

Wie Unternehmen im DACH-Raum Digitalisierungsmaßnahmen erfolgreich realisieren, neue Finanzierungswege gehen und Wettbewerbsvorteile generieren

Seit mehr als 10 Jahren begleitet das Steinbeis-Beratungszentrum Mittelstandsfinanzierung und Investments (Steinbeis M&I) Unternehmen des gehobenen Mittelstandes bei der Finanzierung und im Bereich Business Development. Es geht dabei vor allem um Wachstumsfinanzierungen für Unternehmenszukäufe oder Produktionserweiterung. Auch die Initiierung und Implementierung von Digitalisierungsprozessen bei Unternehmen in den Bereichen Finanzen, IT, Vertrieb und Business Operations ist kostenintensiv und muss entsprechend finanziert werden. Hierfür benötigen die Unternehmen oft neue Mitarbeiter und Führungskräfte, die digital ticken. Um sie dabei zu unterstützen, arbeitet Steinbeis M & I mit der auf Executive Search spezialisierten Hager Unternehmensberatung zusammen.



Christian Schulte und Martin Krill

Herr Schulte, Sie haben zusammen mit Ihrem Team in den letzten 12 Monaten eine Reihe von Unternehmen mit institutionellen Fremdkapitalmitteln und Smart Money Venture Capital flankiert. Wie ist Ihr Ausblick für 2020?

Christian Schulte: Unternehmen profitieren auch 2020 im Fremdkapitalbereich vom günstigen Zinsniveau, auch wenn die Risikoaufschläge auf Grund des konjunkturellen Umfeldes im DACH-Raum – Deutschland, Österreich und Schweiz – größer geworden sind. Daneben flankieren wir eine Reihe von jungen wachsenden Unternehmen mit „Smart Money Venture Capital“.

Was sind aktuell die wesentlichen Themen bei Ihren Kunden?

Christian Schulte: Finanzierung, Kosteneinsparung, Digitalisierung und Personal. „Wir bekommen einfach nicht die richtigen Kandidaten“ oder „die Besetzung der neuen Stellen dauert oft viel zu lange“, das hören wir oft vom Management der Unternehmen. Das ist ein Dauerthema und der Druck steigt insbesondere bei den

sogenannten Hidden Champions, die oft ihren Unternehmenssitz nicht in den Ballungszentren, sondern in der Peripherie haben und die es somit schwerer haben neues Personal zu rekrutieren. Daher arbeiten wir mit Hager zusammen, um zeitnah Lösungen mit unseren Kunden im Bereich Personal zu generieren.

Herr Krill, Sie sind Geschäftsführer und Inhaber der Hager Unternehmensberatung. Was sind aus Ihrer Sicht aktuell die Herausforderungen für Unternehmen im Bereich Personal?

Martin Krill: In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgeber- hin zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Als Reaktion darauf haben Unternehmen u.a. eigene Inhouse-Recruitingabteilungen aufgebaut, Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme etabliert und ihre Präsenz auf Messen verstärkt. Parallel ist der Markt der Personaldienstleister stark gewachsen. Dienstleister aus dem In- und Ausland nehmen Fach- und Führungskräfte über alle Kanäle, vorrangig XING und LinkedIn, ins Visier. Daraus resultieren vor allem eine „Überbelastung“ von

guten Kandidaten, weniger Rückmeldungen und nicht zuletzt auch steigende Gehälter. Insbesondere bei den Spitzenkräften im Bereich IT/Digitalisierung ist das ausgeprägt und Kandidaten können frei wählen, ob und welchem Thema sie sich widmen oder welchem Personalberater sie vertrauen.

Hier kommen dann Personalberatungen wie Hager ins Spiel. Wir sind seit fast 25 Jahren mit dem Schwerpunkt IT & Digitalisierung bei der Besetzung von Fach- und Führungskräften am Markt, verfügen über das relevante Netzwerk und sind als „Trusted Advisor“ bei vielen Unternehmen und Kandidaten anerkannt und schaffen dadurch für unsere Mandanten echte Wettbewerbsvorteile.

