

Chance

Ihre Chance durch Interim-Management - allgemein

Der Markt für Interim-Manager wächst. Während bis vor wenigen Jahren Führungskräfte auf Zeit insbesondere in den Niederlanden, der USA und Großbritannien zum Einsatz kamen, entdecken mittlerweile auch **immer mehr deutsche Unternehmen** Interim-Manager als **ideale Lösung für kurzfristig auftretende Personalengpässe** bei der Umsetzung von wichtigen Projekten. Zwischen 80 und 90 Millionen Euro (!) betrug der Umsatz für Interim-Management in Deutschland im Jahr 2000, laut FAZ Januar 2001 - **Tendenz steigend!**

Egal ob Boom- oder Krisenzeiten: **Interim-Manager werden zunehmend zur "Geheimwaffe."** Acht von zehn Führungskräften halten den Einsatz der Zeitarbeiter im Management für die erste und zweite Führungsebene vor allem bei Restrukturierungsaufgaben für sinnvoll." Impulse, Februar 2002"

Schon die neutrale Perspektive prädestiniert den Interim-Manager mitunter Schnitte zu setzen, ehrliche Worte zu sprechen, bei welchen firmeninterne Führungskräfte zuweilen aus Kollegialität zurückschrecken.

Manager auf Zeit sind heute besonders gefragte bei komplexen Umstrukturierungen, bei

Überbrückung von Vakanzen, oder wenn größere Projekte sowie Probleme anstehen, die nicht mit Alltagsroutinen zu lösen sind. Entscheidend hierbei ist die praktische Qualifikation des Managers auf Zeit. Klassische **Zeitarbeitsfirmen können bei der Besetzung von Führungsaufgaben meist nicht mithalten**, liegt ihr Schwerpunkt doch überwiegend auf der Ebene von Facharbeitern und Sachbearbeitern.

Führungskräfte auf Zeit sind in der Regel erfahrene **Experten, die vergleichbare Situationen in der Praxis bewältigt haben**. Sie sind darauf vorbereitet, komplexe Zusammenhänge zu erkennen, Handlungsoptionen zu entwickeln und auf die praktischen Notwendigkeiten des Unternehmens zu übertragen.

Meist ist die Situation komplex und erfordert neben breiter Führungserfahrung auch **hochspezialisiertes Know-How**. Nicht selten steht die erforderliche Kompetenz für den Ernst- oder Krisenfall nicht unmittelbar im Unternehmen zur Verfügung. Oder eine wichtige Führungskraft ist ausgefallen, **das dringende Projekt benötigt den Spezialisten**; das Know-How oder die spezifische Erfahrung fehlt dem Unternehmen. Die Zeit drängt, **klassische Mittel der Personalbeschaffung scheiden aus**, da die Suche meist zu lange dauert und die Einhaltung von Kündigungsfristen ein weiteres Hindernis darstellt. Auch die heute extrem hohen Managerfixkosten bestehend aus hohem Fixum, Provisionen, Boni, teurem Equipment, anspruchsvollem Fahrzeug-, -ausstattungen, Benzin-, Telefon-, Handy- und Internetkosten wirken immer häufiger abschreckend. Liegt bald schon, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit/Zeit eines Managers bei unter 3 ½ Jahren. So stehen heute, die oft wiederkehrenden und teils **horrenden Abfindungssummen** in keinem Verhältnis mehr mit den tatsächlichen Managerleistungen. Bleibt letztlich der **"Beigeschmack"** des hohen **Unternehmerrisikos**.

Beispielsweise **bei krankheitsbedingtem Arbeitsausfall steht keine Leistung** entgegen.

Es spricht also sehr viel für die Inanspruchnahme eines Managers auf Zeit, der auf Basis einer neutralen "Kurzdiagnose" mit einer Stärken- / Schwächeanalyse kurzfristig ein Grobkonzept und Maßnahmepläne erstellt die anschließend von einem "Projektbeirat" (Mitarbeiter/innen des Unternehmens) verabschiedet und **umgesetzt** werden.

Die **praktische Umsetzung** erfolgt auf breiter Basis im Team (Mitarbeiter/innen des Unternehmens) um eine höhere Akzeptanz zu erreichen und die wichtigsten Mitarbeiter auf Führungsebene

einzu beziehen. Hierdurch wird gleichfalls sichergestellt, dass das Mitarbeiterteam nicht nur über sämtliche Einzelschritte informiert ist, sondern diese selbst durchzuführen haben. Somit ist jegliche (neue) Vorgehensweise auch noch lange Zeit später von den Teammitarbeiter/innen nachvollziehbar und ggf. wiederholbar. Auch entsteht **nach Arbeitsende des Interim-Manager kein "Loch" im Projektteam**, da dieser keine (konkrete) Position besetzt und somit zu keiner Zeit eine Arbeitsplatz-Rivalität darstellt. **Kein Mitarbeiter des Unternehmens muss bangen, vom Manager auf Zeit "beerbt" zu werden.** Manager auf Zeit "vernichten" keine Arbeitsplätze. Interim-Manager erhöhen die Arbeitsleistung, Effizienz und die Profitabilität.