

Interimmanagement



Know-how für Coaching und Mentoring

Interimmanagement ist mehr als der Einsatz einer externen Person, die das Unternehmen durch eine Restrukturierung begleitet. Die Einsatzgebiete von Interimmanagern und -managerinnen reichen von der Einführung neuer Programme und dem Vorantreiben der Digitalisierung, von der Überbrückung unvorhersehbarer Vakanzen bis hin zur Anpassung des Geschäftsmodells und der Etablierung agiler Methoden und Prozesse.

Ein noch eher seltenes Phänomen ist Mentoring oder Coaching durch Interimmanager. Die besondere Stellung der Manager auf Zeit schafft Möglichkeiten, die anderen Methoden abgehen, und bewährt sich vor allem bei der Führungskräfteentwicklung, beschreibt der

Executive-Interimmanager Siegfried Lettmann. Nach seiner Erfahrung ist Mentoring und Coaching durch die externen Experten besonders effektiv, weil diese Neutralität bieten: Interimmanager haben keine Vergangenheit, keine Zukunft und keine eigene Agenda im Unternehmen. Für viele Mentees wirkt das befreiend, denn sie können völlig offen sein, weil Interimmanager nach getaner Arbeit das Unternehmen wieder verlassen. Durch die intensive Kommunikation im Zuge anstehender Aufgaben kann so rasch eine persönliche Vertrauensbeziehung entstehen.

Ein zweiter Erfolgsfaktor sind praxisnahe Experimentierräume: Interimmanager arbeiten mit den Mentees ge-

meinsam an konkreten Aufgaben. Der dritte Erfolgsfaktor sind langjährige und umfangreiche Führungsqualitäten, die erfahrene Interimmanager mitbringen. Diese tragen dazu bei, dass die Entwicklung nicht nur auf fachlicher Ebene stattfindet, sondern auch wichtige Führungs- und Organisationskompetenzen vermittelt werden.

Viertens haben Interimmanager stets auch die Unternehmensziele im Fokus, da diese im Normalfall eine feste Vertragsgrundlage ihres Einsatzes sind. Die Mentees werden in die Erreichung dieser konkreten Ziele miteinbezogen. Gerade der Fokus auf die Unternehmensziele fehlt in Personalentwicklungsmaßnahmen sonst häufig.

3,8

Projektanfragen erhielten Interimmanager und -managerinnen im Durchschnitt im Jahr 2020. 2019 waren es noch 4,8 Projektanfragen.

Erfahrung reaktivieren

Menschen im Ruhestand verfügen über eine große Erfahrung, die sie weitergeben wollen. Die Plattform Silverworker-Online fokussiert auf die Altersgruppe der Über-55-Jährigen und vermittelt erfahrene Personen für den Einsatz in den Bereichen HR und Operational Excellence.

Anfragen in der Pandemie (in Prozent)

Kostenreduzierung	17,5
Remote-Arbeit	15,1
Umgestaltung der administrativen Bereiche/Prozesse	10,3
Strategische Neuausrichtung	10,3
Liquiditätssteuerung	9,6
Reorganisation der produktiven Bereiche	9,5
Vorantreiben der Digitalisierung	8,8
Fokussierung auf das Kerngeschäft	3,9
M&A	1,4
keine Maßnahmen ergriffen	6,3

Der Frauenanteil im Interimmanagement stagniert bei 10%.



Interimprojekte 2020

