

Ihr Spezialist für Interim Management



Der 10 Punkte-Plan von FESSLER CONSULTING

...für den professionellen Einsatz eines Interimsmanagers!

Wie Sie mögliche Irrtümer, Fehler und Fehlbesetzungen beim Einsatz eines Interim Managers (IM) vermeiden!

Immer mehr Unternehmen setzen auf einen Interim Manager. Doch was genau verbirgt sich hinter dem Begriff „Interim Management“? Wie arbeiten Interim Manager und welchen Nutzen bringen diese dem Unternehmen. Was muss bei einem Engagement beachtet werden. Dieser 10 Punkte-Plan gibt Antworten bei der Klärung für einen erfolgreichen Einsatz für Auftraggeber und den Interim Manager.

1. Punkt: Wann spricht man von Interim Management?

Beim Interims Management werden externe Experten oder fachliche Spezialisten für anspruchsvolle, zeitlich begrenzte Vorhaben operativ eingesetzt. Ein Interim Manager übernimmt Ergebnisverantwortung für seine Arbeit in einer Linien-, Fach- oder Projektfunktion. Als Auftraggeber sollten Sie die genaue Zielsetzung des Einsatzes und das ideale Profil kennen - nur dann erhalten Sie auch den grösstmöglichen Nutzen!

2. Punkt: Welche Situationen verlangen einen Interim Manager?

Ein Manager auf Zeit ist dann sinnvoll, wenn in kurzer Zeit professionelle Lösungen und Umsetzungen notwendig sind. Typischen Situationen wie ein kurzfristiger Ausfall einer Führungskraft, vorübergehende Vakanz einer Position, der Aufbau eines neuen Geschäftsfeldes, beim Turnaround, Troubleshooting, Übernahme oder Verkauf eines Unternehmens, Steuerung komplexer Prozesse oder Projekte, Unterstützung in einem Bereich für einen bestimmten Zeitraum etc. sind die häufigsten Einsatzgebiete für Interim Manager!

3. Punkt: Welche Vorteile hat ein Interim Management?

Die Vorteile können vielfältig sein. Als sehr vorteilhaft wird die Unabhängigkeit eines Interim Managers gegenüber dem Unternehmen angesehen. Er ist frei von interner Konkurrenz und Seilschaften. Da er von aussen kommt, bringt er eine andere Sicht mit. Die zeitlich begrenzte Dauer ermöglicht eine genaue Kostenplanung. Das Unternehmen kann sich für eine bestimmte Zeit Experten-wissen „einkaufen“ und sofort nutzen. Im Gegensatz zu einer Festanstellung hat ein Interim Manager keine Kündigungsfristen und verursacht weder Sozialkosten noch Ferientage.

4. Punkt: Was sind mögliche Nachteile bei einem Interim Management?

Als mögliche Nachteile werden oft Kosten, Einarbeitungszeit, Akzeptanzprobleme in der Belegschaft und Unkenntnis über interne (Macht-)Strukturen genannt. Ein guter Interim Manager arbeitet sehr wirtschaftlich und ökonomisch, konzentriert sich auf die Aufgabenstellung (und keine Nebenschauplätze), verfügt über eine sehr schnelle Auffassungsgabe sowie eine sehr hohe Sozialkompetenz. Ein Einsatz lohnt sich, wenn der daraus resultierende Nutzen (messbare und nicht messbare Faktoren) grösser ist als die entstehenden Kosten!

Selbstcheck:

„Standen sie nicht auch schon vor der Situation, kurzfristig eine obere oder mittlere Führungsposition kompetent zu überbrücken?“

„Hatten Sie nicht auch schon einen Ressourcen-Engpass für ein komplexes, relativ eiliges und anspruchsvolles Projekt?“

„Haben Sie sich nicht schon mal gewünscht, Ihnen würde innerhalb kürzester Zeit ein erfahrener Manager auf Zeit zur Verfügung stehen, mit spezifischen Erfahrungen und Know-how für eine aktuell anstehende Situation - Kundenspezifisch – Kompetent – Lieber heute als morgen?“

„Haben Sie nicht auch schon viel Geld für Unternehmensberatungen ausgegeben und sich dann über die wenig nachhaltige Umsetzung geärgert?“

5. Punkt: Ein Interim Manager kostet zu viel!

Je länger ein Einsatz dauert, umso höher sind logischerweise die Einsatzkosten. Bei einer Gesamtkostenbetrachtung d. h. Gehalt, Bonus, Gratifikation, Rekrutierungskosten, Lohnnebenkosten, Sozialaufwand und Abfindung für eine Führungskraft in der Anstellung im Vergleich mit dem Honorar eines Interim Managers für eine Einsatzdauer von sechs Monaten, dann ist ein Interim Management auch finanziell eine gute Alternative. Die durchschnittliche Einsatzdauer beträgt in der Regel drei bis neun Monate. Bei längeren Einsätzen sind die Honoraransätze zu diskutieren, da die Auslastung gewährt wird!

