

WIRTSCHAFTSUNTERSUCHUNGEN

Handelskammer Schweiz-Osterreich und Liechtenstein

8/

Sind wir nicht alle Manager auf Zeit? Interimsmanager benötigen Umsetzungskompetenz

Mit dieser Frage beschäftigt sich Mag. Maria Th. Bühler, Inhaberin des 1. österreichischen privatwirtschaftlichen Pools für Interimsmanager seit der Gründung vor knapp einem Jahr.

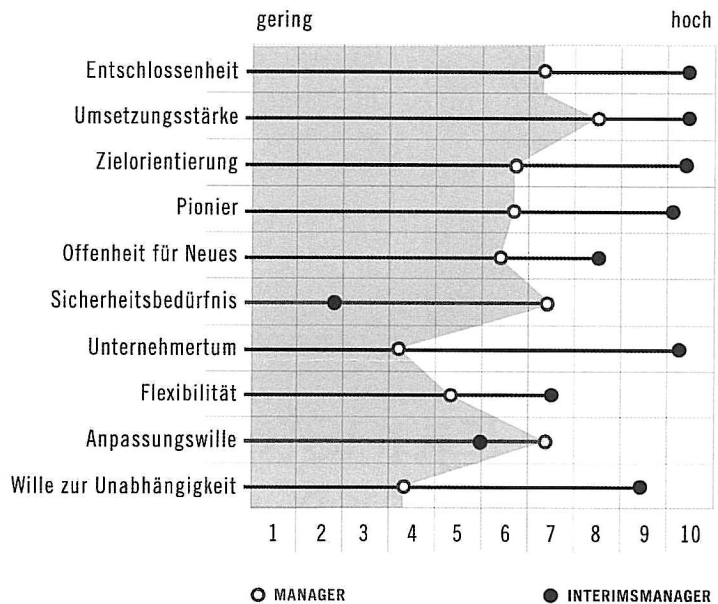
Auf Basis von mehr als 200 Interviews und einem Pool von rund 150 Mitgliedern, hat sich ein typisches Profil von Persönlichkeiten, die für Interimsmanagement prädestiniert sind, herauskristallisiert. Bei dieser (nicht repräsentativen) Analyse wurden 10 Kriterien auf einer Skala von 1 bis 10 bewertet. Faktum ist, dass alle Probanden in allen Attributen überdurchschnittliche Ausprägungen aufweisen. Das überrascht auch nicht, waren doch alle zwischen 10 und 30 Jahren in Führungspositionen.



Mag. Maria Bühler: „Vielleicht sind wir alle – gewollt oder ungewollt – Manager auf Zeit. Aber nicht alle sind dafür geeignet.“

18

Profilvergleich MANAGER und INTERIMSMANAGER



Der typische Interimsmanager geht entschlossen, zielorientiert und mit hoher Umsetzungskompetenz an die Aufgaben heran, die im allgemeinen sehr klar definiert und eingegrenzt sind. Was einen Interimsmanager aber insbesondere auszeichnet ist der Wille Neues anzugehen, etwas auf zu bauen und wenn es in den normalen Regelprozess übergeht, abzugeben. Der Interimsmanager liebt seine Unabhängigkeit, in die er oder sie nach einem abgeschlossenen Projekt wieder zurück kehrt. Nur in ganz seltenen Fällen nimmt ein Interimsmanager wieder eine Fixanstellung an. Und dies ist auch unabhängig vom Alter - Interimsmanager sind dies auf Grund ihrer Wesensart.

Unterschiedliche Charaktere

Die Eingangsfrage beantwortet Mag. Bühler so: „Vielleicht sind wir alle - gewollt oder ungewollt - Manager auf Zeit. Aber nicht alle sind dafür geeignet. Die Charaktere sind unterschiedlich. Und das ist gut so. Damit ein System wie ein Unternehmen gut funktionieren kann braucht es beide. Jene, die für Kontinuität stehen und den Prozess langfristig begleiten und jene, die im akuten Fall kurzfristig einspringen können - je nach dem, welchen Bedarf ein Unternehmen hat. Es ist also immer eine Frage der optimalen Ressourcenallokation - das richtige Profil, die optimale Umsetzungskompetenz zur richtigen Zeit am richtigen Ort.“