

1. Oktober 2015

Geballte Kompetenz mit Blick fürs Wesentliche: Aus dem Leben eines Interim Managers

PROFESSIONALS, KARRIERE

Eigentlich reizt Sie die Selbständigkeit schon länger. Den Schritt aus Ihrer aktuellen Führungsrolle mit unbefristetem Arbeitsvertrag heraus in ein neues Karriere-Abenteuer haben Sie bislang aber doch noch nicht gewagt. Eine, die es gewagt hat, ist Tanja Magnus.

Sie weiß, worauf es dabei ankommt – denn sie arbeitet seit fast zehn Jahren erfolgreich als Interim Managerin im Finanz- und Rechnungswesen. Warum sie so erfolgreich ist und was sie angehenden Interim Managern empfiehlt, lesen Sie in unserem Interview.



Tanja Magnus

Robert Half (RH): *Frau Magnus, nach verschiedenen Führungspositionen im Controlling und Rechnungswesen haben Sie sich vor fast zehn Jahren selbstständig gemacht. Wie hat der Übergang funktioniert?*

Tanja Magnus (TM): Der Übergang hat reibungslos funktioniert, ich hatte mich rechtzeitig um den ersten Auftrag gekümmert. Das war somit ein guter Start in die Selbständigkeit.

RH: *Suchen Sie Ihre Aufträge selbst?*

TM: Ich arbeite seit Beginn an mit Providern zusammen. Das sind Personalvermittler, die sich auf die Vermittlung von Projekten für Interim Manager speziali-

siert haben, so wie [Robert Half Management Resources](#). Sie kümmern sich um die Akquise, die vertraglichen Angelegenheiten und sind auch während der Projekte mein wertvoller Ansprechpartner. Ich bin vor allem froh, dass mir jemand die Akquise abnimmt, denn gerade das ist ein hartes Geschäft. Der erste Schritt in die Selbstständigkeit sollte deshalb die Suche nach guten Providern sein.

RH: *Worauf sollten selbständige Finanzprofis bei der Auswahl eines Providers achten?*

TM: Ich würde eine spezialisierte Agentur empfehlen, die sich in der betreffenden Branche auskennt und gleichzeitig bestens mit dem Markt vertraut ist. Denn so ist die Arbeit mit dem Provider partnerschaftlich und auf Augenhöhe möglich und die vermittelten Projekte passen. Wichtige Voraussetzung ist dabei, dass Provider und Interim Manager zu einander passen. Ich empfehle deshalb auf jeden Fall ein persönliches Kennenlernen, bevor eine Entscheidung getroffen wird.

RH: *Neben einem guten Provider kommt es aber natürlich auch auf die Fähigkeiten des Freiberuflers an. Was muss er oder sie können?*

TM: Von einem Interim Manager wird fachliche Excellence, Professionalität und Erfahrung erwartet. Er muss sich äußerst schnell in die beauftragte Thematik einarbeiten. Ein guter Manager auf Zeit sollte sich nicht nur als Teambilder, sondern auch als Teamplayer verstehen. Er sollte jederzeit in der Lage sein, sich gedanklich in die Position der jeweiligen Mitspieler zu versetzen, schließlich hat er oder sie es in der Regel mit vielen unterschiedlichen Persönlichkeiten auf unterschiedlichen Hierarchieebenen zu tun. Frei nach Sunzi: Wer seine Mitspieler gut kennt und wer sich selbst gut kennt, wird jedes [Projekt](#) zum Erfolg führen.

RH: *Der Altersdurchschnitt von selbstständigen Fach- und Führungskräften war lange Zeit relativ hoch. Ist Alter ein Kriterium, um erfolgreich zu sein?*

TM: Es gibt kein Mindestalter, aber ein Manager auf Zeit sollte schon etwa zehn Jahre Berufserfahrung mitbringen. Schließlich ist es ja auch die Erfahrung, die der Kunde mit einkauft.

RH: *Sagen wir, eine Fach- oder Führungskraft bringt die nötigen Qualifikationen mit, hat einen Provider gefunden und beginnt das erste Projekt. Worauf sollte er oder sie achten?*

TM: Damit das Projekt ein Erfolg wird, ist es wichtig, gleich zu Beginn mit dem Auftraggeber noch einmal detailliert über den Auftrag zu sprechen:

- Was ist die genaue Zielsetzung, was ist die Erwartung an den Interim Manager, welche Rolle hat er einzunehmen?
- Gibt es Verhaltens- und Spielregeln, die zu beachten sind?
- Wer im Unternehmen ist über den Einsatz informiert?
- Welche Kultur wird im Unternehmen gelebt? Besteht die Möglichkeit einer Vorstellungsrunde?
- Wie hoch ist der Informationsbedarf des Auftraggebers hinsichtlich des Projektfortschrittes und der Projektentwicklung – täglich, wöchentlich, monatlich?

RH: *Aus Ihrem C.V. geht hervor, dass sich nahezu nahtlos ein Projekt an das nächste anschließt. Gibt es eines, an das Sie sich besonders gern erinnern?*

TM: Na klar. Ein Ingenieurdienstleister beauftragte mich damit, sein Projektcontrolling zu unterstützen. Man hatte das vorhandene SAP-System untersucht und war zu dem Ergebnis gekommen, dass hier ein kompletter Neubau mit anschließender Migration das Beste sei. Bereits nach zwei Tagen wurde mir die Co-Projektleitung übertragen: Eine Interim-Kollegin übernahm den technischen Part, ich war für die Spezifikation und Zusammenführung der Kundenwünsche zuständig.

Nach weiteren sechs Wochen wurde ich gebeten, die kaufmännische Leitung zu übernehmen und den parallel stattfindenden Konzernumbau von einer GmbH-Struktur in eine Divisions-Struktur zu begleiten. Das war eine tolle Herausforderung, die im Team-Approach hervorragend gemeistert wurde.

RH: *Haben Sie schon einmal daran gedacht, wieder in die Festanstellung zu wechseln?*

TM: Diese Frage wird mir in fast jedem Projekt gestellt. Bei einer interessanten Geschäftsführungsposition im Maschinen- und Anlagenbau käme ich wohl ins Nachdenken. Denn Geschäftsführer und Interim Manager haben, neben der vertraglichen Befristung, einiges gemeinsam: Sie stehen ständig im Fokus, haben eine hohe Verantwortung und müssen ihr Geschäft verstehen.

RH: *Hätten Sie noch einen Tipp für angehende Interim Manager? Welche Eigenschaften sollte er oder sie auf jeden Fall mitbringen?*

TM: Auf den Punkt gebracht: Er oder sie muss ein fachkompetenter Problemlöser sein, mit sehr guten Soft Skills, ohne Starallüren und mit Blick fürs Wesentliche.

* Als Provider bezeichnet man Personaldienstleister wie [Robert Half](#), die freiberufliche Fach- und Führungskräfte an Unternehmen auf Projektbasis vermitteln.

Bildquelle: @ adrian_ilie825 – Fotolia.com

Alenka Mladina

> ARTIKEL

TAGS:

[JOBWECHSEL](#), [KARRIERE](#)

SHARE ARTIKEL

