

INTERVIEW

Das große Risiko in China: Managementtalente

Interview mit Rainer Schultheis

Herr Schultheis, auf welche Entwicklungen stellen sich die Mitglieder des „The Conference Board“ in Asien für 2008 ein?

Schultheis // Die Stimmung in Asien ist sehr positiv und von allgemeiner Zuversicht geprägt. Nach anfänglichen Schwierigkeiten mit den lokalen Gegebenheiten befinden sich nun die meisten Unternehmen auf einem profitablen Wachstums-Kurs. Die Probleme sind damit natürlich nicht geringer geworden, aber sind jetzt von deutlich positiverer Natur. Diese Entwicklung wird sich wohl so auch in 2008 fortsetzen.

Kürzlich haben Sie in einem Forbes Interview gesagt, dass das größte Risiko für Unternehmen in China nicht ausreichende Managementtalente seien.

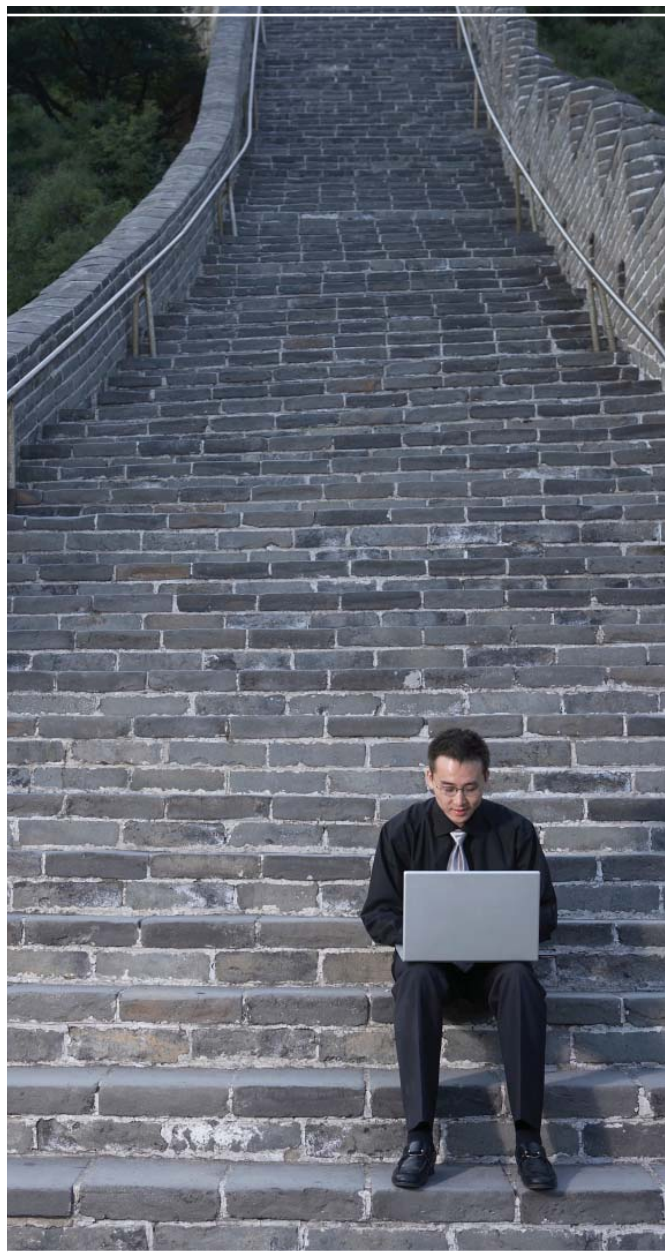
Trifft das vorwiegend für Ihre amerikanischen Mitgliedsfirmen zu oder auch für deutsche Unternehmen?

