

(K)ein Be(s)tätigungsfeld: Die Wissenskarte zum professionellen Interim-Management

Text: Sylvia Wipperfurth

Ein Interim-Manager hat...

- Fachkompetenz und Persönlichkeit
- langjährige praktische Management-erfahrungen im Unternehmen
- die Bereitschaft zum Verzicht auf Sicherheit, Routine und Kontinuität und zum Wechsel des Einsatzortes/ Unternehmens
- Entscheidungsfreude, Überzeugungskraft und Lösungsorientiertheit
- die Gabe, neue Organisationen, Strukturen, Prozesse und vor allem neue Menschen kennenzulernen und zu verstehen
- den Überblick über das große Ganze
- mehr Referenzen vorzuweisen als 478 Freunde bei Facebook

Ein Interim-Manager wird...

- als wertvolle, da zusätzlich bezahlte Ressource und Investition behandelt
- in Tagessätzen bezahlt (Grundorientierung: 1.000 bis etwa 2.500 Euro)
- eine Vermögensschadenshaftpflicht-, ggf. eine Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherung aufweisen können
- nicht an einem prestigeträchtigen Leasingfahrzeug gemessen
- ausgewiesen durch sein Curriculum Vitae
- beauftragt durch einen Vertrag, der die zu erbringenden Leistungen definiert, die Ziele und Erwartungen abgrenzt und im Konfliktfall die Grundlage für Lösungen bildet

Ein Interim-Manager ist...

- ein Experte, kein Alleskönner
- ein Netzwerker
- sicher im Erkennen von latenten Zielkonflikten, Akteurs- und Machtstrukturen
- krisenfest und stets gut vorbereitet
- eine Kombination aus Kompetenzen, Vorstellungen und Haltungen
- fähig, schnell zu priorisieren und gut zu delegieren
- ausgeglichen, optimistisch, selbstreflektiert und pragmatisch
- ein guter Selbst-Manager durch die Fähigkeit, sich leicht zu entspannen, gut zu schlafen, seine freie Zeit zu genießen, seine eigenen fachlichen Kompetenzen und Grenzen zu erkennen
- begeisterungsfähig, professionell, engagiert
- informiert, aber kein Flurfunker

Ein Interim-Management-Vertrag beinhaltet...

- Präambel
- Vertragsgegenstand
- Genaue Leistungsbeschreibung
- Leistungsort
- Honorar/Aufwendungen/Zahlungsmodalitäten
- Vertragsdauer/Kündigungsfristen
- Wechselseitige Unterstützung
- Haftung
- Verschwiegenheitserklärung
- Urhebernutzungsrecht
- Allgemeine Regelungen

Ein Interim-Manager bedeutet für den Kunden...

- zuallererst die Ausarbeitung eines Business Case mit klarer Zieldefinition, bevor ein Interim-Manager beauftragt wird („Mach' mal!“ reicht nicht!!)
- effiziente und loyale Begleitung und Unterstützung in der Krise und aus der Krise heraus durch Re-/Umstrukturierungen
- einen Return on Investment und Implementierung dauerhafter Lösungen
- einen Garanten für messbare Ergebnisse durch die Erfüllung der Erwartung eines Amortisationsfaktors zwischen fünf und zehn
- der Rückgriff auf situative Führungskompetenz und Kontextsensitivität
- nicht gleichzeitig ein unternehmensinternes Managementversagen sondern eine souveräne Managemententscheidung durch die Inanspruchnahme professioneller Management-Dienstleistungen
- keine Konkurrenz sondern Impulsgebungen und die Möglichkeit des Ausbaus der eigenen Stärken
- die Auswahl einer Persönlichkeit mit der richtigen Mischung aus Fachwissen, Prozess-, Führungs- und Lösungskompetenz sowie der sozialen und interkulturellen Passform

Ein Interim-Manager wird gesucht...

- über eine in letzter Entscheidung persönliche Auswahl
- nicht ausschließlich durch Online-Matching oder zehnjährige „Speed-Datings“
- weniger über eine anspruchsvolle und risikobehaftete Direktsuche durch den Auftraggeber, da die Zeit drängt und die Marktübersicht sehr begrenzt ist
- über professionelle Provider oder Sozietäten



Ein Interim-Manager ist ein Job mit Zukunft, weil....

- zu erwarten ist, dass die Nachfrage nach flexiblen Management-Ressourcen angesichts des unvermindert hohen Veränderungs- und Kostendrucks auf die Unternehmen rapide wachsen wird
- der steigende Bedarf angesichts zunehmender Volatilitäten durch globale Vernetzung, neuer und ständig wechselnder Eigentümerstrukturen, massiver Komplexitätssteigerung und Innovationsdruck in Produkten, Lieferketten und Technologien, immer kürzerer Wertschöpfungszyklen sowie unvorhersehbarer Krisen wahrscheinlich ist
- die gesellschaftliche Entwicklung, ablesbar etwa im demographischen Wandel, der zunehmenden Individualisierung und in der Veränderung von Arbeits- und Lebenswelt, für weiter aussichtsreiche Branchenperspektiven steht
- sich die Branche weiter differenzieren wird: Die professionelle Elite wird weiter wachsen, während die Masse der Anbieter unter empfindlichen Honorar- und Margendruck geraten kann.