



DAS WISSENS-KARUSSELL FOLGE 1

TEXT: DR. HARALD SCHÖNFELD

PICTURE TELLING: ARCPICS.CH



WWW.BUTTERFLYMANAGER.COM

EINSATZ VON INTERIM MANAGERN (M/W/D) IN DER PRAXIS

Gegen Fachkräftemangel:

Lücken im Management überbrücken



FOLGE 1:

GEGEN
FACHKRÄFTEMANGEL:

LÜCKEN IM
MANAGEMENT
ÜBERBRÜCKEN

Der **Fachkräftemangel** ist eines der größten aktuellen Probleme. Und das schließt Führungskräfte vom mittleren Management bis hinauf in die Geschäftsführung mit ein.

Die Folgen kennt die Personalabteilung nur zu gut: Es dauert immer länger, bis die richtige Person gefunden und eingestellt werden kann. Time-to-Interview (TTI), Time-to-Fill (TTF) und Cost-per-Hire (CPH) steigen - sehr oft auch noch mit Zugeständnissen im Hinblick auf Qualifikation und Gehaltsgefüge.

Die Folgen für das OPERATIVE GESCHÄFT sind schwerer in Kennziffern zu fassen – aber sehr oft geben sie den **Ausschlag für den Einsatz von Interim Managern (m/w/d) zur Überbrückung** einer Vakanz.

Die Personaler sprechen von Cost-of-Vacancy (COV). Das betrifft vor allem die RISIKEN und OPPORTUNITÄTSKOSTEN einer offenen Stelle. Ganz konkret entstehen in der Praxis negative Wirkungen, wenn wichtige Dinge in der Wertschöpfungskette liegen bleiben oder nicht so sorgfältig umgesetzt werden, wie notwendig.

Besonders in Vertriebspositionen ist dieser Zusammenhang eins zu eins wahrnehmbar.

Weitere Beispiele: Wenn in der Produktion die Termine nicht eingehalten werden, wie vertraglich festgehalten. Wenn Mitarbeitende nicht die Zuwendung, Motivati-

on und Führung erhalten, wie notwendig. Wenn wichtige Stakeholder nicht das Reporting und nicht die finanzielle Transparenz erhalten, wie erwartet. Wenn nicht dringliche, aber wichtige Themen wie Zukunftsprojekte, immer weiter nach hinten geschoben werden. Die Liste wird lang

....



Ein Aspekt mit Sprengstoff - oft nur unter vorgehaltener Hand diskutiert - betrifft die **Kollegen des fehlenden Mitglieds im Management-Team.**

Gerade im Mittelstand sind die Hierarchien bzw. die Managementebenen inzwischen ja sehr dünn geworden. Fällt jemand aus, muss die Arbeit i.d.R. von einem Kollegen oder dem nächsthöheren Vorgesetzten mitgemacht werden. Solche Führungskräfte sind sehr oft die Leidtragenden.

In der Praxis beobachten wir recht oft:

Wenn interne Führungskräfte „auch noch“ ein weiteres Projekt stemmen sollen – oder den Job eines Kollegen mitmachen müssen – geht das nur eine sehr **begrenzte Zeit** lang gut. Vor allem dann nicht, wenn diese Kollegen noch für ihr eigenes Tagesgeschäft oder weitere Projekte verantwortlich sind und für die Einhaltung ihrer eigenen KPIs und die Führung ihrer eigenen Mitarbeiter sorgen müssen. Die Qualität leidet – und die Zufrie-

denheit (oder die Gesundheit) gerade der besten Leute kommt auf einen gefährlichen Prüfstand. Der Wettbewerb und quirlige Headhunter wissen meist auch noch recht präzise, wer wirklich ein geschätzter Leistungsträger ist.

Klartext:

Gerade die OPPORTUNITÄTSKOSTEN von Vakanzen im Management sind richtig hoch, denn sie bedrohen die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Firma. Sie gehen zudem zu Lasten des restlichen Managementteams und dessen langfristiger Leistungsfähigkeit.

+ Wenn ein Unternehmen zeitlich definierte oder dringliche Projekte hat, für die Expertenwissen oder zusätzliche Managementkapazität erforderlich sind, dann ist eine INTERIM-Lösung der Gold-

standard. Es geht sofort los und niemand braucht dafür von seinen Aufgaben abgezogen oder gar an den Rand der Belastungsfähigkeit gebracht werden.

+ Wenn eine Rekrutierung für eine normale Position im Management länger dauert als gedacht, dann ist ein Interim Manager schnell verfügbar, um die Lücke zu überbrücken.

Interim Manager und Managerinnen gelten seit vielen Jahren als bewährte Lösung für die Überbrückung von Vakanzen. Interim Manager stehen schnell zur Verfügung. Aber natürlich brauchen Unternehmen vor allem eine sichere Lösung. Wichtig sind Kandidaten, die fachlich auf der Höhe der Zeit sind, die modernen Methoden beherrschen – und als Mensch zur Kultur und dem Team passen. Die sorgfältige Auswahl der Kandidaten ist da-

her einer der Schlüsselfaktoren für einen erfolgreichen Einsatz!

Text: Dr. Harald Schönfeld
www.butterflymanager.com

Picture Telling: ©B.Roeder
www.arcpics.ch