Schultheis // Das ist richtig. Gemäß unserem alljährlichen weltweiten CEO Survey sieht man in Asien in der Verfügbarkeit von qualifiziertem Managementtalent, speziell in China, die größte Herausforderung. Zudem vermute ich, dass sich dies auf absehbare Zeit nicht maßgeblich ändern wird. Dies trifft so für alle in China operierenden Unternehmen zu, inklusive deutscher Unternehmen. Unternehmen, die diese Herausforderung meistern können, werden wohl auch mittel- und langfristig ihre hochgesteckten Erwartungen in China erfüllen.

Deutsche Personalabteilungen klagen darüber, dass immer weniger Leistungsträger bereit sind, für ihr Unternehmen ins Ausland zu gehen. Ist das nicht auch ein Grund?

Schultheis // McKinsey hat in einer Untersuchung festgestellt, dass nur die wenigsten Universitätsabgänger in China über die notwendigen Qualifikationen für einen direkten Einsatz in multinationalen Unternehmen verfügen. Ich bin mir sicher, dass sich das – speziell auch über das gezielte Engagement von westlichen Lehrinstituten wie z.B. der deutschen European Business School (EBS) – langfristig ändern wird. Die Ausbildung in den Unternehmen selbst ist aber damit nicht zu ersetzen. Und die wird nun mal durch die Leistungsträger in den Unternehmen getragen, sowohl in Hinblick auf funktionales und prozessuales Know-How, als auch im Bezug auf Führungsverhalten und das beispielhafte Vorleben der Unternehmenswerte.

weiter auf Seite 2 >>





- Programmdirektor beim The Conference Board, New York
- Direktor der ChinaGateWays International Ltd, Hong Kong
- Beiratsvorsitzender IN LIFE Management AG, Basel
- Diplom-Kaufmann, Universität Passau

Im Interview // Rainer Schultheis

Könnte Interim Management die Talent- und Managerlücke im Asiengeschäft schließen?

Schultheis // Da sehe ich eine grosse Chance. Viele Topmanager sind aus den verschiedensten Gründen oft nicht bereit, einen Teil ihrer Karriere – und damit auch ihres Lebens – in China zu investieren. Manche sind aber durchaus an einem zeitlich und inhaltlich abgegrenzten Projekt, oder auch einer Abfolge von mehreren Projekten, interessiert. Interim Management kann hier massgeschneiderte individuelle Lösungsmöglichkeiten anbieten, die so kein anderer Anbieter offerieren kann.

Die Globalisierung treibt auch immer mehr mittelständische Unternehmen aus dem Health Care Bereich in die asiatischen Märkte. In welchen Bereichen würden Sie hier Interim Manager einsetzen?

Schultheis // Die Health Care Märkte in Asien sind noch in einem frühen Entwicklungsstadium, weisen aber sehr hohe Wachstumsraten auf. M. E. können Interim Manager am Effektivsten dort eingesetzt werden, wo diese ihr Wissen und ihre Erfahrungen in die Übermittlung von funktionalem Know-How und in die Verbesserung von Unternehmensabläufen einbringen können. Hier sind schnelle und nachhaltige Erfolge durchaus möglich. Marktnahe Aufgaben, wie z.B. im Verkauf und Marketing, eignen sich weniger dafür. Dafür müsste ein Interim Manager zu viel Zeit investieren, um hier erfolgreich operieren zu können. Das ist zu kostspielig und dauert zu lange.

Sind M&A im Pharma Bereich nicht ein wichtiges Thema für neue Projekte im Interim Management?

Schultheis // Absolut! Die Health Care Märkte in Europa sind stark mittelständisch geprägt, in Asien sind sie hoch fragmentiert. Die F&E Kosten für neue Medikamente und die damit verbundenen finanziellen Risiken sind immens. Deshalb werden wir wohl in beiden Regionen eine verstärkte Phase der Konsolidierung beobachten können. Übernahmestrategien werden dabei sicherlich eine grosse Rolle spielen. Der Bedarf an Spezialisten für den Bereich Unternehmensintegration, -absplittung und Restrukturierung

wird dabei wohl sehr oft nicht aus den intern vorhandenen Ressourcen gedeckt werden können. Zudem ist der Aufbau einer solchen internen Expertise zu langwierig, zu kostspielig und der Nutzen zeitlich begrenzt.