6. Was sind die Merkmale eines guten Interim Managers?

Der Interim Manager arbeitet auf der Grundlage eines Dienstvertrages. Er ist selbständiger Unternehmer oder freier Mitarbeiter einer Vermittlungsgesellschaft. Er ist darauf eingestellt, nur bei Bedarf eingesetzt zu werden. Der Schwerpunkt eines Einsatzes liegt in der Umsetzung von Aufgaben im Linienmanagement. Wegen der zeitkritischen Situation hat er für die Analysephase nur wenig Zeit zur Verfügung. Er ist ein gestandener Praktiker, ein erfahrener Manager, ein Unternehmertyp und Macher für das Konkrete und verfügt in der Regel über Projektmanagement-erfahrung und Spezialwissen. Fragen Sie nach seinem Kodex!

7. Punkt: Was unterscheidet ein Interim Manager von einem Berater?

Der Interim Manager ist operativ tätig und setzt Aufgaben in einem bestimmten Zeitraum ergebnisorientiert um. Er ist als Experte und Führungskraft ins Unternehmen integriert und übernimmt Verantwortung für seine Arbeit und die ihm zugewiesenen Mitarbeiter. Ein Berater erarbeitet eine Strategie, ein Konzept oder gibt Empfehlungen ab, die er aber nicht operativ umsetzt.

8. Punkt: Temporäre Jobvermittlung versus Interim Manager?

Der Interim Manager-Einsatz unterscheidet sich wesentlich von Zeitarbeit, weil im Interim Management eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird und es sich um eine qualifizierte oder sogar überqualifizierte Führungskraft auf mittlerer bis oberster Hierarchiestufe handelt. Die Zeitarbeit oder temporäre Jobvermittlung ist in den herkömmlichen Personaldienstleistungen im Anstellungsverhältnis angesiedelt.

9. Punkt: Wie motiviert sich ein Interim Manager?

Die typische Führungskraft auf Zeit verfügt in der Regel über 10 bis 20 Jahre Führungs- und Projekterfahrung. Aufgrund seiner Berufserfahrung und seiner ausgeprägten zeitlichen und räumlichen Flexibilität ist ein Interim Manager an unterschiedlichste nationale und internationale Einsatzorten gewöhnt. Gerade die sich permanent abwechselnden Phasen von Einsätzen in Kundenunternehmen und Zeit zur freien Disposition sind für einen Interim Manager der besonderen Anreiz, diese Arbeitsform zu wählen!

10. Punkt: Hat Interim Management Zukunft?

Für 2020 rechnen Zukunftsforscher damit, dass bis zu 60 Prozent der Arbeitsverhältnisse in Deutschland auf freier und flexibler Basis sein werden. Als ein Grund dafür wird genannt, dass Fachwissen immer schneller überholt ist. Folglich setzen Unternehmen immer häufiger auf externes Wissen, indem sie Interim Manager einsetzen. Auch wenn es für die Schweiz noch keine gesicherten Daten zum Interim Management Markt gibt, so wird mit einem stetig steigenden Branchenumsatz gerechnet. Dementsprechend gilt Interim Management auch in der Schweiz als Wachstumsmarkt!

„Manchmal ist das Offensichtliche so nah, dass man es selbst nicht sieht!“

Als externer Spezialist mit weitreichender Projekt- und Management-erfahrung ermöglicht Ihnen FESSLER CONSULTING einen Blick über den Teller- rand hinaus. Dadurch können Sie Ihre Möglichkeiten unverbindlich prüfen und im Detail klären lassen - ohne weitere Verpflichtungen einzugehen!

Interim Management

Change Management

Projekt Management

Für Menschen und Unternehmen, die weiter kommen wollen!

Fessler Consulting

Martin W. Fessler
Vordembann 19
CH-4616 Kappel SO

T +41 62 216 89 73
F +41 62 216 89 74

www.fesslerconsulting.ch
info@fesslerconsulting.ch

