

Nutzen externer Berater und (Interims)Manager



Der Markt für Managementberatung wird vom Bundesverband Deutscher Unternehmensberater auf rd. 18 Mrd. Euro geschätzt. Hinzu kommen noch einmal geschätzte rd. 1 Mrd. Honorarumsatz im Bereich Interimsmanagement.

Die Finanzdienstleistungsbranche ist dabei mit einem geschätzten Anteil von über 20 Prozent eine der besonders beratungsintensiven Branchen.

Neben der Organisations- und Prozessberatung ist vor allem die Strategieberatung ein klassisches Aufgabenfeld für das Hinziehen externer Unterstützung.

Handelt es sich um sinnvolle Investitionen oder um unnötige Kosten?

Warum sollten Sie eigentlich überhaupt einen externen Berater oder Manager in Ihr Unternehmen holen? Kostet das nicht nur viel Geld und schafft außerdem eine Menge Unruhe?

Tatsächlich gibt es gute Gründe dafür, sich der Unterstützung Externer zu bedienen.

- Aufgrund ihrer reichhaltigen methodischen Erfahrung bei vielen Projekten können sich Externe schnell auf neue Situationen einstellen und so wertvolle Hilfe leisten. Vielfach verfügen sie auch über benötigtes aber intern nicht vorhandenes Expertenwissen.
- Externe tun sich oft leichter damit, das in einer Bank vorhandene Wissen zu kanalisieren und erreichen so eine fruchtbare Wechselbeziehung mit dem Management.
- Berater und Interimsmanager können zur Ausbildung und Weiterentwicklung der Führungskräfte einen positiven Beitrag leisten.
- Externe können neue Ideen einbringen und dürfen auch „naive“ Fragen stellen.
- Externe ermöglichen eine objektivere, da von Betriebsblindheit freie Information für das Top Management.
- Berater und Interimsmanager sind weitgehend interessenunabhängig und unvoreingenommen.
- Externe tun sich oft leichter damit, das in einem Unternehmen vorhandene Wissen zu kanalisieren und erreichen so eine fruchtbare Wechselbeziehung mit dem Management.

- Berater und Interimsmanager können temporär - also für eine konkret zu bestimmende Dauer - den Bedarf an intern nicht dauerhaft vorhandenen Stellen decken.
- Insbesondere Berater, aber auch Interimsmanager können bei schwierigen Themen eine „Buhmann-Funktion“ einnehmen und so diese Themen konsequenter und schneller zum Ziel führen.
- Externe sind teuer, folglich „muss“ man ihnen zuhören.
- Berater haben Zeit (vor allem, wenn sie dafür bezahlt werden).

Allerdings gibt es auch kritische Argumente, die nicht verschwiegen werden sollten:

- Externe Berater kosten (zusätzliches) Geld.
- Externe Berater kennen die internen Strukturen und die Kultur eines Unternehmens nicht ausreichend und haben daher oft Akzeptanzprobleme.
- Das Management wird oft nicht in ausreichend Maße in ein Projekt mit einbezogen.
- Externe Berater liefern oft nur eine Lösung, sorgen jedoch nicht für die Implementierung.
- Durch das Hinzuziehen vermeintlich teurer externer Berater kann ein Profilierungszwang entstehen, der zu „großen“ Lösungen veranlasst.

Entscheidende Voraussetzung für den erfolgreichen Einsatz eines externen Beraters oder (Interim)Managers ist daher die richtige Auswahl. Es muss einfach „passen“.

Haben Sie Fragen oder Anmerkungen oder möchten Sie weitere ergänzende Informationen?

Ich freue mich über Ihre Kontaktaufnahme.

Dr. Hansjörg Leichsenring
Management und Beratung für Banken und Finanzdienstleister
Tel.: +49 (4154) 98 96 28
E-Mail: info@Hansjoerg-leichsenring.de