

## FAQ – HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN – FÜR UNTERNEHMEN

Um Ihnen einen Eindruck von der Arbeit mit uns zu vermitteln, haben wir hier die wichtigsten Fragen an Sie zusammengestellt:

### Wann profitiert ein Unternehmen von der Beauftragung eines HR Interim Managers?

Eine Beauftragung ist sinnvoll, wenn z.B. durch eine Kündigung, einen krankheitsbedingten Ausfall, einen Mutterschaftsurlaub o.ä. eine Personalfunktion für einen gewissen, oft nicht genau bestimmbar Zeitraum zu besetzen ist. Ein erfahrener HR Interim Manager überbrückt als Spezialist oder Generalist, ausgestattet mit der notwendigen Fach-Expertise und der erforderlichen praktischen Erfahrung, ohne langwierige Einarbeitungszeit die vakante Position. Auch bei Themen wie Projektarbeit, Umstrukturierung, Sanierung, Problembewältigung oder Mehrbelastung, ist der HR Interim Manager die ideale Besetzung und Ergänzung für das Unternehmen. Und im Gegensatz zu einem Unternehmensberater sorgt ein HR Interim Manager auch für die Umsetzung.

### Welche Vorteile bietet der Einsatz eines HR Interim Managers für das Unternehmen?

Abhängig von der individuellen Situation ergeben sich vielfältige Vorteile:

- hohe Flexibilität durch kurzfristige Verfügbarkeit, flexible, zeitlich anpassbare Einsatzdauer sowie transparente und planbare Kosten
- hohe Produktivität des HR Interim Managers ab dem ersten Einsatztag durch unmittelbaren Tätigkeitsbeginn ohne langwierige Einarbeitungszeit
- hohe Individualität durch bedarfsgerecht auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Auswahl des Kandidaten
- Insourcing von fehlendem Wissen und Erfahrung durch Branchen-, Prozess-Knowhow sowie Fach- und Führungserfahrung des HR Interim Managers
- HR Interim Manager arbeiten erfolgs- und ergebnisorientiert. Sie streben keine Karriere im Unternehmen an und werden von Kollegen als neutraler Partner wahrgenommen

### Dauert es nicht zu lange, bis ein HR Interim Manager produktiv in meinem Unternehmen tätig sein kann?

Die HR-Consultants bieten Zugriff auf über 1.100 selbständig tätige, hervorragend qualifizierte Personalleiter und -spezialisten, mit nachgewiesenen Qualifikationen und Erfahrungen. HR Interim Manager arbeiten erfolgs- und ergebnisorientiert. Sie haben aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung in verschiedenen Unternehmen bewiesen, in kurzer Zeit die wesentlichen Aspekte der Aufgabe zu erfassen und produktiv zu werden. Dies ist wesentlicher Teil des Anforderungsprofils eines HR Interim Managers.

../2

## FAQ – HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN – FÜR UNTERNEHMEN

-2-

### Ist der Einsatz eines HR Interim Managers nicht viel teurer als die Beschäftigung eines festangestellten Mitarbeiters?

Nein, der Einsatz eines HR Interim Managers ist im Allgemeinen nicht teurer. Ein aussagefähiger Kostenvergleich berücksichtigt die unterschiedlichen Kostenfaktoren.

- Bruttojahresgehalt inkl. Erfolgskomponenten, Kosten für Geschäftswagen, Handy etc.
- Lohn-Nebenkosten des Arbeitgebers
- Freiwillige Sozialleistungen
- Durchschnittliche Ausfallzeiten wegen Krankheit, Mutterschutz, Urlaub etc.
- Weniger produktive Beschäftigungszeiten aufgrund wechselnder Anforderungen
- Beschaffungskosten für den festangestellten Mitarbeiter
- Trennungskosten bei Wegfall der Position
- Kosten für Einarbeitungszeiten und Aus- und Weiterbildung

Außerdem sollten Sie bedenken: Für einmalige oder regelmäßig wiederkehrende, aber zeitlich begrenzte HR Aufgaben ist die Einstellung eines Personalmanagers in der Regel zu teuer.

### HR Consultants arbeiten beim Interim Management und bei der Projektarbeit mit dem INHOUSE Konzept, d. h. der Interim Manager arbeitet vor Ort im Unternehmen. Wo liegt hierbei der Vorteil gegenüber den Beratungsgesellschaften?

Der HR Interim Manager ist als Personalmanager ins Unternehmen integriert. Dadurch lernt er die Unternehmenskultur direkt kennen und kann die oft entscheidenden „Softfaktoren“ in der Aufgabenbearbeitung angemessen berücksichtigen. Extern arbeitende Beratungsgesellschaften können nur Informationen berücksichtigen, die ihnen mitgeteilt werden, die sie aber größtenteils nicht selbst erfahren. Das INHOUSE-Konzept vermittelt ein nachweislich realistischeres Bild des Unternehmens, der Organisation, der Prozesse und der Menschen – und hilft somit bei der Entwicklung und Umsetzung erfolgreicherer Konzepte und Lösungen. Dabei wirkt der HR Interim Manager meist nicht nur strategisch, sondern arbeitet auch operativ.

./3

## FAQ – HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN – FÜR UNTERNEHMEN

-3-

### **Kann unser Unternehmen von einem externen HR Interim Manager eine vergleichbare Loyalität wie von einem festangestellten Mitarbeiter erwarten?**

Loyalität ist eine individuelle menschliche Eigenschaft, die unabhängig vom Vertragsverhältnis ist. HR Interim Manager sind darauf bedacht, ihre Aufgaben bestmöglich zu lösen. Das Kapital eines HR Interim Managers ist sein Ruf: Nur wenn er weiterempfohlen wird, kann er neue Mandate und Kunden gewinnen und damit mittel- und langfristig erfolgreich sein. Und nur wenn Sie mit seiner Leistung zufrieden sind, besteht die Möglichkeit, auch künftig für Ihr Unternehmen weitere Aufgaben und Projekte zu übernehmen. Darum ist für einen HR Interim Manager Loyalität oberstes Gebot. Der Interim Manager ist Dienstleister und Unternehmer, kein Angestellter.

Sie haben weitere Fragen, oder möchten mit uns Kontakt aufnehmen:

Tel. + 49 (0) 89 954 57 58 – 90

[info@hr-consultants.de](mailto:info@hr-consultants.de)