Wie stehen die Chancen, dass asiatische Unternehmen für ihre Projekte in Europa Interim Manager einsetzen?

Schultheis // Asiatische Unternehmen sind in ihrem Entscheidungsverhalten sehr pragmatisch und langfristige orientiert. Man wird sich wohl zunächst auf die Festigung der eigenen Position im heimischen Markt konzentrieren und erst danach expansiver werden. Auslandsinvestitionen dienen dabei zuvorderst dem Erwerb von lokalen Brands, Technologie und erfahrener Management vor Ort. Vor allem im Senior Managementbereich werden diese Erwartungen wohl nicht immer und in vollem Umfang zu realisieren sein. Viele der erfahrensten Leute werden ihre Unternehmen auch im Zuge der Übernahme verlassen. Hier bieten sich dann sicherlich kurzfristig sehr interessante Chancen für Interim Manager. Für manche wird es dann wohl auch Möglichkeiten geben sich längerfristig an diese Unternehmen zu binden, d.h. wenn sie das denn auch wünschen.

Welche besonderen Anforderungen stellen asiatische Unternehmen an deutsche Manager?

Schultheis // Zunächst einmal gilt es hier festzuhalten, dass asiatische Unternehmen die Fähigkeiten ausländischer Manager durchaus zu schätzen wissen. Dies gilt so auch für deutsche Manager. Dies hängt damit zusammen, dass sie diese als am Besten geeignet sehen ihnen das entsprechende Wissen und notwendige Managementfertigkeiten zu vermitteln. Erfahrene Führungspersönlichkeiten, die bereit sind, tief in die sich stellenden Problematiken einzudringen und ausserdem noch die Fähigkeit besitzen dabei Lerninhalte aktiv zu vermitteln, haben sicherlich gute Erfolgchancen. Wer als Senior Manager seinen Beitrag ausschliesslich im strategischen Bereich sieht, wird es sicherlich schwerer haben.

Herr Schultheis, wir danken ihnen für das Telefongespräch. //

Haben Sie Führungs- oder Fach Erfahrung in den folgenden Funktionen?

- **Clinical Research Management**
- **CFO mit IPO Erfahrung**
- **Controlling**
- **Pflegeheim Management**

Dann zögern Sie nicht, mit Herrn Volker Rojahn, +41 (0)61 2011585 oder vr@inlife-ag.com Kontakt aufzunehmen.

Wir haben laufend attraktive Projekte in diesen Bereichen zu besetzen.



IN LIFE Management AG, Ihr Spezialist für Interim Management in Life Sciences, HealthCare und Pharma. Hochqualifizierte Manager und Expertenteams lösen zeit- und risikokritische Problemstellungen und überbrücken Know-how Engpässe. Unsere nationalen und internationalen Projekte umfassen alle Funktionsbereiche des Management in der Medizintechnik, der Pharmazeutischen Industrie, der Biotechnologie, in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.

Gelungener Start

Von Volker Rojahn

Die IN LIFE Management AG hat die Gründungsphase erfolgreich absolviert und setzt ihre Pläne zum Aufbau eines professionellen Interim Providers mit qualifizierten IN LIFE Interim Managern und Experten weiterhin konsequent um.

Sowohl bei potentiellen Kunden als auch, und dies ist uns ebenso wichtig, bei interessierten Interim Management Bewerbern, ist unser Geschäftsmodell und unser Dienstleistungsansatz auf eine durchweg positive Resonanz gestoßen. Der persönliche Gesprächskontakt, den wir für unsere Aktivitäten in den Vordergrund gestellt haben, erfährt an allen Stellen die entsprechende Wertschätzung. Inzwischen haben wir über 100 „handverlesene“ Interim ManagerInnen und FachexpertenInnen in unserem Pool.

