



tät gesehen werden. Mit unseren belastbaren Daten können wir im Ergebnis sowohl Personalentscheidern als auch Fach- und Führungskräften der Region im Rahmen von Gehaltsgesprächen eine hilfreiche Grundlage geben.

Management auf Zeit

Ein anonymes, aber reales Fallbeispiel: Die Marktanalysen haben für die nächsten fünf Jahre ein zweistelliges Marktwachstum prognostiziert. Für ein mittelständisches IT-Unternehmen war dies der Anlass für die Zusammenarbeit mit einem Interim Manager. Seine Aufgabe lautete, innerhalb von zwölf Monaten eine Vertriebsseinheit mit ein bis zwei Mitarbeitern aufzubauen, die dieses Marktwachstum realisieren kann. Der Interim Manager konnte seine Methodenkompetenz einbringen und das Tagesgeschäft so organisieren, dass die neue Vertriebsseinheit die Wachstumspotentiale heben konnte. Zusätzlich gab er Impulse für das Geschäft und entlastete die Geschäftsführung. Das IT-Unternehmen

neuer Mitarbeiter hilfreich sind.

WEM: Aber solche Informationen finden sich doch auch im Internet, oder?

Dr. Schwerdtfeger: Vielleicht. Es gibt sicher Angaben im Internet oder Studien von bun-

desweit tätigen Unternehmensberatungen. Aber diese lassen die speziellen Bedingungen der Weser-Ems-Region außer Acht. Zwar fallen die Gehälter hier im Vergleich zu Ballungszentren niedriger aus. Gleichzeitig müssen sie aber in Relation zu den hiesigen, niedrigeren Lebenshaltungskosten und der Lebensquali-

- ▶ Sind Sie mit Ihrem Umsatz zufrieden?
- ▶ Wer stärkt Ihnen den Rücken und hat doch einen eigenen Kopf?
- ▶ Wie schaffen Sie Überdurchschnittliches mit einer Übergangslösung?



LUTZ PENZEL GMBH
Interim Management
Business Development
Projektmanagement

Interim Management auf der 1. und 2. Ebene für den Nordwesten. Ihr Navigator, der Ziele konzentriert ansteuert, der Projekte und Teams konsequent weiterbringt und aus Risiken mit der Spezialisierung Management, Markt und Vertrieb Chancen entwickelt. Keine Experimente! Dazu sind Ihre Vorhaben zu entscheidend für die Zukunft Ihres Unternehmens. Erfahrung sticht.

www.lutz-penzel.de
mail@lutz-penzel.de
0421 / 22 37 99 29

Was kann ich für Sie tun?



ging nach zwölf Monaten erfolgreicher aus der Zusammenarbeit heraus. Ein Beispiel, das aus der Arbeit von **Lutz Penzel** stammt. Der Geschäftsführer des gleichnamigen Unternehmens mit Sitz in Bremen hat sich auf Interim Management, Business Development und Projektmanagement spezialisiert. Hier erläutert Penzel, was genau ein Interim Manager ist und welche Aufgaben er übernimmt.

WEM: Welche Rolle nimmt ein Interim Manager ein?

Penzel: Man kann ihn als Navigator bezeichnen. Navigieren bedeutet das Führen eines Schiffes. Dazu gehören drei wesentliche Aufgaben: Bestimmen der Position, Berechnung des optimalen Wegs zum Ziel und Einhalten des optimalen Kurses zum Ziel. Diese Tätigkeiten sind auch die drei wesentlichen Aufgaben von Interim Managern.

WEM: Welche Vorteile entstehen für Unternehmen durch den Einsatz eines Interim Managers?

Penzel: Der Interim Manager bringt in ▶

EXPERTENTIPP

Kosten um 20 Prozent senken

Sparmöglichkeiten in nicht-strategischen Beschaffungsbereichen

Verpackungen, Bürobedarf, Logistik, Energie und viele andere Kosten haben nichts mit den Kernbereichen der meisten Unternehmen zu tun. Auf der Unternehmensagenda stehen sie ganz unten. Gerade deshalb ließe sich dort kräftig sparen – doch kaum ein Unternehmen hebt die Potenziale. Dabei machen diese Bereiche laut dem Einkauferverband BME zusammengenommen bis zu 50 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens aus.

