

Kurz gefragt

Was ist beim Einsatz von Interim Managern zu beachten?

Das Thema liegt im Trend: Auch in Deutschland nutzen immer mehr Unternehmen hochqualifizierte Manager auf Zeit, wenn es um die Überbrückung von Vakanzen oder kurzfristige Projekte geht. Sanierungs- und Restrukturierungsexperten sind ebenso gefragt wie Spezialisten für den Geschäftsausbau im In- und Ausland sowie IT- oder Vertriebsprofis mit Führungserfahrung. Bei der Auswahl des passenden Interim Managers gehen Unternehmen oftmals noch zu unstrukturiert vor, weiß Martin Franssen, Gründer der Online-Plattform Interim X und selbst langjähriger Interim Manager: „In den meisten Fällen findet die Auswahl innerhalb eines sehr engen Zeitfensters statt. Der Druck, die Vakanz schnell zu besetzen, ist enorm hoch. Dennoch ist es wichtig, ein genaues Profil des Wunschkandidaten zu definieren und den Auswahlprozess strukturiert zu gestalten“. Auf fünf Aspekte sollten Unternehmen bei der Auswahl besonders achten:

1. Klare Definition des Aufgabenprofils

Die Rolle und Aufgabe des Managers sollten unternehmensintern im Vorfeld einvernehmlich

und eindeutig festgelegt werden. Ein gemeinsames Verständnis über die Kompetenzen und Befugnisse ist umso wichtiger, je mehr Personen in den Auswahlprozess eingebunden sind.

2. Ziele qualifizieren und quantifizieren

Die Ziele, die an den Einsatz des Interim Managers geknüpft sind, sollten bereits während des Auswahlprozesses thematisiert werden. Eine klar definierte Zielvereinbarung kann als „Roadmap“ dienen und ist das zentrale Instrument der späteren Erfolgsmessung.

3. Referenzen einholen und bewerten

Für die Einarbeitung des Managers steht i. d. R. nicht viel Zeit zur Verfügung. Umso wichtiger ist es, dass der passende Kandidat Erfahrung in dem definierten Kompetenzfeld hat und in der Vergangenheit bereits ähnliche Aufgaben erfolgreich bewältigen konnte. Dies lässt sich mittels Referenzen überprüfen.

4. Kompatibilität statt Identität

Der Interim Manager muss zum Unternehmen passen, der „cultural fit“ muss stimmen. Das heißt, der Manager sollte in der Lage sein, eine Brücke zwischen der Unternehmenskultur und seiner persönlichen Arbeitsweise aufzubauen. Gleichzeitig sollte er seinen Vorteil als Externer wahren können, um die erforderliche Distanz für Entscheidungen zu behalten.

5. „Soft Skills“ Bei der Auswahl sollten auch die „weichen Faktoren“ nicht unbeachtet bleiben. Für den erfolgreichen Einsatz eines Interim Managers spielt die Kommunikationsfähigkeit eine ebenso wichtige Rolle wie ein souveränes Auftreten und die persönliche Überzeugungskraft. Franssen: „Wer genau weiß,

wen er sucht, wird auch die richtigen Kandidaten finden.“ Die meisten Interim-Management-Einsätze kommen bisher über persönliche Kontakte oder Provider zustande. Auf Online-Plattformen können Unternehmen nun auch auf der Basis eines Suchalgorithmus gezielt nach passenden Führungskräften auf Zeit suchen. Darüber hinaus können sie anonymisierte Projekte einstellen, auf die sich akkreditierte Interim Manager aktiv bewerben können. Unternehmen können so Zeit und Geld sparen, da Vermittlungsprozesse durch Dritte und marktübliche Provisionen von bis zu 35 % des Honorarvolumens wegfallen.

Was kostet ein Interim Manager?

Unternehmen, die einen Interim Manager einsetzen möchten, fragen zuerst, was ein solcher Einsatz kostet. Nach einer Studie der Ludwig Heuse GmbH mit über 1.000 befragten Interim Managern verdient ein gut ausgelasteter Experte (ca. 200 Tage pro Jahr, entsprechend rund 1/3 der Teilnehmer) im Schnitt 185.000 Euro pro Jahr, das sind ca. 925 Euro pro Einsatztag. Die Studie verzeichnete auch einen anhaltenden Abwärtstrend bei Sanierungseinsätzen, dagegen eine zunehmende Nachfrage nach Interim Managern zur Abdeckung von zusätzlichem Bedarf und zur Überbrückung bis zur erfolgreichen Neufestbesetzung. Der Hype um Social Media und Online-Jobbörsen schien in der Branche aber noch nicht angekommen zu sein. Interim-Management-Provider und persönliche Kontakte waren die wichtigsten Akquisitionskanäle im Top-Level-Projektgeschäft.

Veranstaltungen

Personalkongress IT 2014

Moderne Arbeitsformen und Competence-Sharing mit IT

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt mit rasender Geschwindigkeit. Organisations- und Personalentwicklung verschwimmen. Neue Führungs- und Managementkompetenzen sind erforderlich.

Am Mittwoch, dem 9. April 2014, können Interessierte von 10 bis 18 Uhr im hbw / Haus der Bayerischen Wirtschaft in München mehr über die Arbeitsplatzkultur der attraktivsten Arbeitgeber Bayerns erfahren.

Nach der Begrüßung durch Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer, bayme vbm, München, sind die weiteren Themen: „Die attraktivsten Arbeitgeber Bayerns im Great Place to Work-Wettbewerb 2014 mit Praxisbeispielen zur Arbeitsplatzkultur“ (Andreas Schubert, Geschäftsführer, GPTW Deutschland GmbH, Köln), „Die IT und die neue Arbeitswelt – digital – vernetzt – global“ (Dr. Marco Chodora, Arbeitswissenschaft, bayme vbm, München), „IT-Fachkräfte begeistern und gewinnen“ (Dr. Hubert Staudt, Vorstandsvorsitzender, top itservices AG, Unterhaching), „Personalsuche der Moderne – Praxisbeispiel (Udo Brauer, Geschäftsführer, Conargus GmbH, München), „Kompetenz-Sharing in der Ausbildung“ (Uwe Regitz, Corporate Human Resources, Siemens AG, München),

„Informationskompetenz durch moderne Aus- und Weiterbildung“ (Thomas Hofer, Akademischer Direktor, LMU, Rechtsinformatikzentrum, München), „Kompetenz statt Quote“ (Margot Neuwert, Geschäftsleitung, modula71 GmbH, Feldkirchen/Westerham), „Werkverträge in einer arbeitsteiligen Wirtschaft“ (RA Matthias Werner, Grundsatzabteilung Recht, bayme vbm, München), „Einsatz externer Personalleitung für KMU“ (Michaela Just, Geschäftsleitung, Justtime, München) und „Mentale Stärke im Job – Denken wie die Profis“ (Horst Kirchner, Geschäftsführer PlanConsult, Gesellschaft für Personalmanagement mbH, München).

Ausreichende Gelegenheiten zum Networking gibt es in den Pausen – auch bei der begleitenden Fachausstellung – und ab 17 Uhr beim Get-together.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur kostenfreien Anmeldung finden sich unter www.personalkongress-it.partnering.de.