

# Neue Märkte, neue Manager?

Die Erschliessung neuer Märkte wie z.B. China oder Indien ist besonders für KMUs immer ein Wagnis. Allerdings kann man landeskundiges Management risikolos auf Zeit einkaufen – die effizientere Alternative zur traditionellen Festanstellung via Executive Search! Wir haben dazu Martin Schneider, Verwaltungsratspräsident und CEO der auf Interim-Manager spezialisierten BRAINFORCE-Gruppe, einige Fragen gestellt.

Text: Alexander Saheb



Martin Schneider, Verwaltungsratspräsident und CEO der auf Interim-Manager spezialisierten BRAINFORCE-Gruppe

## Welche Vorteile bietet ein «Interim Manager» grundsätzlich?

Ein «Manager auf Zeit» mit seinem «innenpolitisch» neutralen Status und seiner Unvoreingenommenheit kann ein schwieriges Projekt meist erfolgreicher zum Abschluss bringen als ein langjähriger Mitarbeiter. Denn ein Manager auf Zeit ist einzig und allein dem Erfolg des Projekts verpflichtet und muss keine Zeit für eine zukünftige Karriere im Unternehmen aufwenden. Zudem verkürzt die absichtliche Überqualifizierung für die spezifische Aufgabe die Einarbeitungszeit erheblich.

## Wann ist der Einsatz von temporärem Führungspersonal angebracht?

Wenn ein Unternehmen rasch Ergebnisse erzielen will und dabei möglichst wenig Fehler machen will. Die mitgebrachte Erfahrung, spezifisches Know-how und Sozialkompetenz sind Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsatz als Linien- oder Projektmanager auf Zeit.

## In welchen Situationen ist eigenes Personal die bessere Wahl?

Bei Routine-Aufgabenstellungen und wo viel Zeit für die Problemlösung besteht. In nach wie vor «verschlossenen» Kulturkreisen wie z.B. Japan und Südkorea will man zudem möglichst keinem «Fremden» Einblick in die internen Vorgänge und Vorfälle gewähren.

## Sie haben jetzt auch Büros in Bangkok und Schanghai eröffnet. Wie verlief der Aufbau dieser Standorte und wo rekrutierten Sie Ihre Interim-Manager?

Interim-Management ist neu für Thailand und China und bedingt einen Marktaufbau. In einem ersten Schritt konzentrierten wir uns auf deutsche und Schweizer Unternehmen, die an die Zukunft von Asien glauben oder ihren Kunden folgen müssen (z.B. KMUs in der Maschinenindustrie und Automobilzulieferer). Auch die Beschaffung ist ein typisches Anwendungsgebiet für «unser» Interim-Management in China. In einem zweiten Schritt sprechen wir chinesische Unternehmen an, die in den europäischen Markt expandieren wollen. Die Rekrutierung selbst erfolgt sowohl in China und Thailand als auch in der Schweiz bei Managern, welche die entsprechen-

den ländertypischen Erfahrungen haben.

## Welche Ressourcen bieten Sie an den asiatischen Standorten bereits an?

Zurzeit haben wir mehr als 100 Manager mit spezifischer China-Erfahrung in unserem Pool, weitere 250 mit Erfahrung in südostasiatischen Ländern. Unser Pool wird mit hervorragend qualifizierten chinesischen und anderen

asiatischen Managern laufend erweitert. Da wir höchste Qualitätsstandards garantieren, leisten wir auch hier Aufbauarbeit.

## Wie spezifisch können sich Ihre Manager auf landesspezifische Eigenheiten einstellen?

Wir setzen in der Regel nur erfahrene Manager auf Zeit ein, die mit den Eigenheiten des Einsatzlandes bereits vertraut sind. Sie kommen damit also gut zurecht.

## Wie gut integrieren sich Ihre Manager in das Kundenunternehmen? Wurde schon einmal jemand abgeworben?

Sie bewegen sich dort wie kundeneigene Mitarbeiter. Die Akzeptanz ist durchwegs sehr gut. Die meisten unserer Poolmitglieder schätzen jedoch ihre Unabhängigkeit und die immer neuen Herausforderungen zu sehr, um sich für eine Festanstellung abwerben zu lassen.



# Asien als einer der Grundpfeiler des fairen Handels

Seit längerem machen Schlagzeilen zum so genannten «Asia-Boom» die Runde. Egal ob Computerindustrie oder Bankwesen, Asien ist der neue, schnell wachsende Schauplatz. Damit so ein Wachstum möglich ist und die Schere zwischen Arm und Reich vor Ort nicht noch grösser wird, ist es von grosser Bedeutung die kleinen Bauern nicht zu vergessen. Genau dort setzt der faire Handel an.

Text: Vesna Stimac

Die Max Havelaar-Stiftung ist seit 14 Jahren in Asien tätig und unterstützt Kleinbauern im Zucker-, Tee-, Reis-, Blumen- und

Baumwollanbau. Die Lebensbedingungen sind von Land zu Land unterschiedlich, aber haben eines gemeinsam: den Kampf ums Überleben.

Seit vier Jahren gibt es in der Schweiz Basmatireis



mit dem Max Havelaar-Gütesiegel. Basmati ist Hindi und bedeutet Duft. Basmatireis wird ausschliesslich im Norden Indiens, am Fuss des Himalajas angebaut. Die Lebensbedingungen in der Region sind ärmlich, sanitäre Infrastrukturen gibt es kaum. Wegen der schlechten hygienischen Verhältnisse sind Krankheiten verbreitet. Der Ausbildungsgrad der lokalen Bevölkerung ist tief und liegt bei knapp 50%; unter Frauen ist er sogar noch tiefer.

Die Basmatireisproduzenten waren bis anhin unorganisiert, was zur Verschuldung vieler Bauern gegenüber lokalen Händlern geführt hatte. Durch ihren Anschluss an das Fairtrade-System können sie nun ihren Reis zu besseren Bedingungen verkaufen. Die Mitglieder der Max Havelaar-zertifizierten Kleinbauernvereinigung erhalten einen garantierten Mindestpreis und eine Fairtrade-Prämie. Dies ermöglicht den Bauern, ihre Produktionskosten zu decken, ihre Organisation zu stärken und Projekte zur Verbesse-

rung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zu realisieren. Darunter fallen der Bau von Trinkwasserbrunnen, Schulen oder Brücken.

«**Basmati ist Hindi und bedeutet Duft. Basmatireis wird ausschliesslich im Norden Indiens, am Fuss des Himalajas angebaut.**»

Srinivasan Chandrasekaran, Mitglied der Basmatireiskooperative Bagharati Aligarh ist dankbar: «Wir Bauern waren früher sehr arm. Den meisten fehlte es an Grundbedarf für die Landwirtschaft wie Saatgut oder Dünger. Der faire Handel hat nicht nur die Lebensbedingungen von uns Bauern, sondern auch unsere soziale Stellung verbessert.»