

# DAS WISSENS-KARUSSELL FOLGE 13

TEXT: DR. HARALD SCHÖNFELD

PICTURE TELLING: ARCPICS.CH



[WWW.BUTTERFLYMANAGER.COM](http://WWW.BUTTERFLYMANAGER.COM)

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

Wissenskarussell Folge XIII

Unterschied „Klassischer Interim Management Provider“ zu butterflymanager®

Im Wesentlichen ist es die besondere Systematik.



## FOLGE 13:

UNTERSCHIED  
„KLASSISCHER INTERIM  
MANAGEMENT  
PROVIDER“ ZU  
BUTTERFLYMANAGER®

IM WESENTLICHEN IST ES  
DIE BESONDERE  
SYSTEMATIK.

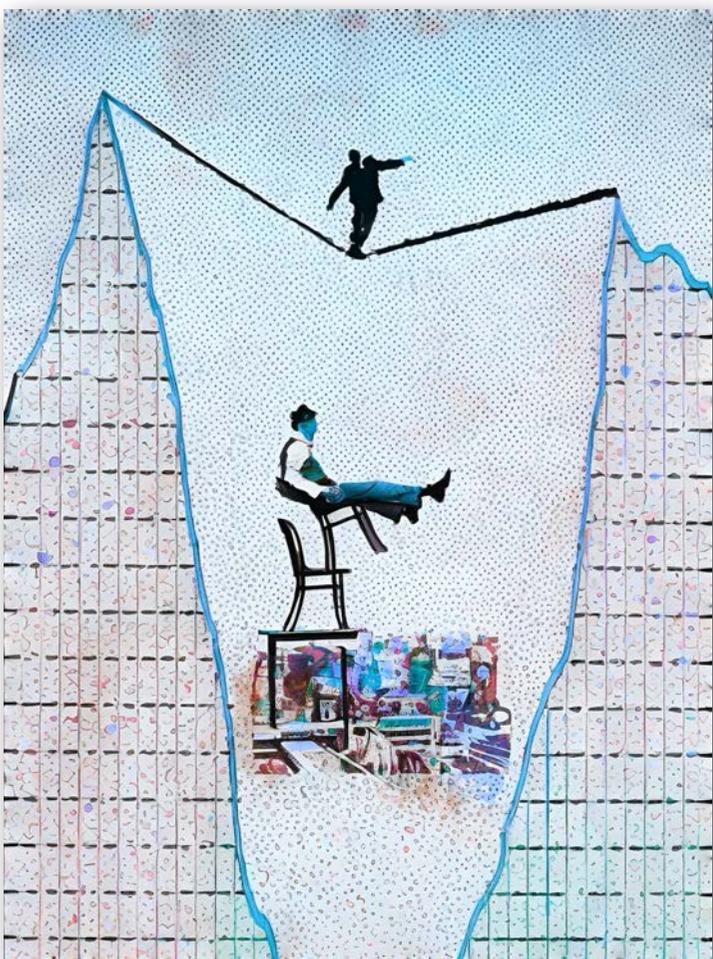
**Unterschied „Klassischer Interim Management Provider“ zu butterflymanager®**

**Im Wesentlichen ist es die besondere Systematik.**

Natürlich ist butterflymanager® ein „Provider“ und „vermittelt“ Interim Manager - sogar schon seit dem Jahr 2003. Doch mit inzwischen mehr als 20 Jahren Erfahrung haben wir ein besonderes Know-how entwickelt: Die butterflymanager®-Methode.

Der Unterschied von butterflymanager® zu klassisch-traditionellen Providern liegt in der besonderen **Systematik**, die wir über die Jahre hinweg in der Zusammenarbeit mit vielen Hundert nationalen und internationalen Kunden immer weiter verbessern und verfeinern konnten.

Dazu gehört die Erkenntnis, dass die Erfolgsfaktoren, die am Ende des Tages zu einem exzellenten Projekt des Interim Managers beitragen, in **ALLEN Phasen eines Interim Management Projektes** zu finden sind.



➔ Mit der butterflymanager®-Methode werden alle Phasen eines Interim Management Projektes professionell abgebildet und von hochqualifizierten, langjährig erfahrenen Beratern unseres Hauses begleitet; bezogen auf die spezifischen Themen der Aufgabe, die besonderen Herausforderungen des Mandanten und die Erfolgsfaktoren „auf dem Weg zum Ziel“.

➔ Das gibt Unternehmen, die einen Interim Manager suchen und einsetzen wollen, **Sicherheit** – und erzeugt die gewünschten **Resultate**.

