiten, haben bei der Innovation die Nase vorn, weil sie **vielfältiges Transferwissen** nutzen können.



Dorothee Echter, Topmanagement Beraterin. Ihr aus der Erfahrung als Vorstand und Coach gewonnenes Wissen ist, wie Einfluss und Reputation im Topmanagement entstehen und wachsen. Sie war zunächst über 20 Jahre selbst im gehobenen Management von vier internationalen Unternehmen tätig, bis sie 1996 ihr eigenes Consultingunternehmen in München gründete. Sie ist Autorin zahlreicher Artikel und Bücher sowie Blog-Autorin für den Harvard Business Manager.

Workshop 1 – Interim Professionals

Wie qualifizieren wir uns?

Wie entwickelt sich die Aus- und Weiterbildung für Interim Manager?

Welche Fähigkeiten sind uns wichtig?

Was macht einen Interim Professional aus?

1. Berufsbild

Ein einheitliches Berufsbild für den Interimmanager gibt es nicht. Wäre es vorhanden, ließe sich leichter die Aus- und später die Fortbildung ableiten. In erster Linie erwartet der Kunde vom Provider und dann vom Interimmanager Qualität. Der Kunde muss daher im Mittelpunkt unserer Betrachtung stehen und die Frage nach der Definition des Berufsbildes ist eher müßig. Das gilt auch

für eine mögliche Zertifizierung, ein Siegel, oder ähnliches. Der Kunde braucht jemanden, der ihm sein Problem löst. Wenn es jemand ist, der diese Aufgabe als Berufung sieht, ist es umso besser, denn diese Einstellung schlägt sich wiederum in der Qualität der Arbeit nieder.

2. Zukünftige Entwicklung

In den nächsten Jahren wird es grundsätzlich mehr in Richtung Spezialisierung gehen, also Optimieren und Ausbauen des eigenen Kerngeschäftes, jedoch darf der Blick auf das Ganze nicht vernachlässigt werden. Dieser Blick wird sogar lebenswichtig, wenn der Interimmanager in europäischen oder global agierenden Organisationen eingesetzt ist oder künftig tätig sein möchte. Sprachen werden eine wichtigere Rolle spielen, insbesondere Spanisch und Französisch. Aufgrund der Globalisierung wird interkulturelle Kompetenz ein weiteres wichtiges Feld sein, in dem der Interimmanager Know How und Erfahrungen sammeln muss. Mal wird der Interimmanager als Projektleiter eingesetzt, ein anderes Mal als Vertreter einer Vakanz. In beiden Fällen braucht er gute Projektmanagementfähigkeiten, damit ein erfolgreiches Arbeiten gewährleistet ist. Als Interimmanager sind soziale Kompetenz, Empathie und Führungsqualitäten noch wichtiger als bei einem festen Engagement. Da Verhaltensänderungen nicht über ein Zweitagesseminar schnell umgesetzt sind, sollte der Interimmanager seine eigenen Themen mittels Coaching und Supervision bearbeiten. In einem Seminar können eher Themen wie Zeit-, Selbstmanagement und die Erweiterung der Fachkenntnisse bearbeitet werden. Diese Themen runden den grundsätzlichen Weiterentwicklungsbedarf ab.

Wenn der Interimmanager seinen individuellen Weiterentwicklungsbedarf selbstkritisch analysiert und sich die Zeitfenster für die Weiterentwicklung auch nimmt, wird er auch in Zukunft erfolgreich über den für ihn passenden Provider vermittelt werden. Je nachdem, in welcher Branche und in welchem Aufgabengebiet der Interimmanager tätig ist, macht es Sinn, mit speziellen Providern zusammen zu arbeiten.



Moritz Meidert, seit 2007 bei butterflymanager®. Sein Jura- und Wirtschaftswissenschaften-Studium hat er in Konstanz sowie in Friedrichshafen absolviert. 2009 gründete er mit Dr. Harald Schönfeld die butterflymanager® Service GmbH in Konstanz, deren Geschäftsführer er ist. Er ist als Referent u.a. zu den Themen „Flexible Führungsorganisation – Reaktionen auf die Krise“ und „Mittelstand goes flexible – Passt das zum Familienunternehmen?“ tätig.



