

## Warum warten bis der Neue kommt?

von Dr. Reinhard Schützdeller, SI Interim Management

**Führungspositionen über eine Personalberatung neu oder erstmalig zu besetzen erfordert Geduld. Nur selten sind Führungskräfte in der geforderten Qualifikation sofort verfügbar. Meist muss mit 6-9 Monaten gerechnet werden, ehe ein neuer Manager für die Nachfolge gefunden und einsatzbereit ist. In der Zwischenzeit ist die Position vakant – je hochrangiger, desto höher sind Belastung und Risiko für das Unternehmen.**

Interim-Manager stehen bereit, die Lücke übergangsweise zu schliessen und Unternehmen wie Personalberatung den Zeitdruck zu nehmen. Dabei sind Interim-Manager durchaus nicht zweite Wahl. Dass sie innerhalb von 1-2 Wochen einsetzbar sind setzt sie nicht etwa herab, sondern unterstreicht nur die Flexibilität des Interim-Managements. Interim-Manager sind hoch qualifizierte und erfahrene Führungskräfte, die auf allen Ebenen nach kurzer Einarbeitung spürbar Entlastung schaffen, im In- und Ausland.

Kontinuität im Tagesgeschäft und Erhaltung der Führung sind die am meisten benannten Motive für den Einsatz von Interim-Managern bei Vakanzüberbrückungen. Hinzu kommt aber zunehmend ein weiterer Aspekt: Interim-Manager sind als unbelastete Dritte am besten dafür geeignet, fällige Reformen einzuleiten oder Aufbauarbeit zu leisten. Für das Unternehmen hat dies den Vorteil, den Nachfolger unbeschadet in seine neue Funktion einsetzen zu können und darüber hinaus in der Verfolgung seiner Ziele ohne Zeitverlust voranzukommen.

Für die Personalberatung liegt der Vorteil darin, mit der gewonnenen Zeit näher am Anforderungsprofil arbeiten zu können und weniger Kompromisse machen zu müssen. Die Treffsicherheit der Personalauswahl wird deutlich höher. Sollte die Personalberatung verpflichtet worden sein, im Fall einer Fehlbesetzung kostenlos nachbessern zu müssen, würde der Einsatz eines Interim-Manager dazu beitragen, das Risiko potentieller Folgekosten für die Personalberatung zu senken.

Und der Kandidat selbst? Er würde mit höherer Sicherheit der Richtige am richtigen Ort sein und hoffentlich lang und erfolgreich - bleiben.

## 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**

**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**

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.