Die meisten Unternehmen wissen dabei, dass sie bei ihren nicht-strategischen Ausgaben sparen könnten. Laut einer Umfrage unter Mittelständlern vermutet jedes dritte Unternehmen Sparmöglichkeiten im zweistelligen Prozentbereich. Hauptgrund, wieso Geld verschenkt wird:



Christian Reinlein, Partner der
EXPENSE REDUCTION ANALYSTS GmbH,
Schleddehausen

Den meisten Mittelständlern fehlt Personal und warengruppenspezifisches Wissen, um das beste Preis-Leistungs-Verhältnis zu bekommen.

Um Potenziale dennoch zu bergen, kann der Einsatz externer Spezialisten hilfreich sein. Sie sind auf die Senkung nicht-strategischer Kosten spezialisiert. In Deutschland arbeiten knapp 100 Experten in 40 Kostenkategorien für mehrere hundert mittelständische Unternehmen, Einrichtungen der öffentlichen Hand und gemeinnützige Organisationen. Durchschnittlich erzielt ein Auftraggeber Einsparungen von knapp 20 Prozent.

Meist arbeiten diese Berater rein auf Erfolgsbasis. Werden keine Einsparungen erzielt, wird kein Honorar fällig.

Anzeige

Varelmann Gruppe: Ihr Partner im SAP-Umfeld

Dienstleistungen für mittelständische Unternehmen

Auf die Implementierung und Betreuung von Unternehmenslösungen der SAP AG hat sich die Varelmann Gruppe mit Hauptsitz in Oldenburg und weiteren Geschäftsstellen in Stuttgart, München und Wilhelmshaven spezialisiert. Mit 40 Mitarbeitern, die stets in der Nähe ihrer Kunden agieren, richtet sich das Dienstleistungsangebot speziell an mittelständische Unternehmen bundesweit. Zu ihren Kunden zählen Unternehmen aus den Branchen Automotive, Handel, Handwerk, Dienstleistung und Maschinenbau mit ihren komplexen Branchenanforderungen.

SAP Business One bietet kleineren mittelständischen Unternehmen eine ERP Software, die standardisierte Funktionen im Bereich der Finanzbuchhaltung, CRM, Material- und Lagerwirtschaft etc. umfasst. Als SAP Partner bietet Varelmann neben der Beratung die Softwarelizenz und -wartung aus einer Hand.

Im Bereich **SAP ERP** deckt Varelmann das vollständige Dienstleistungsangebot für die Implementierung, die Betreuung und Erweiterung der SAP ERP-Lösung mit modernen und innovativen Ideen ab.

Beratung und Wartung aus einer Hand

Mit ihrem Vorgehensmodell haben sie es geschafft, die Implementierung der eher konzernorientierten Lösung bei mittelständischen Kunden ab einem Umsatzvolumen von 40 Millionen Euro umzusetzen.

Jedes Unternehmen benötigt eine Software, die die individuellen Anforderungen der Betriebsprozesse darstellen und abwickeln kann – so auch Ihres. ■



Kontakt



Varelmann Gruppe

Uhlhornsweg 99 | 26129 Oldenburg
Telefon: 0441 779170 | Telefax: 0441 7791711
info@varelmann-gruppe.de
www.varelmann-gruppe.de



das Unternehmen Beratungs- und Entscheidungskompetenz mit ein. Bei ihm steht aber die Umsetzung an erster Stelle. Er ist im Tagesgeschäft eingebunden und muss Entscheidungen fällen. Erfolgreiche „Interimer“ haben eine hohe Lösungskompetenz und konzentrieren sich auf das Wesentliche. Fixkosten entstehen keine und sie verfolgen keine internen Status- und Machtinteressen. Der Erfolg ihrer Aufgabe steht im Zentrum und dadurch erreichen sie eine sehr hohe Wertschöpfung für ihren Kunden.

WEM: Wann ist eine Zusammenarbeit mit einem „Interimer“ sinnvoll?

