

## Interim Executive / Interim-Management

### **Voraussetzungen und Profil**

Interim-Management hat sich in Deutschland inzwischen zu einem akzeptierten Management-Instrument zur Lösung von temporären Managementfragen entwickelt.

Neben anderen Instrumenten der Problemlösung wie Beratung, Ausbildung, Coaching und Rekrutierung bietet sich auch Interim-Management dazu an.

Als **Interim Executive** müssen im allgemeinen *drei Rollen gleichzeitig* erfüllt werden:

- die Zuständigkeit für die tägliche Geschäftsführung („day-to-day business)
- Problemanalyse und Entwicklung von Lösungsvorschlägen
- Umsetzung der notwendigen Veränderungen (change process)

Der Interim Executive ist freier Unternehmer und nicht darauf aus, eine Dauerstellung zu erlangen. Er muss seine Klienten durch seine Persönlichkeit überzeugen. Seine Aufgabe steht unter einem immensen Zeitdruck:

- er muss schnell analysieren,
- die Mitarbeiter schnell einschätzen
- und motivieren.

Er muss schnell Veränderungsbereitschaft herstellen und entsprechende Teams bilden.

Nicht die ersten 100 Tage, sondern der erste Monat ist entscheidend !

Er muss Konflikte handhaben können und schnell Kooperationen herstellen. Er muss mit "offenen Ohren" Standing beweisen. Er benötigt eine hohe Stresskompetenz (wobei sich immer nur um positiven Stress handeln darf, ansonsten ist sein Auftrag gefährdet).

Der Interim Executive muss das Selbst-Management beherrschen und eine Work-Life-Balance herstellen können.

Seine Aufgabe beim Klienten besteht letztlich darin, das Unternehmen in die Lage zu versetzen, die Probleme selbst zu lösen. Er muss loslassen können, sein "Kind" in die Selbständigkeit entlassen und daraufhin arbeiten, dass dies mit Erfolg möglich wird. Er muss sich am Ende selbst entbehrlich machen.

Die Aufgabe des Interim Executive ist nur bei voller Transparenz und in einem Klima des Vertrauens zu bewältigen.