Marita Kanter, Jahrgang 1983, Profimanagerin und Stellvertretende Niederlassungsleiterin NRW der ZMM Zeitmanager München GmbH. Nach ihrem Studium, mit Auslandsaufenthalten in Asien und erster Berufserfahrung in der strategischen Personalarbeit im Konzernumfeld, betreut sie seit 2008 Interim Manager und Kunden mit dem Fokus auf Finanzen/ Controlling, Vertrieb/ Marketing sowie Produktion branchenübergreifend.



Sandra Geldmacher, Jahrgang 1984, Leiterin der butterflymanager®-Academy. Sie ist seit Anfang 2010 bei butterflymanager®. Ihr Studium hat sie in Passau, Tours (Frankreich) und Konstanz absolviert. Bei butterflymanager® ist Sandra Geldmacher mit dem Aufbau eines Weiterbildungsangebots für Interim Manager und Führungskräfte betraut.



Constanze Hollatz, Consultant bei Management Angels GmbH. Seit 2008 verantwortet sie den Interim Manager Pool, das Staffing der Kundenanfragen sowie das Aufsetzen der Kompetenz-Cluster bei den Management Angels. Zudem ist sie für die Durchführung der WIM – Workshops Interim Management zuständig. Ihr abgeschlossenes Studium der Innovationsökonomik ergänzt sie durch Praxiserfahrung in Finanzdienstleistungs- und Konsumgüterbranche.



Beate Reisinger, Jahrgang 1957, Coach und Interim Managerin. Ihre Schwerpunkte sind strategische Personal- und General Management-Beratung, Personalleitung und Restrukturierung, Change Management sowie Mediation und Seminarleitung für Führungskräfte. Sie studierte BWL an der Fachhochschule München mit Schwerpunkt Personalwesen und schloss ihren MBA an der Henley University London und Texas ab. Sie ist international erfahren in den Branchen Automotive, Maschinenbau, Pharma, New Economy, IT und im öffentlichen Sektor tätig.

Workshop 2 – Interim-Vertrieb 2020

Wie kommen wir an die vielen neuen Projekte?

Wie gewinne ich Interim-Projekte, mit oder ohne Provider?

Was tut sich im Ausland?

Weitere Themen: Vertriebswege, Providerlandschaft, Provider der Zukunft

Das Bewusstsein, ein hochwertiges Produkt zu verkaufen, ist nicht bei allen Marktteilnehmern ausgeprägt.

Spannende Projekte mit angemessener Honorierung lassen sich nur durch höchste Professionalität beim Marktauftritt und im Projekt realisieren. Hierzu gehören Bekanntheit im Markt (Internet, Veröffentlichungen, Website – auffindbar sein); professionelle Darstellung und durch Referenzen belegte Erfahrungen.

Unternehmen recherchieren im Internet nach potentiellen Kandidaten. Die Investition in eine gut gemachte Website und die Präsenz in Suchmaschinen erreicht mehr Adressaten als eigene Printmedien. Je nach Marktorientierung und Zielgruppenorientierung werden Social Networks immer wichtiger.

Die Erwartungen an die Leistungen von Interimmanagern sind gestiegen.

Im Unternehmen wird gesehen, wie professionell der IM arbeitet; wie engagiert er/sie ist und ob er/sie das Erwartete leistet.

Dumpingpreise für Projekte im Bereich Führung und Projektleitung führen zu nachhaltigem Preisverfall.

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Akquise in Abhängigkeit vom beruflichen Lebenszyklus des Interim Managers

1. Als Berufseinsteiger sind sinnvoll:

- Kontaktaufnahme und Nutzung des bisherigen Netzwerkes d.h. ehemalige Kunden, Banken RAE, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Freunde, die Unternehmen haben, Freunde, die einen weiterempfehlen können....
- Festlegung eines sog. Action Kalenders vor dem Hintergrund professionellen Networkings, d.h. Festlegung, welche Veranstaltungen wichtig und zielführend sind, um andere Interim Manager, Kunden und Provider zum Erfahrungsaustausch zu treffen (AIMP-Veranstaltung, DDIM-Veranstaltungen)
- Teilnahme an Seminaren, in denen die Basisvoraussetzungen eines Interim Managers gelernt werden können (z. B. Seminare von den Management Angels/ ZMM, European Business School)