Erste Projektanfragen kurze Zeit nach der Unternehmensgründung im Juli 2007 konnten bereits mit qualifizierten Personal-

vorschlägen zeitnah beantwortet werden. Die Anfrage gingen dabei in Richtung Projekt- und Change-management sowie Organisationsentwicklung, sowohl in Deutschland als auch in Übersee. Einige Entscheidungen für eine Projektzusammenarbeit stehen noch aus, andere

Vakanzen wurden, wie häufig üblich in diesem Bereich, „intern besetzt“. Seit Anfang 2008 führen wir für einen US-amerikanischen Auftraggeber mit einem internationalen Projektteam eine interessante Aufgabe im Pharmabereich durch, weitere konkrete Projekte sind in der Pipeline.

Wir haben uns in den vergangenen Monaten an zahlreichen Messen und Kongressen beteiligt, Präsenz gezeigt, Vorträge gehalten und auf diesem Wege vielfältige und interessante Verbindungen aufbauen können.

Auch die Verbindung mit unserem schweizerischen Berufsverband, dem Dachverband Schweizer Interim Manager (DSIM), hat sich weiter intensiviert. Als seinerzeit erster Interim Provider erleben wir auch aus der Schweiz ein zunehmendes Interesse an dem Thema Interim Management. Der DSIM ist dabei vor allem in der Schweiz aktiv bemüht, diese Thematik in die Öffentlichkeit zu tragen und erfährt hierzu durchweg eine positive Resonanz.

Der weitere Ausbau unseres IN LIFE Manager Pools bleibt auch in den nächsten Monaten weiterhin im Fokus unserer Aktivitäten – und wird uns als „internes Projekt“ sicher dauerhaft begleiten. Mit diesem Potential im Rücken werden wir die anstehenden Projektanfragen kompetent und zeitnah lösen können.

In diesem Sinne freuen wir uns schon heute auf die zukünftige Zusammenarbeit und danken unseren Kunden und Interim ManagernInnen für das uns entgegengebrachte Vertrauen. //



Volker Rojahn

- CEO der IN LIFE Management AG
- Geschäftsführender Gesellschafter der HR Personal-Consulting GmbH
- Diplom-Ökonom, Universität Hohenheim



Rudolf Schulze Vohren

- Präsident des Verwaltungsrates der IN LIFE Management AG
- Geschäftsführender Gesellschafter der BBM VOHREN GmbH
- Diplom-Ökonom, Universität Hohenheim

Pharma im Umbruch: Neue Manager für neue Geschäftsmodelle

Von Rudolf Schulze Vohren

Der deutschen Gesundheitswirtschaft wird eine viel versprechende Zukunft attestiert. Für Zukunftsforscher ist Gesundheit der Megatrend schlechthin. Viele Volkswirte sehen in der Gen- und Biotechnologie die Schlüsseltechnologie, die das globale Wachstum in den kommenden 40 Jahren antreiben wird. Wichtigste Transmissionsriemen dieser Entwicklung werden eine alternde Bevölkerung, moderne personalisierte Diagnoseverfahren, Therapien und Medizinprodukte sowie aufwärts strebende Schwellenländer sein.

Grundsätzlich und langfristig spricht alles für die Pharmaindustrie, die Biotechnologie und die Medizintechnik. Doch das Bild einer rosigen Zukunft würde täuschen. Zumindest kurz- bis mittelfristig geraten viele traditionelle Geschäftsmodelle großer Pharmaunternehmen wie auch des Mittelstands ins Wanken. Die Bedrohungen sind bekannt: harte Forderungen der Gesundheitspolitik, Beitragszahler und Krankenkassen nach Kostensenkungen und effizienteren Kostennutzenrelationen, Innovationswettbewerb, steigende Kosten und Risiken der Arzneimittel- und Medizinproduktentwicklung und verschärfte Wettbewerbsbedingungen der Globalisierung.

