

Keine Sanierungswelle

STATEMENTS. Im vergangenen Jahr brach der Markt für Interim-Management kräftig ein. Die Prognosen für 2010 sind wieder positiver.

Von **Melanie Rößler** (Red.)

Das Krisenjahr 2009 hat auch den Markt für Interim-Management hart getroffen (siehe Studien Seite 59), die Prognosen für 2010 sind aber wieder positiver. Das Personalmagazin hat vier Interim-Management-Anbieter gefragt, welche Themen ihrer Erfahrung nach derzeit am meisten nachgefragt werden und wie stark das Thema Krisenmanagement die aktuellen Aufgaben der Interim-Manager prägt. Der Tenor: Restrukturierungs- und Sanierungsprojekte spielen in der Krise zwar eine wichtige Rolle, einen Trend oder gar eine „Sanierungswelle“ können die Anbieter jedoch nicht ausmachen.

„Härte, gepaart mit emotionaler Intelligenz und Umsetzungsstärke“

Rainer Nagel, Managing Partner der Atreus GmbH in München, sagt, dass zumindest in seinem Unternehmen die „harten“ gegenüber den „weichen“ Auf-

gabenstellungen dominieren: In schwierigen Situationen Erfolg versprechende Lösungswege aufzuzeigen und alle relevanten Stakeholder für zum Teil unvorteilhafte oder zumindest unpopuläre Maßnahmen zu gewinnen, zügig klare Entscheidungen zu treffen, nachvollziehbar zu kommunizieren und

Harmonisierung von ‚Compensation & Benefits‘ oder ‚lean HR‘.“

„Einfühlsame Macher, die die Unternehmenswerte respektieren“

Antje Lenk, Geschäftsführende Gesellschafterin des Interim-Dienstleisters

„Wir sehen keine Welle von Sanierungsmandaten als Reaktion auf die Krise.“

Antje Lenk, Geschäftsführerin von Bridge IMP, München



sie dann konsequent umzusetzen – dafür braucht es Härte, gepaart mit Restrukturierungserfahrung, emotionaler Intelligenz, hoher Kommunikationsfähigkeit und Umsetzungsstärke. Die daraus abgeleitete persönliche Glaubwürdigkeit ist am Ende entscheidend für den Erfolg.

Atreus Interim-Manager sind zu großen Teilen in Transformationssituationen im Einsatz. Restrukturierung muss dabei nicht Sanierung, sondern kann ebenso

Bridge IMP in München, sagt: „Krisenmanagement ist als Kernaufgabe sehr präsent, wir sehen jedoch keine Welle von Sanierungsmandaten als unmittelbare Reaktion auf die Wirtschaftskrise. Einsätze finden nicht nur in der ersten Ebene in der Rolle des sanierenden CFO oder CEO statt. Oft besteht Bedarf an operativen Managern für Teil-Sanierungsprojekte, wie Einkaufsoptimierung oder Umsetzung von Sozialplänen.

Interim-Manager mit Restrukturierungserfahrung sind aber nicht nur bei Sanierungsmandaten gefragt. Gerade Unternehmen mit starkem Wachstum profitieren genauso von ‚sturmfesten‘ Managerpersönlichkeiten: hart und konsequent in der Umsetzung – aber mit dem nötigen Einfühlungsvermögen für die bereits geschaffenen Unternehmenswerte. Wir von Bridge IMP erwarten von unseren Interim-Managern einen äußerst verantwortungsvollen Umgang mit der übertragenen Aufgabe und dem damit vom Kunden entgegengebrachten Vertrauen. Harte Faktoren wie die fachliche

„Der Markt wird nach wie vor von Restrukturierungsprojekten bestimmt.“

Rainer Nagel, Managing Partner der Atreus GmbH, München



gabenstellungen dominieren: „Der Markt für Interim-Management wird nach wie vor von Restrukturierungsprojekten bestimmt. Dabei werden Manager gesucht, die überprüfbare Erfolgsbeispiele in vergleichbaren Aufgabenstellungen aufweisen können. Neben Branchenerfahrung ist vor allem Führungsfähigkeit gefor-

das Management von Wachstum sein. Wir werden also auch zukünftig eher in ‚harten‘ als in ‚weichen‘ Aufgabenstellungen tätig sein. Auch unsere Aufgaben im HR-Bereich sind durch eine hohe Ergebnisorientierung geprägt. Typische Projekte sind nach wie vor Personalabbau, aber auch zum Beispiel die internationale