- Kontaktpflege zu ausgewählten Providern, Konzentration auf die Provider, deren Fokus sich auf die eigene Kernkompetenz (z.B. Branche Automotive) richtet auf das richtige Segment (Finanzen) im richtigen Level richtet. Hier gilt: Qualität vor Quantität
- Professionelle Vermarktung wie Visitenkarten, Webauftritt sowie der Lebenslauf als die Eintrittskarten für jeden Interessierten sollten professionellen Marktauftritt widerspiegeln und die Möglichkeit geben, innerhalb von 2 Minuten (!) den USP des Interim Managers zu erfassen. Prospekte und Flyer sind out.
- Der Lebenslauf ist die Eintrittskarte für eine Tätigkeit als IM, entwerfen Sie einen sogenannten Master CV!
- Definieren Sie für sich, ob Sie der Generalist oder der Spezialist sind: die Einsatzfelder sind völlig unterschiedlich!
- Last but not least: überprüfen Sie, wo sie sich am besten verstanden fühlen, wo die Chemie einfach stimmt, wer Sie, wenn nicht selbst, am besten bei der Vermarktung helfen kann.

2. Für Erfahrene gilt all das, was oben gesagt wurde, nur mit einem weiteren Fokus:

- Erhöhung des Bekanntheitsgrades durch Vorträge wie auf einer AIMP-Veranstaltung, oder auf einer Veranstaltung von Providern, mit denen man erfolgreich zusammengearbeitet haben (z.B. MA, Red Couch) sowie durch Interviewbeiträge Financial Times, Süddeutsche Zeitung).
- Updates Ihrer Kontaktpersonen bei Lunches oder Abendessen sind ein probates Mittel, anlässlich eines Arbeitsessens den Ansprechpartner eines Unternehmens auf den neuesten Stand zu bringen und verbindet das Angenehmen mit dem Nützlichen
- Jubiläumsveranstaltungen oder Büroeröffnungen sind gute Gelegenheiten, sich in der Interim Management Community sicher zu bewegen und das Networking voranzubringen.
- Der Kontakt zu Private Equity Firmen/VC sowie Workout Gruppen von Banken sowie Insolvenzverwalter ist sicherlich hilfreich, doch diese Gruppen haben sich nicht als die Zubringer von Geschäft erwiesen. Gewinner der Krise sind nicht die Interim Manager geworden!
- Verbandszugehörigkeiten (z.B. Bundesvereinigung Restrukturierung, Sanierung und Interim Management BRSI, oder American Chambers of Commerce) sind wichtige Vertriebskanäle, da sich Mitgliedsunternehmen in der Regel sehr häufig bei Personalthemen im GF-Bereich an diese Verbände wenden.
- Jedoch gilt: Provider, mit denen man bislang gut zusammengearbeitet haben, werden auch weiterhin Ihre Partner bleiben, aber fordern sie Sie: arbeiten Sie eine gemeinsame Action list aus, die jeder von Ihnen im Sinne einer gemeinsamen Akquise zielführend für die Gewinnung neuer Mandate abarbeitet. Nutzen Sie den Provider als Sounding Board!
- Halten Sie regelmäßigen Kontakt zu Ihren Unternehmen: ein überzeugter Bestandskunde ist möglicherweise der Neukunde von morgen!
- Freie Zeiten sollten genutzt werden, um den Marktauftritt zu verbessern. Ein Coach kann dabei extrem hilfreich sein, er hat die Brille von außen auf! D.h. Überprüfung des USP und damit des Lebenslaufes, Neugestaltung des Webauftrittes, mögliche Gestaltung eines Bild-Text-Logos, Änderung des gesamten Außenauftrittes (Briefpapier, Visitenkarte) etc.
- Ein möglicher USP: statt „K'G'J' Interim Management und Consulting“ nunmehr K'G'J'INTERIM: Finance & More!

- Hinterlassen Sie vom ersten Auftrag an Ihre persönliche Duftmarke! Der Anspruch heißt: Verbinden Sie mit Ihrem Namen Kompetenz und Qualität! Schaffen Sie ein „Branding“!



* Thorsten Becker, Jahrgang 1973, Geschäftsführer der Management Angels GmbH und Gründungsmitglied des AIMP. Sein BWL-Studium schloss er als Diplom-Kaufmann ab. Erste berufliche Erfahrungen sammelte er bei A.T. Kearney und General Electric. Danach war er als Internal Consultant bei Bertelsmann in München tätig, bei dem B2B-Marktplatz monduS in Oxford leitete er die Produktentwicklung. Im August 2000 gründete er die Management Angels.