Einlinzisierung, Übernahmen, Kosteneinsparungen mit Personallassungen und Outsourcingaktivitäten innerhalb der eigenen Branche sind bisher die gängigsten Verteidigungsstrategien. Dafür stehen Beispiele wie Sanofi-Aventis, Bayer-Schering, oder Merck-Serono. Ob diese etablierten Strategien das langfristige Überleben der Unternehmen garantieren oder in eine sich schneller drehende Spirale enden, bleibt abzuwarten.

Demgegenüber werden vermehrt grundlegend neue integrierte Geschäftsmodelle, die neben medizinischen Notwendigkeiten verstärkt individuelle und gesellschaftliche Bedürfnisse sowie finanzielle Rahmenbedingungen berücksichtigen, gefordert. Ein Beispiel wäre ein Gesundheitskonzern, der für seine Patienten mit einem ausgewählten Krankheitsbild maßgeschneiderte Therapiepakete mit Diagnostika, Arzneien und Medizinprodukten entwickelt, mit weiteren Gesundheitsdienstleistungen ergänzt und deren Vergütung sich dann an der Verbesserung des Gesundheitszustandes des Patienten orientieren.

Utopie? Vielleicht, jedenfalls werden die ersten Schritte in Richtung neuer Branchen und Wertschöpfungsketten übergreifender Geschäftsmodelle unternommen. Beispielhaft sei hier die Übernahme der Helios Kliniken durch Fresenius oder die Integration von klassischer Medizintechnik mit akquirierter Labordiagnostik bei Siemens genannt.

Die neuen Geschäftsmodelle werden einen tief greifenden Unternehmenswandel voraussetzen und durch eine höhere Komplexität gekennzeichnet sein. Ihr Erfolg wird davon abhängen, ob es gelingt, entlang neuer Wertschöpfungsketten eine Vielzahl unterschiedlicher interner und externer Partner miteinander zu vernetzen: F&E Institute, Biotech-, Pharma- und Medizintechnikunternehmen, Universitätskliniken, Ärzte, Pflege-/Rehabilitationseinrichtungen, Patientenverbände, Zulassungsbehörden oder Krankenkassen.

Wie die Ergebnisse einer Umfrage des BPI aus dem Jahr 2004 zu den wichtigsten Barrieren für die Umsetzung neuer strategischer Handlungsoptionen zeigt, sind das dafür erforderliche Wissen und die Management-Kapazitäten bei den wenigsten Firmen im erforderlichen Umfang vorhanden. Ein deutliches Zeichen, dass

die Gesundheitswirtschaft für den Aufbau neuer Geschäftsmodelle entsprechende Talente mit adäquaten Führungsfähigkeiten und Erfahrungen erst entwickeln muss.

Worin zeichnen sich die neuen Qualifikationsprofile des für eine umfassende Restrukturierung benötigten Führungspersonals aus? Hinweise geben Industrien, die den letzten Jahren einen hohen Grad an Umstrukturierung und technischer Konvergenzleistung aufweisen, wie der Flugzeugbau oder die Automobilbranche.

In den Anforderungsprofilen der kommenden Jahre sehen wir folgende 6 Schwerpunkte:

- 1. Branchen-, Funktions- und Stakeholderübergreifendes Kommunikationstalent**
- 2. Begabung, unterschiedliche Unternehmenskulturen zu integrieren**
- 3. Befähigung zur nachhaltigen Personalentwicklung**
- 4. Verständnis für komplexe Wertschöpfungsstrukturen und Fähigkeit, diese, ausgehend vom Patienten, prozessbezogen zu organisieren**
- 5. Fähigkeit, dezentrale und flach strukturierte Organisationen und Allianzen zu führen**
- 6. Neigung und Fähigkeit zur operationalen Strategieimplementierung**

Wenn die Zeit nicht reichen sollte, entsprechende Kompetenzträger intern zu entwickeln, sollten sich die heute für die Nachfolgeplanung verantwortlichen Aufsichtsräte, Vorstände und Geschäftsführer nicht scheuen, entsprechende Manager von außen in ihr Unternehmen zu holen. Bei einem raschen Handlungsbedarf, sollten auch interimistische Lösungen in Betracht gezogen werden. //



New Advisory Board Appointment

IN LIFE Management AG attracts another highly qualified member to its advisory board, Neil McAllister. With a career spanning more than 20 years in executive management positions he brings his extensive knowledge of the global pharmaceutical and health care industry to IN LIFE Management AG. The board advises the company on important aspects of its growth strategy and risk assessment.

