IT-FREELANCING

RESOOM® MAGAZINE

02/2008 Januar/Februar 2008 € 8,50 ISSN 1864-6190

www.resoom-magazine.de

DAS BUSINESS-MAGAZIN FÜR IT-FREELANCER

Projektmarkt 2008

Trends, Meinungen, Erwartungen von Freelancern

Softwarepatente:
Der Fall Vistaprint

Nach den Übernahmen von Infutura und GULP:
Unabhängige Projektportale - eine aussterbende Spezies?

Andreas Knieper & Marcus Sistig, Knieper Consulting AG

Erfolgsjahr 2008 Der IT-Markt boomt!

Die Knieper Consulting AG auch!

Marktstatistik

Projektbarometer
Stundensätze ERP-Skills
Freelancer-Marktanalysen

4 197549 308509 02

Frank Kosching

Knieper Consulting AG:

Ambition, Commitment und Lust am Erfolg

Der IT-Projektmarkt im deutschsprachigen Raum ist hart umkämpft. Wer freiberufliche IT-Spezialisten in Kundenprojekte vermittelt, benötigt profunde Branchenkenntnisse, eine gefüllte Freelancer-Datenbank und gute Endkundenkontakte, vor allem aber hinreichend Liquidität, um die ambitionierten Zahlungsziele im nachfragebestimmten IT-Freelancer-Markt einhalten zu können – insgesamt ein Anforderungsprofil, das es Startups in dieser Branche schwer macht, ein Stück vom attraktiven Kuchen zu ergattern. Genau dies ist jedoch Andreas Knieper gelungen. Mit 33 Jahren wagte er sich im September 2006 aufs Recruitment-Parkett und gründete seine Firma Knieper Consulting AG.

Die Bezeichnung „Projektvermittler" hört er nicht gern. „Unser Dienstleistungsangebot umfasst erheblich mehr als nur die bloße Vermittlung, deshalb wird uns eine solche Begrifflichkeit nicht gerecht" sagte uns Andreas Knieper am Telefon. Davon wollten wir uns selbst ein Bild machen und fuhren nach Düsseldorf zur Knieper Consulting AG.

„Wir sind im März 2007 von unserem Gründungsstandort am Stadttor in der Düsseldorfer City hierher in Richtung Düsseldorf Oberkassel und Seestern umgezogen", erzählt Marcus Sistig, Sales Director bei der Knieper Consulting AG und „rechte Hand" von Vorstand Andreas Knieper, der hinzufügt: „Wir wuchsen bereits in den ersten Monaten unseres Bestehens so schnell, dass ein Umzug erforderlich wurde. Um hinreichend Räumlichkeiten für unsere Mitarbeiter zu haben, hätten wir zu viele Büros am Stadttor anmieten müssen. Stattdessen haben wir uns dafür entschieden, lieber eine eigene Immobilie zu erwerben und sie exakt nach unseren Wünschen renovieren zu lassen, um effizient und kostengünstig zu arbeiten."

Zurzeit sind 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Knieper Consulting AG beschäftigt. Wenige Monate zuvor waren es noch acht. Das Team soll weiter wachsen. Andreas Knieper sucht Vertriebsmitarbeiter vom Junior-Vertriebler über den Senior-Vertriebler bis zum Key Account Manager. Aber auch Recruiter werden noch benötigt. Darauf weist Ileen Dreisbach hin, die das Recruitment und die Disposition im Unternehmen leitet. Sie hat ihren Beruf von der Pike auf gelernt, um anschließend mehrere Jahre erfolgreich bei ebenjenem Mitbewerber am IT-Projektmarkt zu arbeiten, bei dem auch Andreas Knieper vor seiner Unternehmensgründung beschäftigt war. „Ich war in diesem Unternehmen als Prokurist und Vertriebsleiter tätig. Aufgrund unterschiedlicher Managementansätze, meinem Wunsch nach langfristiger lösungsorientierter Zusammenarbeit sowie effizientem und gesundem Wachstum habe ich mich entschlossen, meine Visionen in einer eigenen Firma zu verwirklichen.