Gabriele Schmitz, Jahrgang 1957, Interim Managerin seit 1996. Sie schloss ihr Studium der Rechtswissenschaften mit der 2. Juristischen Staatsprüfung ab. Ihr Schwerpunkt liegt im Bereich Human Resources, insbes. bei Veränderungssituationen, M&A, Integration und Restrukturierungen mit dem Branchenfokus IT/ Telekommunikation, Lifestyle, Konsumgüter und Beratung.



Katrin Grunert-Jäger, Jahrgang 1960, seit 2002 Interim Managerin. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Finanzen, Administration und Recht sowie Management Coaching. Sie studierte Rechtswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre und begleitet Unternehmen sowie Top Manager bei finanzwirtschaftlichen, steuerrechtlichen und juristischen Themen nach Maßgabe internationaler Standards. Zudem verfügt Sie über Kenntnisse des Daishin Zen Weges.



Klaus-Detlef Schenk, Jahrgang 1945, gelernter Werkzeugmacher und Industriekaufmann, machte seine Karriere vorwiegend im Direktvertrieb von Investitionsgütern. Seine Schwerpunkte sind neben dem Verkauf der Kundendienst, das ET-Wesen sowie das Miet- und Gebrauchtgerätegeschäft. In 25 Jahren bei der Jungheinrich AG war er u.a. Geschäftsführer (A und GB) und zuletzt Vorstand Vertrieb. Seit 2002 ist er Seniorpartner von ZMM.

Workshop 3 – Interim International

Professionals im weltweiten Einsatz

Welche Herausforderungen stellen sich Interim Managern bei Mandaten in fremden Kulturen?

Welche Interim Manager sind weltweit erfolgreich?

1. Internationale Einsätze erfordern große Erfahrung im Einsatz sowie in der Vermittlung und Auswahl des geeigneten Interim Managers (IM)
2. Erfolgreiche Interim Manager waren bereits vor dem Einsatz mehrere Jahre in den Ländern und Kulturen erfolgreich tätig und sprechen die lokale Sprache
3. Kenntnis der Gesetze und lokalen Gepflogenheiten sind bei Interim Manager und Provider Voraussetzung
4. Kunden möchten entscheiden können, ob sie einen Interim Manager aus ihrem Kulturkreis mit Erfahrung im Einsatzland oder einen residenten IM einsetzen
5. Einsätze konzentrieren sich nicht nur auf Asien und Indien. Künftig steigt die Nachfrage für Einsätze in Latein Amerika und Afrika
6. Gesetzlichen Anforderungen (Sozialversicherungen, Tax, etc.) in den Einsatzländern kann durch „Umbrella-Companies“ entsprochen werden (z.B. Frankreich)
7. Gewährung der Sicherheit von Interim Manager und beauftragendem Unternehmen vor Ort haben höchste Priorität

8. Spaß und Freude am Auslandeinsatz und der gestellten Aufgabe sind durch den Interim Manager oftmals höher zu gewichten als ein hohes Honorar und außerordentliche Spesenentschädigungen
- **Kernaussage: International tätige Provider sind künftig gefordert eine gute Auswahl an hochqualifizierten Interim Managern mit langjähriger Erfahrung in den entsprechenden Ländern und Kulturen in ihren Netzwerken zu rekrutieren und zu pflegen. Dabei sind Interim Manager vor Ort und als Expatriates je nach Kundenbedürfnis zur Verfügung zu stellen.**



* Urs Tannò, Jahrgang 1954, Geschäftsführender Gesellschafter und Kaufmann. 2006 übernahm er mit weiteren Partnern Top Fifty. Er besitzt langjährige Erfahrungen als CEO eines börsenkotierten Handels- und Franchise-Unternehmens, war in Aufsichtsräten tätig sowie Geschäftsführer u.a. bei einem internationalen Papierhersteller. Er besitzt Beratungserfahrung im Change-Management und der strategischen Neuausrichtung von Unternehmen



* Dr. Anselm Görres, Jahrgang 1952, Diplomvolkswirt, ist Gründer und Geschäftsführender Gesellschafter der ZMM Zeitmanager München GmbH. 1984 bis 1991 Unternehmensberater bei McKinsey, 1991 bis 1994 MBI-Investor und Interim-Geschäftsführer eines Unternehmens in Ostberlin. Seit 2003 engagiert er sich auf Branchenebene und ist Mitgründer und Vorsitzender des AIMP. Tritt aktiv für marktwirtschaftlichen Umweltschutz ein (www.foes.de).



