



### Internationales Interim-Management

Internationales Interim-Management stellt eine andere Liga innerhalb unserer Branche dar. Internationales Interim Management stellt an alle Beteiligten höhere Anforderungen als die routinierte Betreuung von nationalen Interim-Manda(n)ten.

Die **Interim-Manager** müssen den Nachweis erbringen, dass sie umfassende operative Erfahrung in den Einsatzländern haben, um auf sich allein gestellt die Erwartungen des Kunden vor Ort erfüllen zu können. Sie müssen sich - auch mal ohne Dolmetscher - verständigen können, mit der jeweiligen Mentalität umgehen, innerbetriebliche und administrative Hürden nehmen und schließlich die Brücke zur deutschen Muttergesellschaft bauen. Klima und mangelnder Komfort dürfen ihre Performance nicht beeinträchtigen. Isolation und lange Nachtflüge akzeptieren sie als Teil des Mandats. Hinzu kommt, dass das Persönlichkeitsprofil zur Aufgabe passen muss. Die Selektion der Interim-Manager, die für internationale Einsätze in Frage kommen, fällt daher wesentlich stringenter aus.

Für den **Auftraggeber** ist die Entscheidung für die Einsetzung eines Interim-Managers in seinen Auslandsgesellschaften nicht leicht. Er wird den Interim-Manager nur als letzte Option ziehen, nachdem er seine eigenen Möglichkeiten ausgeschöpft hat. Er holt sich einen fremden Manager ohne interne Historie ins Haus, dem oftmals die Zukunft ganzer Betriebe und deren Mitarbeitern anvertraut wird. Viel Zeit, sich miteinander vertraut zu machen, bleibt in der Regel nicht. Den Interim-Manager ohne ausreichende Befugnisse auf den Weg zu schicken geht auch nicht. Ihn an der kurzen Leine zu führen ist nicht umsetzbar und würde auch dem Einsatzziel nicht gerecht. Es bleibt dem Auftraggeber daher nichts anderes übrig als sich zunächst einmal auf den Provider zu verlassen.

Damit landet die Verantwortung für einen guten Projektstart schließlich beim **Provider**. Wie das Projekt endet entscheidet das Zusammenspiel zwischen dem hiesigen Auftraggeber und dem Interim-Manager vor Ort. Aber die Voraussetzungen für ein professionelles kick-off muss der Provider schaffen. Das beginnt mit sorgfältigen Interviews der Kandidaten,

die sich um die Aufnahme in den Pool bewerben, der Überprüfung ihrer Referenzen, der präzisen Erfassung von Position, Aufgaben und Ziele des Interim-Managers, dessen Befugnisse und Berichtswege, und schließlich die aktive Begleitung während der Startphase des Mandats. Der Provider kann dabei durchaus auch zum „Anwalt“ beider Parteien werden.

Das setzt allerdings voraus, dass auch beim Provider Erfahrung in der Führung von Auslandsmandaten gegeben sein muss.

### Zu SI Interim Management UG

**SI Interim Management** ist eine Agentur für die Vermittlung von besonders qualifizierten Interim-Managern in Führungspositionen auf Zeit im In- und Ausland. Bei der Auswahl unserer Interim-Manager sind wir für jede Nationalität offen. Wir achten auf Qualifikation, Persönlichkeit und Integrität.

*Vertrauen ist im Personalgeschäft höchstes Gebot. Das gilt uneingeschränkt auch im Interim-Management. Bei aller Effizienz in der Bearbeitung von Interim-Anfragen muss gewährleistet sein, dass das Vertrauen des Kunden in die Sorgfalt seines Interim Management-Providers gerechtfertigt ist - besonders bei Auslandseinsätzen. Daher nehmen wir uns besonders viel Zeit für eine sorgfältige Auslese unserer Kandidaten. Wir haben ein großes Interesse an einer gewissenhaften Selektion, denn jeder von uns eingesetzte Interim-Manager ist unsere Visitenkarte.*

*Der Erfolg von Auslandsinvestitionen hängt von den Menschen ab, denen sie anvertraut werden. Sie müssen zur richtigen Zeit, für die richtige Dauer und in der richtigen Qualifikation bereit stehen. Wir schlagen nur Kandidaten mit der besten Passgenauigkeit auf die Anfrage vor, zunehmend auch mit der Nationalität des Ziellandes. Durch den Einsatz nationaler Interim-Manager mit Ausbildung und Abschluss an deutschsprachigen Universitäten ist sichergestellt, daß europäische Denkweisen im Zielland den richtigen Umsetzer finden. Ausserdem fällt in diesen Fällen die Beantragung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis weg – in Ländern mit kontingentierter Anzahl an ausländischen Führungskräften ein wertvoller Vorteil.*

**Weitere Veröffentlichungen:****Internationales Interim Management I, März 2011:**

- Internationales Interim Management
- Interim-Manager vs. Expatriate
- Vergütung von Interim-Managern
- Interim-Management – eine Vertrauensfrage
- Interim-Management in **Brasilien**
- Interim-Management in **Russland**
- Interim-Management in **Indien**
- Interim-Management in **China**

Sämtliche Nutzungsrechte an dem vorliegenden Artikel liegen bei Herrn Dr. Schützdeller. Jegliche Nutzung des Artikels oder einzelner Teile davon, insbesondere die Vervielfältigung, Verbreitung, öffentliche Wiedergabe oder öffentliche Zugänglichmachung, ist ohne die vorherige schriftliche Einwilligung von Herrn Dr. Schützdeller unzulässig. Jegliche unautorisierte Nutzung des Artikels berechtigt Herrn Dr. Schützdeller zum Schadensersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.

**Internationales Interim Management II, Juli 2011:**

- Warum warten bis der Neue kommt?
- Interkulturelle Kompetenz für **Brasilien**
- Haftung von Interim Managern und deren Absicherung
- Hindernisse für den Einsatz von Interim-Managern
- Interim-Management in den **USA**
- Interim-Management in **Singapur**

**Internationales Interim Management III, Dezember 2011:**

- Mit Voraussicht planen: Interim-Manager früh buchen
- Soft Skills für Interim-Management in **Indien**
- Vertraulichkeit im Interim-Management
- Interim-Management in **Indonesien**

Alle Veröffentlichungen können auch einzeln unter

[www.international-interim.de/public/veroeffentlichungen-downloads/](http://www.international-interim.de/public/veroeffentlichungen-downloads/)

heruntergeladen werden.

Ein Unternehmen in der



*Metropolregion  
Rhein-Neckar*