Vorausschauendes Beziehungsmanagement mit breiter Risikostreuung

Die aktuelle Lünendonk-Studie zu richtungweisenden Sourcing-Trends im IT-Projektmarkt beschreibt eine deutliche Entwicklung hin zu Preferred Supplier Lists und Third Party Management. Da stellt sich die Frage fast von selbst, wie ein junges Unternehmen inmitten einer Marktentwicklung, die von Konzentrationstendenzen zugunsten der „Big Players" gekennzeichnet ist, reüssieren kann. Marcus Sistig zeigt sich davon wenig beeindruckt. Die Knieper Consulting AG habe schon in den ersten Monaten ihres Bestehens Rahmenverträge mit Großkunden geschlossen, die gewährleisteten, dass das Startup auf der sicheren Seite war. Andreas Knieper ergänzt: „Wir sind bei zahlreichen Unternehmen gelisteter Lieferant, bei einigen Preferred Supplier und bei anderen Premium Partner. Unser Vorteil ist, dass wir von Anfang an ein umsichtiges und vorausschauendes Beziehungsmanagement mit unseren Kunden entwickelt haben. Wir haben uns nicht etwa Kontingente bei einem einzigen Großkunden gesichert, sondern von Beginn an breit gestreut. Das minimiert unser Risiko und sichert uns nachhaltige Marktpräsenz. Derzeit haben wir einige Großkunden sowie zahlreiche mittlere und kleinere Kunden." Bleibt zu fragen, woher das Kapital stammt, um hinreichend Liquidität zu sichern, damit mehrere Dutzend IT-Berater im Projekteinsatz Monat für Monat pünktlich bezahlt werden können. Das sei relativ einfach, wenn man die Marktinstrumente kenne, entgegnet Andreas Knieper gelassen. Mit einem bestehenden Konzept und mit fachlicher Tiefe sei es gar nicht so schwer, am Markt Kapitalgeber zu finden.

„Wir beteiligen uns eher selten an Kettengeschäften"

Nach dem Befund der Lünendonk-Studie sind Standardisierung, Effektivierung und Ökonomisierung Marschrouten, von denen die Einkaufsabteilungen der DAX-Unternehmen trotz Fachkräftemangel nicht abweichen, sondern hier mittelfristig eher noch einen Gang zulegen wollen. Bedeutet dies in der Konsequenz nicht eine folgerichtige Verlängerung der Lieferketten, wenn die Großen der Branche sich auf die Übernahme kompletter Geschäftsprozesse fokussieren und die mittleren und kleineren IT-Dienstleister für das Staffing zu sorgen haben? Andreas Knieper winkt ab. „Gegen Kettengeschäfte spricht nichts, solange man sie offen legt und die beteiligten Akteure nicht zu gierig sind. Natürlich ginge ein IT-Freiberufler zu Recht auf die Barrikaden, „wenn ich ihn für 150 Euro verkaufe und er dann für 50 Euro arbeiten darf." Marcus Sistig legt Wert auf den Hinweis, dass „wir uns eher selten an Kettengeschäften beteiligen". Der Großteil der Berater würde unmittelbar an den Endkunden vermittelt. „Wir haben zu 90 % unsere Freelancer direkt bei uns unter Vertrag. Es gibt natürlich immer mal Ausnahmen bei Spezialisten, die sich beispielsweise in Festanstellung befinden. Und für diese Fälle haben wir mit unseren Lieferanten ein Rekrutierungsmodell entworfen, das wir mit ihnen auch leben, so dass diese Ketten – ich möchte nicht sagen: nie – aber doch nur sehr selten

