

## Die Macher für schnelle Einsätze



Manager stehen im Rampenlicht. Über sie ist in den vergangenen Monaten viel geschrieben worden. Einiges davon ist angesichts der Wirtschaftskrise zurecht wenig schmeichelhaft für die Wirtschaftselite. Maßlos, verantwortungslos, hilflos – diese Attribute werden so manchen Managern prominenter Firmenpleiten angeheftet. Aber das mediale Interesse gilt auch den Managern, die in ihren Unternehmen beeindruckende Leistungen erbringen, den Vordenken, den Querdenkern, den Machertypen.

Ein besonderer Typ von Macher unter den Managern ist der Öffentlichkeit dagegen wenig bekannt: Der Manager auf Zeit, auch Interim Manager genannt. Immer öfter gerufen als Feuerwehrmann in brenzligen Situationen, müssen Interim Manager innerhalb weniger Monate Bereiche oder auch ganze Firmen wieder flott machen. Deshalb wollten wir mehr erfahren über diese flexible Manager-Zunft (ab Seite 16). Es gibt sie zu Tausenden, gelistet in zahlreichen Datenbanken. Doch Kenner der Szene sprechen davon, dass nur ein Teil davon wirklich das Zeug dazu hat, als Überbrückungshelfer zu bestehen. Die Auswahl eines passenden Interim Managers ist daher trotz aller Unterstützung der Vermittler sehr anspruchsvoll. Ein Job für den Business Partner HR, sollte man meinen.

Kaum zu glauben: Personaler spielen beim Thema Interim Management keine Rolle. Sie werden nicht gefragt, verstecken sich, oder aber sie blockieren, sehen ihre Arbeit in Frage gestellt. Wenn externe Interim Manager engagiert werden, kann etwas mit der eigenen Talente-Pipeline nicht in Ordnung sein, so die gängige HR-Interpretation. Dabei sollten sich gerade die Personaler in die Diskussion darüber einbringen, wann es klug ist, flexible Führungskräfte und Projektmanager einzusetzen, wie die passenden Interim Manager ausgewählt und wie sie richtig eingeführt werden.

„Management heißt, die Dinge richtig zu tun. Führung heißt, die richtigen Dinge zu tun“, so lautet ein von Beratern und Managern immer wieder gern genutztes Zitat des Management-Vordenkers Peter F. Drucker. Wir wünschen Ihnen als HR-Manager und Führungskraft, dass Ihnen beides gelingt. Denn auf Sie warten im nächsten Jahr große Herausforderungen (Seite 10). Darüber nachzudenken lohnt sich. Am Jahresende ist es weniger das Rampenlicht, sondern das besinnliche Adventslicht, das uns hierzu die Muße geben sollte.

*Erwin Stickling*

Erwin Stickling  
Stellv. Chefredakteur