Im Einzelnen ergibt sich der Erfolg eines Interim Managers (neben Fachkompetenz, Methodenwissen und Persönlichkeit) daraus,

- wie die Ziele, die genauen Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Interim Managers geklärt und definiert werden,

- wie geeignete Kandidaten am Markt gesucht werden,
  - welche Informationen über die Kandidaten beschafft und analysiert werden (CV, Case Studies, Fachbeiträge, Renommee in der Fachcommunity, Social Media ...)
  - aufgrund welcher Kriterien (und mit welcher Gewichtung) die Entscheidung für einen bestimmten Interim Manager getroffen wird - und wer in die Entscheidung einbezogen wird,
  - wie sich der Vertrag mit den Konditionen gestaltet und dieser vor Ort gelebt wird,
  - wie das Onboarding (schon vor dem ersten Arbeitstag) läuft,
  - wie die Arbeit und die (Zwischen-) Ergebnisse controlled werden,
  - wie mit den während der Laufzeit zu erwartenden oder auch nicht zu erwartenden Problemen umgegangen wird, bzw. welche Eskalationsschritte (von wem) gegangen werden,
  - wie „zwischen durch“ bei allen Stakeholdern „der Puls gefühlt“ werden soll,
  - ob und in welcher Qualität die Möglichkeit für ein projektbegleitendes „Coaching“ bzw. Sparing des Interim Managers oder der Auftraggeber besteht,
  - wie das Ende des Projektes bzw. das „Testament“ oder die „Übergabe“ des Interim Managers konkret gestaltet und gelebt werden soll.
- Die Tabelle zeigt, wie sich butterflymanager® von traditionellen, klassischen Providern unterscheidet.
- Auch wenn es sich um „Wettbewerber“ handelt, werden sie ganz bewusst in sachlicher, wertschätzender Weise dargestellt.

Wir wissen: Die Anforderungen von Unternehmen an einen Interim Management Provider und die Wünsche, wie eine Zusammenarbeit aussehen soll, sind verschieden. Uns ist bekannt, dass es Unterschiede in den Providern gibt. Von daher ist es ein idealtypischer Vergleich.

Eigenschaft	Klassischer Provider	butterflymanager®
<b>Business-Fokus</b>	Tiefes, auch persönliches Verständnis und Kennenlernen der Interim Manager – über Jahre hinweg. Aufbau und Pflege eines eigenen Pools von Tausenden Interim Managern mit hohem Zeit- und Personalaufwand.	Verständnis der aktuellen und zukünftigen geschäftlichen Herausforderungen der Unternehmen. Bewusste Abschaffung des „eigenen“ Pools (2017) zugunsten einer ganzheitlichen Marktbetrachtung für optimale Kandidatenauswahl.
<b>Kernkompetenz</b>	Recruiting: Search & Matching. Suche im eigenen Pool nach Interim Managern. Abgleich Anforderungs-profil vs. Kandidaten-profil. Vergleichbar mit klassischer Personalberatung / Headhunter.	Systematische Begleitung des gesamthaften Prozesses. Eigene butterflymanager®-Methode mit 5 Stufen. Suche und Matching sind nur ein Teil davon.
<b>Kandidatenauswahl</b>	Fokus auf im Pool hinterlegten CV. Notizen aus persönlichen Interviews und bisherigen Erfahrungen. Persönliche Interviews.	„Open Source Intelligence“: Systematische Auswertung aller verfügbaren Informationen, inkl. fachlicher Beiträge. Ergänzung durch persönliche Interviews. CV ist nur ein Element.

<b>Zusammenarbeit</b>	Vor allem rund um das Recruiting von Interim Managern.	Gesamthaft: Vor und während des Einsatzes des Interim Managers.
<b>Tagessatz</b>	Vergleichbar. Orientiert am Marktwert des Interim Managers.	Vergleichbar. Orientiert am Marktwert des Interim Managers.
<b>Kernnutzen für Mandanten</b>	Gute Kenntnis der vorgeschlagenen, z.T. seit vielen Jahren bekannten Kandidaten. Zum Teil Projektbegleitung.	Bewährte, systematische Vorgehensweise in jeder Phase von der Auftragsklärung bis zur Projektbegleitung.

Abb.: Idealtypischer Vergleich «Klassischer Provider» mit butterflymanager®

Text: Dr. Harald Schönfeld

Geschäftsführer

[www.butterflymanager.com](http://www.butterflymanager.com)

Picture Telling: Artist ©B.Roeder

[www.arcpics.ch](http://www.arcpics.ch)