Ein starkes Duo: Vorstand **Andreas Knieper** (links) und Sales Director **Marcus Sistig**

entstehen", erläutert Marcus Sistig und fügt hinzu: „Wir empfehlen Freiberuflern, eine Geschäftsbeziehung zu seinem Dienstleister aufzubauen. Das Beziehungsmanagement der Knieper Consulting AG kann nur funktionieren, wenn beide Partner es wollen. Es gibt geringeren Overhead, und die Kommunikation, Betreuung und Information ist viel persönlicher." Andreas Knieper erläutert, was er darunter versteht: „Wir haben einen hohen Beratungsanspruch. Deswegen führen wir gern vertrauensvolle und ausführliche Gespräche mit den freien IT-Professionals. Was für uns primär zählt, ist neben einer gut gepflegten Datenbank exzellentes Recruiting und profunde Recherche nach hervorragenden Fachkräften auch außerhalb unseres eigenen Pools. Für uns zählt Qualität."

Recruiter-Kompetenz – bloßes Keywordmatching und nichts dahinter?

Seit Bestehen der Knieper Consulting AG bedient sich das Unternehmen bei der Suche nach Experten unter anderem der Plattform Resoom Projects. Dieses Qualitätspostulat stellt hohe Anforderungen an die Fähigkeit und Kompetenzen der Recruiter, die von vielen Freelancern gern pauschal bei den Projektvermittlungsunternehmen infrage gestellt werden. Im Resoom Online-Magazin lasen wir in der Vergangenheit schon einmal Vorhaltungen wie „bloßes Keywordmatching" oder „vom IT-Tuten und -Blasen null Ahnung". „Natürlich gründet sich solche Kritik auf konkrete Erfahrungen, und vermutlich hat fast jeder Freelancer schon einmal inkompetente Recruiter erlebt, genauso wie fast jeder auch schon einmal Horrormargen aufgedeckt hat" räumt Andreas Knieper ein. Gleichwohl werde in seinem Unternehmen auf eine umfassende Ausbildung der Recruiter großen Wert gelegt. „Wir schulen unsere Recruiter grundlegend im Rekrutierungsprozess, der Fachterminologie und selbstverständlich auch im Hinblick auf die IT-Profile. Ein Recruiter muss ein IT-Profil verstehen und ein-

Thomas Bremer, Sales Manager

Ileen Dreisbach, Leiterin Disposition/Recruitment

schätzen können. Dafür muss er aber kein Informatiker und in der Regel auch kein Akademiker sein. Wichtig sind vor allem Menschenkenntnis, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfreude und hohe Problemlösungskompetenz", erläutert Marcus Sistig.
Andreas Knieper fügt hinzu: Die Ausbildung unserer Recruiter dauert im Schnitt drei Monate. Die strategische Schulung erfolgt durch die Recruiting-Leitung, Frau Ileen Dreisbach, die Anleitung zum Arbeiten mit unserer Recruiting-Software staffITpro nimmt Herr Sistig vor. Nach der Schulung stellen wir dem Recruiter für mehrere Monate einen Mentor zur Seite, um ihn in Zweier-Teamarbeit in die Aufgabe vertieft einzuarbeiten." staffITpro werde von der Knieper Consulting AG von Anfang an eingesetzt. „Wir kennen keine konkurrierende Software mit vergleichbar umfassender Funktionalität", ist sich Andreas Knieper sicher. „Es ist tatsächlich so, dass uns staffITpro tagtäglich hilft, unser Recruiting effizient und vor allem schnell umzusetzen", weiß auch Marcus Sistig.

Die „normale" oder „durchschnittliche" Marge gibt es nicht.
Wir kommen indes noch einmal auf die „Horrormargen" zurück: Faktum oder Legende? „Es wäre gelogen, wenn ich sagte: „Die gibt's nicht. Ich kann nur sagen: Da wir mit unseren Kunden zu einem großen Teil eine Open-Book-Policy verfolgen, kommen unlautere Margen bei uns nicht vor. Einen Durchschnitt zu beziffern ist aber schwer. Im Zweifel kann ich unsere Margen dem Kunden und Freelancer immer mit gutem Gewissen erklären.", versichert Knieper. Marcus Sistig ergänzt: „Ich kenne überhaupt keinen Fall, in dem unsere Marge Anlass zur Diskussion gegeben hätte."