Penzel: Auf der einen Seite sind Interim Manager gefragt, wenn Umsätze einbrechen oder die Kosten Überhand nehmen. Auf der anderen Seite, wenn neue Produkte oder Geschäftsfelder erschlossen oder neue Niederlassungen aufgebaut werden sollen. Oft ist es auch der Ausfall von führenden Mitarbeitern oder Geschäftsführern. „Mut zur Lücke“ wäre in dieser Situation unternehmerischer Leichtsinns, weil es darum geht, einkalkulierte Gewinne zu realisieren.

Erfahrung nutzen

In manchen Städten und Kreisen der Region Weser-Ems ist schon Realität, was Arbeitsmarktforscher angekündigt haben: Es fehlen Fachkräfte. Dahingegen haben es Arbeitslose, die über 50 Jahre alt sind, oft schwer, eine neue Stelle zu finden. **Mike Beenders**, Geschäftsführer der Unternehmensberatung acadConsult GmbH mit Sitz in Oldenburg und Köln, erläutert welche positiven Aspekte erfahrene Mitarbeiter in Betriebe einbringen können.

WEM: Manche Unternehmen in der Region können freie Stellen nicht mit Fachkräften besetzen. Kann die Einstellung älterer Bewerber dieses Problem lösen?

Beenders: Vielleicht nicht vollständig, aber unter bestimmten Umständen schon. Bedingt durch die Tatsache, dass immer mehr ältere Menschen und immer weniger jüngere Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, ist es wichtig der Integration älterer Arbeitsloser stärkere Aufmerksamkeit zu wid-

men. Trotz der hohen Arbeitslosenquote fehlen einerseits qualifizierte Fachkräfte. Wenn andererseits erfahrene Kräfte heute nicht früh genug wieder in die Betriebe aufgenommen werden, wird morgen das Know-how fehlen, das an andere Mitarbeiter weitergegeben werden kann. Denn: Erfahrung ist durch nichts zu ersetzen!

WEM: Welche Folgen hat der demografische Wandel auf die Belegschaften in den Unternehmen?

Beenders: Ältere Mitarbeiter werden künftig die Leistungsträger in den Unternehmen sein, denn die mittleren Altersgruppen der Erwerbstätigen werden kleiner. Der demografische Wandel ist in der Arbeitswelt angekommen und viele Unternehmen fördern Arbeitnehmer darin, ihre Gesundheit und Motivation für ein längeres Arbeitsleben zu erhalten.

WEM: Was kann ein Unternehmen tun, um sich auf diese Situation einzustellen?

Beenders: Der Arbeitgeber wird zum Umdenken und zum Handeln gezwungen sein. Bis vor wenigen Jahren dominierte in der Wirtschaft ein Jugendwahn, der Beschäftigte schon ab 45 zum alten Eisen zählte. Heute müssen Unternehmen altersgerechten Arbeitsplätzen und Arbeitszeitmodellen sowie der Gesundheitsförderung wesentlich mehr Aufmerksamkeit widmen. Wichtig ist, dass man Erwerbstätigen über 50 Jahren Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet und dass ihre Erfahrung von Kollegen und Vorgesetzten geschätzt wird.

WEM: Das bedeutet sicher Veränderungen für manche Firmen?

Beenders: Richtig. Vielen Betrieben, die heute noch keine „Silver Ager“ beschäftigen, steht eine radikale Veränderung der Unternehmenskultur bevor. Wir alle müssen unser falsches Bild vom Alter korrigieren, denn wir können es uns nicht leisten, auf die enormen Ressourcen der älteren Mitarbeiter zu verzichten. ■

GEBEN SIE IHRER UNTERNEHMENS-KOMMUNIKATION DIE RICHTIGE SCHÄRFE

Kundenzeitschriften · Mitarbeiterzeitschriften · Corporate Design · Broschüren · web · Film · Event

Fecht & Helmig
Kommunikationsmanagement

Wasserwerksweg 10, 26603 Aurich
Tel. 0 49 41 - 60 420 70
info@kommunikationsmanagement.info