



„Hybrides Wissen und personelle Kapazitäten sind Engpässe.“

butterflymanager gibt es jetzt seit 16 Jahren. Wie hat sich das, was Unternehmen von Interim Managern wollen, verändert?

In den Anfangsjahren ging es fast ausschließlich um die personelle Besetzung klar definierbarer Projekte, für die sich intern niemand fand, die Überbrückung von Vakanzen sowie um Restrukturierungen. Solche Klassiker sind geblieben, aber es ist nun noch etwas Neues hinzugekommen.

Was durch VUCA beschrieben wird, spiegelt die enormen aktuellen Herausforderungen unserer Kunden wider: Die Wertschöpfungsketten ändern sich in Atemberaubender Geschwindigkeit. Das erfordert ständig die Implementierung neuer Konzepte und eine hohe Flexibilität. Zudem eine große Bereitschaft zu Lernen und Auszuprobieren. Und alles muss schnell gehen.

Je mehr Veränderung, Change oder Transformation anliegt – egal wie Sie es nennen – kommt

Interview

Die VUCA-Welt erfordert neue Kompetenzen bei Interim Managern

Dr. Harald Schönfeld im Interview



zu dem, was ein Interim Manager inhaltlich und fachlich tut, immer mehr Kulturarbeit am Menschen hinzu. Und das geforderte funktionale Wissen wird selbst bei Kaufleuten immer mehr hybrid: Digitale Kompetenzen kommen hinzu und werden fast schon selbstverständlich.

Was kann ein Interim Manager konkret beitragen?

Die Anforderungen in einer VUCA-Welt rufen geradezu nach (Führungs-) Kompetenzen und besonderen Rollen, die eine schnelle und zielgerechte Veränderung fördern. Mit einem Interim Manager kommen die unverzüglich ins Unternehmen.

Ein Interim Manager bringt immer viel aktuelles Wissen in die Firma. Das kann auch Wissen

darüber sein, wie Veränderungen mit all ihren Hürden und Widerständen funktionieren. Ein Interim Manager arbeitet ja - anders als ein Consultant - in der Praxis selbst mit. Daher ist die Transformation von Know-how immer an die vorliegende Situation und den Stand der Mitarbeiter angepasst:

Ein Interim Manager übersetzt das „Wissen“ somit immer in ein „Tun mit Akzeptanz“, bis es auch wirklich läuft. Er kann vormachen und hat auch schon an anderer Stelle gesehen und selbst erlebt, welche Probleme auftauchen. Daher ist er ein geschätzter Sparringspartner für alle Seiten, auch wenn die gesuchte Rolle in der Praxis durchaus die einer durchsetzungsstarken und voraus gehenden Führungskraft sein kann.

(Fortsetzung auf Seite 3)

(Fortsetzung von Seite 2)



„Übersetzung von Wissen in ein Tun mit Akzeptanz.“

Worauf achten Sie in Ihrer Arbeit als Provider?

Wir freuen uns, wenn ein Kunde schon beim Briefing-Gespräch neben allen fachlichen Anforderungen das Thema der Kulturarbeit offen anspricht: Menschen im Wandel abholen, ermutigen und mitnehmen. Es geht darum, selbst bei härtesten Zeitplänen, den betroffenen Mitarbeitern und Führungskräften ein Loslassen vom Bewährten zu ermöglichen, Neues zu erschließen, ein Wachsen des Gemeinsamen zu fördern und letztlich zu verselbständigen.



Es ist schön, wenn es Interim Manager gibt, die immer wieder beim Thema Kultur begeistern. Wir achten daher sehr auf die zum Unternehmen und zur Aufgabe passende Persönlichkeit mit ihren sozialen und emotionalen Kompetenzen. Gleichzeitig stimmen wir jedoch mit dem Kunden genau ab, welches Maß und welche Art an Kulturarbeit

er neben der rein fachlichen Lösung wirklich möchte. Wir bringen dabei unsere Sicht und Perspektive aus mehr als 16 Jahren Interim Management in diese Diskussion mit ein. Das Gesamtkonzept des Unternehmens und die Integration von dem, was der Interim Manager tut, ist genau im Auge zu behalten. Ein von allen Seiten akzeptiertes Anforderungsprofil gibt zusätzliche Sicherheit.

Natürlich stehen wir als butterflymanager für den perfekten Service: Von der Anfrage über die Kandidatenpräsentation, die Vertragsgestaltung, das Sparring während des Projektes bis hin zur reibungslosen Administration: Für nationale und internationale Aufgaben.



„Zusätzliche Sicherheit und ein perfekter Service.“

