
Nur Kosten zu sparen ist nicht genug

22.08.2014 | 09:33 | Michael Köttirsch (Die Presse)

Interimsmanagement. In Österreich ist die temporäre Führung von Unternehmen oder Abteilungen noch ein Randthema. Der neue Fachverband will das ändern.

Sie werden engagiert, um Umstrukturierungsprogramme und Sanierungen durchzuziehen, Fusionen zu begleiten, Prozesse zu optimieren, Projekte zu managen oder Personalausfälle, -übergänge und Kapazitätsengpässe aufzufangen: Auf Interimsmanager warten schon jetzt zahlreiche Aufgaben. Besonders gefragt sind die Manager, die in das Unternehmen kommen, um bald wieder zu gehen, in der Finanzbranche. Dabei sind es nicht nur Konzerne, die sich vorübergehende Unterstützung holen, sondern auch kleine und mittlere Betriebe.

Rund 20 Provider und zwischen 1500 und 2000 Interimsmanager gebe es derzeit in Österreich, sagt Martin Mayr. Belastbare Zahlen aber würden fehlen – noch, wie er sagt. Er initiierte zu Jahresbeginn die DÖIM, die Dachorganisation Österreichisches Interim Management, die diese Form der Führung in Österreich weiter etablieren, die Qualität von Interimsmanagement sichern und die Interimsmanager untereinander vernetzen möchte.

Gute Interimsmanager, sagt Mayr, verfügen über 15 bis 20 Jahre Führungserfahrung – am besten in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen. Und zwar in der ersten oder zweiten Führungsebene. Nicht zu verwechseln seien Interimsmanager mit Beratern, von denen Unternehmen das methodische Wissen beziehen, die aber nicht operativ tätig werden.

„Interimsmanager sind Menschen“, sagt Mayr, „die sich immer wieder verändern wollen und sich für schwierige Situationen begeistern können.“ Was sie brauchen, ist die Fähigkeit, schnelle Entscheidungen zu treffen und gleichzeitig die Mitarbeiter zu motivieren.

Arbeiten an der Strategie

Neun bis zwölf Monate dauert der Einsatz im Schnitt, bei dem es in aller Regel zunächst zwei Aufgaben zu erfüllen gilt: Erstens mit den Stakeholdern in Kontakt zu treten, vor allem mit den Banken. Zweitens die Strategie zu bearbeiten oder eine neue zu entwickeln. „Cost Cutting“, sagt Mayr, darf man dabei nicht mit Strategie verwechseln. Denn es gibt auch schlechtes Interimsmanagement, das nach dem Prinzip „Hinter mir die Sintflut“ vorgeht. Gute Interimsmanager würden zwar nur kurz operativ tätig sein, dann aber weiter als Berater zur Verfügung stehen.