Mr. McAllister serves as the CEO and President of AVOS Life Sciences, a boutique research products and advisory firm in the healthcare environment. AVOS Life Sciences, located in North Carolina, works for various large cap US companies and has extensive industry and consulting experience in delivering strategic, operational, and financial insights to industry decision makers. Prior to founding AVOS, Mr. McAllister was Executive Vice President of Corporate Development at Quintiles Transnational, where he was responsible for strategic development and planning. During his time at Quintiles he was also the CEO of Innovex. Mr. McAllister served as Managing Director for the Wilkerson Group, a leading pharmaceutical consultancy firm later acquired by IBM. Mr. McAllister has also held various executive and consulting positions with such firms as Booz Allen & Hamilton, Wood MacKenzie and Beecham International.

“I am thrilled that Neil has accepted a role on our advisory board” said Rudolf Schulze Vohren, Chairman of the Executive Board of IN LIFE Management AG. “His success and deep experience in the global Health Care and Pharma industry will help to pave the way for IN LIFE’s ongoing growth in international markets.”

Starkes Wachstum

Für 2008 erwarten Deutschlands Interim Management Provider ein Wachstum von über 20%. Damit setzt sich der positive Trend der vergangenen Jahre fort. Immer mehr Unternehmen nutzen die Möglichkeit, sich externe Manager auf Zeit durch spezialisierte Agenturen vermitteln zu lassen. Das Geschäft mit Chemie-, Pharma und Biotech Firmen hat an Bedeutung gewonnen und liegt gegenüber dem Vorjahr mit 15% an dritter Stelle im Branchenranking. Nach wie vor dominieren die Sektoren Automotive (19%) und Telekommunikation (16%). Wie der deutsche Arbeitskreis Interim Management Provider (AIMP) in der Veröffentlichung seiner Märzumfrage mitteilt, werden zunehmend Personal- und Fachabteilungen in die Entscheidung über Interim-Mandate einbezogen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich der Einsatz von Interim Managern zu einem akzeptierten normalen Instrument der Führungskräftebeschaffung entwickelt.

CleanTech statt Pharma

Die boomende CleanTech Industrie hat weltweit einen enormen Rekrutierungsbedarf an Führungskräften. Verstärkt werden diese bei Pharma Unternehmen, zunehmend aber auch in der Biotechnologie und Medizintechnik abgeworben. Die US Nachrichten Agentur Businesswire berichtet, dass vor allem Manager aus technischen Bereichen wie der Produktentwicklung aussichtsreiche Wechselchancen haben. Für manchen Pharmamanager eine echte Exit-Chance aus seiner durch Restrukturierungsstürme bedrohten Branche. Langfristig muss sich Life Sciences auf einen verschärften Wettbewerb mit CleanTech, um die besten Führungskräfte einstellen. Nach einer Studie der Unternehmensberatung Roland Berger werden die deutschen CleanTech Branchen bereits im Jahr 2015 ein größeres Umsatzvolumen haben als die Fahrzeughersteller.

Bessere Projektergebnisse mit Externen



Projektteams, gemischt aus externen Spezialisten und fest angestellten internen Mitarbeitern, sind produktiver als reine interne Teams. Dies ist das Ergebnis der repräsentativen Studie „Mixed Teams – Treiber des Projekterfolgs?“ des Ludwigshafener Instituts für

Beschäftigung und Employability. Gemischte Teams punkten vor allem durch den Transfer von Methodenwissen, eine schnellere Problemerkennung und Wissensentwicklung im Projektverlauf.