Alexandra Siede, Recruitment

„Die meisten IT-Berater verhalten sich sehr vernünftig"

Fachkräftemangel und gedeckelte Einkaufspreise – wie passt das zusammen?

Andreas Knieper: Es gibt deutlich mehr Projekte und weniger verfügbare Spitzenkräfte, aber die Einkaufsabteilungen großer Unternehmen können aufgrund Ihrer Budgetvorgaben und den Einkaufserfolgen der letzten Jahre die Preise nicht entsprechend anpassen. Dies führt zu einem Projektstau. Nicht wenige Projekte werden zum Beispiel alle zwei Monate neu ausgeschrieben, weil für die Vakanzen einfach kein adäquater Kandidat gefunden wird.

Führt diese Situation nicht zu einem Margendruck auf die vorgelagerten Akteure der Lieferkette, also auch auf Ihr Unternehmen?

Marcus Sistig: Es gibt keinen Margendruck und es gibt keinen Margenverfall. Unserer Erfahrung nach verhalten sich die meisten IT-Berater sehr vernünftig und passen ihre Honorarforderungen allenfalls moderat an. Sie wissen, dass durchaus auch wieder schlechtere Zeiten kommen können. Wenn Sie in hochdotierte Nischen schauen, werden Sie beispielsweise kaum einen Siebel-Berater finden, der seinen Stundensatz unangemessen anpasst. Insgesamt konstatieren wir also keinen signifikanten Anstieg der Stundensätze, sondern eher eine Stabilisierung auf durchaus hohem Niveau – so, wie Sie es in Ihrem Magazin anhand der Auswertungen der Resoom-Datenbank ebenfalls geschildert haben.

Andreas Knieper: Es ist aber auch eine Frage des kalkulatorischen Ansatzes. Letztendlich handelt es sich natürlich um eine Mischkalkulation. Die Knieper Consulting AG hat eine nachhaltig angelegte Philosophie. Wir streben langfristige Beziehungen mit Beratern gleichermaßen wie mit Kunden an. Im gegenwärtigen Networking-Trend unter den Beratern sehen wir keineswegs eine Bedrohung für unsere Profession, ganz im Gegenteil. Wir halten es für vorausschauend und klug, sich untereinander zu vernetzen. Und wir möchten ein Teil dieses Netzwerks sein. Beispielsweise laden wir unsere freien Projektmitarbeiter zu Veranstaltungen unseres Unternehmens ein. Dort treffen sie unmittelbar auf Entscheider aus Einkaufsabteilungen unserer Kunden. Das ist für uns nichts Negatives, sondern fair und transparent.

Erreicht die derzeitige Nachfrage auch Quereinsteiger, oder geht der Boom an ihnen vorüber?

Andreas Knieper: Das ist immer eine Frage der Qualifikation. Wenn ich als C++-Quereinsteiger bei einer Bank arbeiten will und ich eine Banker-Ausbildung habe, wird mir das wahrscheinlich helfen, dann sehe ich dort gute Chancen. Ansonsten wieder der Hinweis: Wir sind Dienstleister und wollen unsere Kunden mit bestmöglicher Qualität versorgen. Quereinsteiger sind dafür eben nicht immer hundertprozentig geeignet. Andererseits möchte ich auch nichts ausschließen.

Sind eigentlich die meisten IT-Profile schlecht?

Andreas Knieper: Das kommt auf das eigene Selbstverständnis an. Verstehe ich mich als Personalvermittler, der nur Profile verschiebt, so kann ich mir anmaßen, über die Qualität der Profile zu urteilen. Ich persönlich sehe es anders: Ich verdiene meine Marge eben auch auf dem Rücken der Freelancer. Und dann kann ich nicht über schlechte Profile lamentieren, sondern muss mit ihnen gemeinsam daran arbeiten. Ich betrachte das eher in Richtung Bewerbermanagement. Also, um auf Ihre Frage zurückzukommen: klares Nein.