

Reputation und Persönlichkeit des Interim Manager

Eine nachhaltige Unternehmensführung ohne Wertorientierung ist nicht möglich. Sie wird in den Köpfen und in den Taten der involvierten Menschen gelebt. Diese Wertorientierung zu kennen, ist unabdingbar. Demzufolge sollte ein Auftraggeber beim ‚Motivieren‘ weiterer (Interim-) Führungskräfte für das eigene Unternehmen bestimmte ethische Sorgfaltspflichten anwenden, d.h. nur solche Interim Manager anstellen, die den bereits vorhandenen Unternehmens-Werte-Kanon akzeptieren und auch weiterleben können.

Der Auftraggeber muss auf folgende Fragen klare Antworten haben:

- Wie lauten unsere Werte im Unternehmen?
- Leben wir diese Werte?
Stehen wir für diese Werte ein?
- Sind wir stolz auf unsere Werte?
- Müssen diese Werte an die heutige und vor allem an die zukünftige Unternehmensentwicklung angepasst werden?

Der Auftraggeber muss von Interim Manager in Erfahrung bringen:

- Wie lauten die Werte des Kandidaten?
- Kennt er den DDIM-Ehrenkodex?
- Kennt der Kandidat unsere Werte?
- Akzeptiert der Kandidat unsere Werte?
- Wird die Interims-Führungskraft unsere Werte mit Stolz vertreten?
- Ist der Interims-Manager eine „Bereicherung“ für unsere Wertorientierung?

Ohne eine „Ethical Due Diligence im Recruitment“ werden diese Fragen unbeantwortet bleiben. Lesen Sie mehr in meiner nächsten Kolumne im Dezember 2014.

Rudolf X. Ruter, Diplom-Ökonom, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Experte in Nachhaltigkeit und Corporate Governance, Financial Expert im Sinne des AktG, Stuttgart.

Derzeit u. a. Beiratsmitglied der Financial Experts Association e.V und des Deutschen CSR-Forums.

Seine Kolumne rund um das Thema "Gedanken zur Nachhaltigkeit" erscheint vierteljährlich im Interim Management Magazin der DDIM.



Rudolf X. Ruter

➔ rudolf.x@ruter.de
➔ www.ruter.de

Quellen und Links zu weiterführenden Informationen

- [Deutscher Corporate Governance Kodex](#)
- [UN Global Compact](#)
- [Deutscher Nachhaltigkeitskodex](#)