Auch eine bessere Entwicklung tragfähiger Lösungsalternativen und die Einhaltung von Zeitvorgaben sprechen dafür, externe Spezialisten in Projektteams einzubeziehen. Die Vorteile rein interner Teams liegen in der hohen Identifikation mit dem Unternehmen und seinen strategischen Zielen sowie der besseren Integration der Projektteams in die Gesamtorganisation. Der Einsatz von gemischten Teams empfiehlt sich vor allem für jene Unternehmen, die in einem Umfeld mit hoher Veränderungsgeschwindigkeit und steigendem Innovationsdruck arbeiten, da es immer schwieriger wird, für unterschiedliche Themenbereiche eigene Spezialisten vorzuhalten.

Ärzte zum Mieten



Als qualifizierte Ergänzung eigener Kapazitäten werden Honorarärzte beliebter. Immer mehr Krankenhäuser und größere Praxen setzen auf Zeitarbeit beim ärztlichen Personal, um Vakanz oder ein erhöhtes Arbeitsvolumen zu überbrücken.

Am weitesten verbreitet ist der Einsatz freiberuflich tätiger Ärzte „gegen Honorar“ in der Anästhesie, einem Gebiet mit einem hohen Standardisierungsgrad. Es folgen „kleinere“ chirurgische Fächer wie Gynäkologie oder Urologie. Um eine gleichberechtigte Angererkennung nach ärztlichem Standesrecht zu erhalten, hat sich im Januar 2008 in Berlin der „Bundesverband für Honorarärzte“ (www.bv-honoraraerzte.de) gegründet. Darüber hinaus hat sich der neue Verband zum Ziel gesetzt, die Interessen der Honorarärzte gegenüber Auftraggebern und professionellen Vermittlern zu vertreten. Der Verband möchte sich weiterhin für die Qualitätssicherung und Zertifizierung von Honorararztstätigkeiten einsetzen.

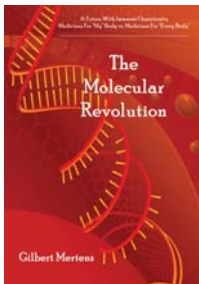
März 2008

The Molecular Revolution

Gilbert Mertens, Insider der pharmazeutischen Industrie und aktives Mitglied unseres IN LIFE ThinkTanks, setzt sich in seinem neuen Buch umfassend mit der personalisierten Medizin auseinander. Er sagt voraus, dass der medizintechnische Fortschritt und insbesondere die Gentechnik und Biotechnologie einen Megatrend auslöst, der die weltweiten Gesundheitssysteme radikal verändern wird. Gilbert Mertens schafft es, die komplexen Zusammenhänge der „molekularen Revolution“ zu durchleuchten und die neuen immensen Möglichkeiten der Medizin von morgen zu erklären. Gleichzeitig zeigt er neue Konzepte der Zusammenarbeit auf, die als Geschäftsmodell vielleicht schon Auswege aus der jetzigen Krise der Gesundheitswirtschaft sein könnten. Von allen Beteiligten fordert er ein Umdenken, um die sich bietenden Chancen konsequent nutzen zu können.

Das Buch ist reichlich mit statistischem Zahlenmaterial, Graphiken und anschaulichen Beispielen ausgestattet. Seine Überzeugungskraft basiert auf einer umfassenden zweijährigen Recherche und Interviews mit über 100 Schlüsselpersonen aus Wissenschaft, Forschung, Unternehmensleitungen, Gesundheitswesen und Gesundheitspolitik.

„The Molecular Revolution“ empfehlen wir allen, die den rasanten Wandel der Gesundheitswirtschaft besser verstehen wollen und nach Anregungen für die Chancen der personalisierten Medizin suchen.



von Gilbert Mertens (Autor)

A Future with Immense Opportunity:

The Molecular Revolution

Taschenbuch: 460 Seiten

Sprache: Englisch

Verlag: Raider Publishing International (März 2008)

ISBN-10: 1934360481

3. und 4. Juli 2008

Willkommen in Berlin!