Herr Krill, können Sie hierfür konkrete Beispiele nennen?

Martin Krill: Sehr gerne. Einer unserer Kunden, ein mittelständisches inhabergeführtes Unternehmen stand Anfang 2018 vor der Herausforderung, sein Geschäftsmodell zu digitalisieren und neue Vertriebskanäle nutzen zu können. Hierzu sollte eine „Digitalisierungsplattform“ geschaffen werden. Die dazu benötigten Skills fanden sich nicht in dem bestehenden Team. Wir haben in Zusammenarbeit mit dem Kunden von den Führungskräften bis hin zur Besetzung von zum Beispiel Software-Architekten das Team aufgebaut. 2019 erzielte das Unternehmen durch diese Maßnahmen bereits 25% mehr Umsatz und ein um 15% höheres Ergebnis nach Steuern.

In einem zweiten Beispiel ging es konkret um ein Unternehmen aus dem Automotive-Segment, weltweit präsent aber mit einem Standort fernab von den Metropolen, das einen Chief Digital Officer suchte. Hier gelang es uns, direkt von einem erfolgreichen Wettbewerber den Stelleninhaber abzuwerben, der dort bereits eine ähnliche Aufgabenstellung erfolgreich umgesetzt hatte. Auf diese Weise wurde nicht nur die eigene Position gestärkt, sondern gleichzeitig auch der Wettbewerb geschwächt.

Das Steinbeis-Beratungszentrum Mittelstandsfinanzierung und Investments bietet für interessierte Unternehmen regelmäßig Webinare an, um das Thema zu vertiefen. Gerne können sich interessierte Leser dafür unter schulte@steinbeis-mittelstandsfinanzierung.de anmelden.

Herr Krill, wie lange dauert der Prozess der Personalbesetzung?

Martin Krill: Erfahrungsgemäß schaffen wir es, passende Kandidaten innerhalb von vier-fünf Wochen beim Kunden vorzustellen. Abhängig vom Prozess kommt es dann nach 10-12 Wochen zur Unterschrift. Je nach Kündigungsfrist, Aufhebungsvertrag oder ähnliches beginnt dann der Mitarbeiter beim neuen Arbeitgeber. Für uns hört der Prozess dann nicht auf. Wir verstehen unter einem ganzheitlichen Ansatz, den Kandidaten noch bis zum Start seines neuen Jobs zu begleiten und diesen zum Beispiel bei der Kündigung oder bei den Verhandlungen zu einem früheren Antritt zu unterstützen. Es ist wichtig auch nach Start auf beiden Seiten, beim Kunden und Kandidaten, bis zum Ende der Probezeit immer wieder „Temperatur zu messen“, ob die Zusammenarbeit bei beiden Parteien wie erwartet verläuft. Hier lassen sich einige mögliche Missverständnisse oder Stolpersteine aus dem Weg räumen und somit erhöhen wir auch die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Onboardings.

Herr Schulte, einige Branchen im DACH-Raum, wie zum Beispiel der Maschinenbau und die Automobilzulieferer, merken deutlich die Konjunkturdelle und haben ihre Investitionen entsprechend reduziert. Welche Auswirkungen hat das auf den Bereich der Unternehmensfinanzierungen?

Christian Schulte: Über alle Branchen gesehen nehmen wir in unserem Bereich bei der Finanzierungstätigkeit der Unternehmen bisher keine deutlichen Veränderungen wahr. Wir sehen dafür aber eine deutliche Zunahme von Investitionen u.a. in den Bereichen Personal inkl. Weiterbildung, Digitalisierung sowie Forschung und Entwicklung. Das wird dazu beitragen, dass viele Unternehmen ihre Wettbewerbsvorteile ausbauen.

Vielen Dank Herr Krill und Herr Schulte für das Interview!

Christian Schulte, Dieter Dorn
Steinbeis-Beratungszentrum Mittelstandsfinanzierung
und Investments (Frankfurt)

schulte@steinbeis-mittelstandsfinanzierung.de

www.steinbeis-mittelstandsfinanzierung.de