* Martin Schneider, Jahrgang 1959, Dipl.-Ing. ETH, M.S. der University of California sowie MBA der Stanford University. Er ist Gesellschafter und CEO der internationalen BRAINFORCE Gruppe. Langjährige, internationale Marketing, Sales und Management-Erfahrung sammelte er u.a. bei Motor-Columbus, ABB und ALSTOM im Energie- und Infrastrukturbereich. Als CEO restrukturierte er ein Sicherheitstechnik-KMU in den USA und leitete eine Produktionsverlagerung nach Asien.



* Daniel Braun, Jahrgang 1978, Wirtschaftsjurist, ist Leiter des Münchner Büros der deutschen Tochter der RSA Group mit Schwerpunkt Interim Management. Seine Karriere startete er bei einer Recruitingcompany in München bevor er zu RSA wechselte. Seit Beginn seiner Karriere ist er für den Bereich Interim Management verantwortlich. Er verfügt über mehrjährige Erfahrung bei der Besetzung von Spezialisten mit Schwerpunkt auf den LifeScience- und HealthCare Sektor.



Emanuel Chibesakunda, Jahrgang 1972, Lizenznehmer von butterflymanager®. Baut seit 2009 den Stützpunkt Afrika auf. Vater Sambier und Mutter Deutsche, studierte Maschinenbau an der TU München und der UC Berkeley, Er hat sowohl Erfahrungen als Führungskraft, u.a. bei Compaq, als auch als Unternehmensberater bei Booz & Company. 2007 gründete er die Munich Advisors Group mit zweitem Sitz in Lusaka (Sambia).

Pressemitteilung des AIMP: Sechstes Interim-Jahresforum des AIMP tagt erfolgreich in München

Seit 2005 lädt der Arbeitskreis Interim Management Provider zu dieser Tagung, 2010 erstmals in München. Unter dem Motto „Interim 2020 – wohin geht die Reise im nächsten Jahrzehnt?“ diskutierten rund 150 Teilnehmer nicht nur Branchenthemen, sondern auch die Umwelt- und Finanzkrise. Höhepunkte waren die Gastvorträge von Prof. Radermacher und Dorothee Echter, Top Management Coach, aber auch die aktualisierte AIMP-Providerumfrage 2010.

Die Umfrage machte deutlich, wie sehr sich der Interim Markt 2009 prozyklisch entwickelte. Im Bestreben, Stammarbeitsplätze zu halten, sparten Firmen beim Einsatz externer Dienstleister überproportional. Unternehmens- und Personalberater, aber auch Interim Professionals und Zeitarbeiter waren die Leidtragenden. Im ersten Halbjahr 2010 zeigen sich allerdings deutliche Anzeichen einer Erholung der Nachfrage. Da sich die positiven Konjunkturerwartungen im Sommer verstärkt haben, könnten Interim Anbieter auch vom aktuellen Aufschwung überproportional profitieren. Dennoch dürfte es nach Einschätzung der meisten Tagungsteilnehmer noch eine Weile dauern, bis die Branche das Niveau ihres Rekordjahres 2008 wieder erreicht haben wird.

Wieder einmal bestätigte sich, dass Interim Manager nicht nur über Interim Management diskutieren wollen. Der finanzmarkt- und kapitalismuskritische Vortrag des Ulmer Informatikprofessors Radermacher wurde mit der Bestnote 1,5 bedacht. Auch der AIMP-Vorsitzende Görres appellierte an die Interim Professionals, sich im kommenden Jahrzehnt nicht nur für rein betriebswirtschaftliche Effizienzverbesserungen, sondern auch für volkswirtschaftlich und ökologisch effiziente Lösungen einzusetzen. Deutschlands Zukunft liege nicht in der Rückkehr zu den Vor-Lehmann-Zeiten, sondern in der Schaffung eines grüneren und gerechteren Kapitalismus.

Mit ihrer regen Teilnahme an den zahlreichen Diskussionen, einer fröhlichen und konstruktiven Stimmung und einer positiven Resonanz auf beide Tagungsorte ermutigten uns die anwesenden Interim Manager, auch in den kommenden Jahren am Grundmuster dieser anderthalbtägigen Veranstaltung festzuhalten. Das nächste Jahresforum ist für Mai/Juni 2011 im Raum Wiesbaden/Frankfurt geplant.