Besuchen Sie den Stand der IN LIFE Management AG auf der Wirtschaftswoche Tagung Medizintechnik in Berlin vom 3.-4. Juli 2008. Vereinbaren Sie schon jetzt einen Termin mit Herrn Volker Rojahn oder Herrn Rudolf Schulze Vohren, um sich über Einsatzmöglichkeiten von Interim Managern in der Medizintechnik und erfolgreiche Beispiele zu informieren.

Sie erhalten von uns einen Spezialrabatt auf die Teilnahmegebühr, wenn Sie an der Konferenz teilnehmen wollen, um mit führenden Experten aus der Medizintechnik Industrie und dem Gesundheitswesen über Themen diskutieren wollen wie:

- Kostensenkungen und Effizienzsteigerungen durch Medizintechnik
- IT Konzepte der Zukunft
- Wachsende Bedeutung von Serviceleistungen in der Wertschöpfungskette
- Best Practice von Anwendern und Herstellern
- Strategien zur Finanzierung innovativer Medizintechnik

23. Mai 2008

Weiche Fähigkeiten – Harte Fakten



Auf der diesjährigen ordentlichen Generalversammlung des Dachverbandes Schweizer Interim Manager (DSIM) referierte Volker Rojahn vor über 60 anwesenden Mitgliedern über die Bedeutung von „Soft Skills“ für ein erfolgreiches Interim Management in den

Branchen Life Sciences und Health Care. In einer anregenden Diskussion betonte er, dass Faktoren wie Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit oder Konfliktfähigkeit einen besonders hohen Stellenwert bei der IN LIFE Management AG haben. Entsprechend erfolgt die Aufnahme in den Firmenpool ausschließlich nach einem mehrstündigen persönlichen Interview. Der DSIM vertritt die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Schweizer Interim Manager. Als erster Provider trat die IN LIFE Management AG dem DSIM bei und unterstützt diesen Verband aktiv.

16. Juni 2008

Würzburger Biowissenschaftler bereiten sich auf Führungsaufgaben vor

Mit großem Interesse folgten die angehenden Biowissenschaftler der Universität Würzburg den Ausführungen von Herrn Rojahn über Kompetenzanforderungen an Führungskräfte in sich wandelnden Unternehmens- und Organisationsstrukturen. Mit vielen Hinweisen auf aktuelle Entwicklungen erläuterte er, wie man sein eigenes Potential erkennt und wie ein individuelles Kompetenztraining aufgebaut werden sollte. Die IN LIFE Management AG unterstützt die Stabsstelle Career Service der Universität Würzburg, damit sich die Studierenden schon während des Studiums mit konkreten Berufsbildern und -anforderungen vertraut machen können. Die Würzburger Fakultät für Biologie nimmt in Hochschulrankings wiederholt Spitzenstellungen ein.

2. WirtschaftsWoche Tagung – 3. und 4. Juli 2008, Hotel Palace, Berlin.

Medizintechnik.

Zukunftsaussichten der Schlüsselbranche im Gesundheitswesen.

Tagungsort:

Hotel Palace Berlin, Budapester Str. 45, 10787 Berlin

Telefon: 030-2502-0

Konferenzprogramm: www.wiwo.de/konferenzen

So melden Sie sich an:

telefonisch: +41 61 201 15 85 [Frau Tschudin]

E-Mail: vr@inlife-ag.com

Impressum

Editor: IN LIFE Management AG
Sternengasse, CH 4051 Basel, Schweiz

Vertretungsberechtigter Vorstand: Volker Rojahn
Handelsregisteramt: Kanton Basel-Stadt

Layout: Design Direction
Photos: Photocase, Getty Images
IN LIFE Management AG