



DAS WISSENS-KARUSSELL FOLGE 2

TEXT: DR. HARALD SCHÖNFELD

PICTURE TELLING: ARCPICS.CH



WWW.BUTTERFLYMANAGER.COM

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

5 Gründe, Interim Manager zu engagieren



FOLGE 2:
5 GRÜNDE,
INTERIM MANAGER
ZU ENGAGIEREN

Für Unternehmen ist viel mehr drin, als nur eine schnelle Lösung beim „Klassiker“ des Interim Managements, nämlich der Überbrückung von offenen Stellen in Zeiten des **Fachkräftemangels**.

Das sind die **5 Top-Vorteile für Unternehmen** – einschliesslich eines bewährten Praxistipps bei Punkt 3:

(1) OPERATIVES HANDELN: Beweglichkeit und schnelle Reaktionsfähigkeit werden für Unternehmen in dynamischen Märkten immer wichtiger. Interim Manager (m/w/d) werden engagiert, um unverzüglich loslegen

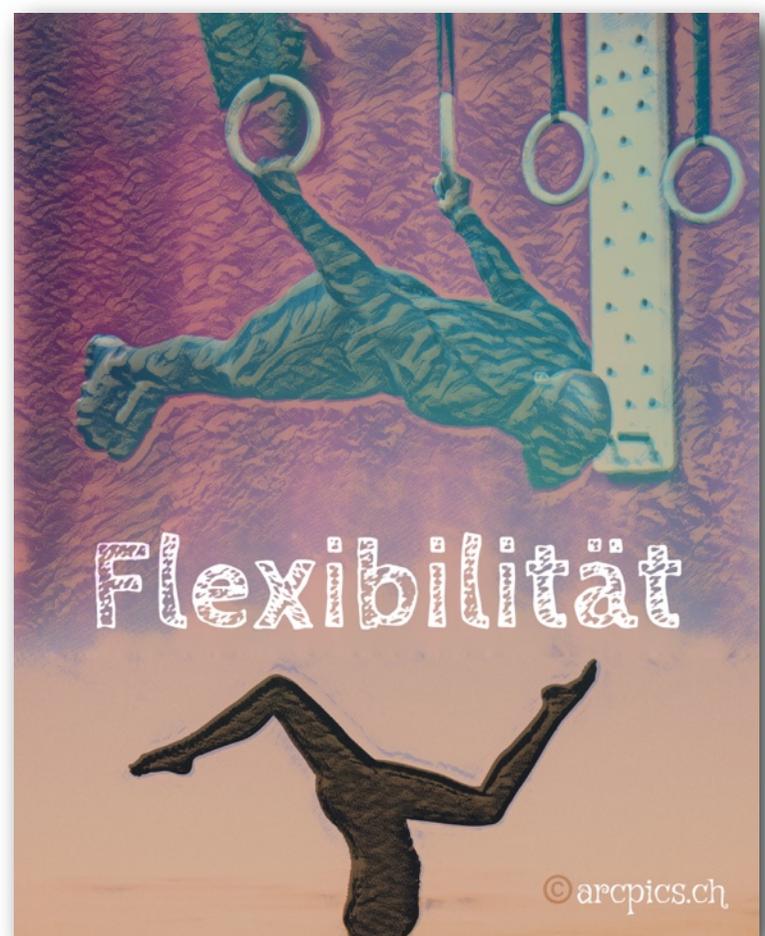
zu können. Das ist vor allem dann notwendig, wenn intern die erforderlichen Personalressourcen nicht (ausreichend) vorhanden sind - oder es klar ist, dass es sehr lange dauern würde, bis extern am Arbeitsmarkt jemand gefunden wird.

(2) FLEXIBILITÄT: Interim Manager bieten Unternehmen eine flexible Lösung, da sie schnell verfügbar sind. Sie verlassen das Unternehmen auch wieder, wenn die Aufgabe erledigt ist – oder wenn die Anforderungen des Unternehmens sich ändern.

(3) ERFAHRUNG und EXPERTISE: Angestellten Managern werden beim Start oft die berühmten „100 Tage“ zugestanden. Interim Manager sind schneller, da sie vergleichbare Aufgaben mit ihren typischen Mustern bereits mehr-

fach erfolgreich gelöst haben. Sie kennen bereits die Herausforderungen, die oft gemachten teuren Fehler, aber auch die Lösungswege. Zudem verfügen gute Interim Manager über eine „Toolbox“, durch die sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten (und sehr oft auch innere Ruhe) effektiv einsetzen, um die anstehenden Herausforderung auf professionelle Weise zu lösen und nachhaltig zu verankern.

Voraussetzung ist natürlich, sich für den „richtigen“ Interim Mana-



ger zu entscheiden. Der Auswahl (bzw. dem Recruiting) kommt somit eine große Bedeutung zu, um den für das Unternehmen und die Aufgabe am besten passenden Interim Manager zu finden.

Praxis-Tipp: Ein möglichst detailliertes und intern abgestimmtes Anforderungsprofil ist eine große Hilfe bei der Vorauswahl. Es liefert zudem Kriterien bei der Entscheidung für eine bestimmte Person.

(4) UNABHÄNGIGKEIT: Interim Manager wollen im Unternehmen keine „Karriere“ machen und sind nicht Teil der „Politik“ oder „interner Netzwerke“. Sie agieren auf Augenhöhe mit ihren Auftraggebern und bringen eine neutrale Perspektive mit. Das ermöglicht i.d.R. eine objektive Bewertung der aktuellen Situation und die Fähigkeit, „RICHTIGE“ Entscheidungen treffen, ohne von in-

ternen Verpflichtungen beeinflusst zu werden.

(5) KOSTEN: Interim Manager werden i.d.R. für einen definierten Zeitraum beauftragt. Das ermöglicht hinsichtlich der Kosten eine genaue Planbarkeit und Transparenz. Unternehmen müssen zudem nicht die umfangreichen und in der Praxis meist auch noch komplexen finanziellen Verpflichtungen für eine angestellte Führungskraft eingehen. Also: Keine langfristige Bindung auf der Payroll.

Interim Manager und Managerinnen gelten seit vielen Jahren als bewährte Lösung. Aber natürlich brauchen Unternehmen vor allem Sicherheit. 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 daher einer der Schlüsselfaktoren für einen erfolgreichen Einsatz!

Text: Dr. Harald Schönfeld
www.butterflymanager.com

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

