

hürten npm

Leistungsumfang





Wirtschaftlichkeit in Non-Profit-Organisationen

Beratung und Interim Management

Soziale Einrichtungen funktionieren nach eigenen Spielregeln; denn ihr Auftrag, die Mechanismen und Stakeholder sind andere als in der Privatwirtschaft. Und jede Einrichtung hat ihre Besonderheiten und eine spezielle Arbeitskultur. Auch wenn Gewinn nicht das vorrangige Ziel ist, so müssen sie doch immer auch wirtschaftlich ausgerichtet sein – zumal die finanziellen Mittel in der Regel nur begrenzt sind.

Als Beraterin und Managerin auf Zeit Sorge ich in Non-Profit-Organisationen für Wirtschaftlichkeit und eine nachhaltige Organisation – wenn die Zahlen nicht mehr stimmen, wenn es Probleme mit den Stakeholdern gibt oder wenn schlicht Veränderungen notwendig werden.

Dann möglichst schnell die Situation zu erfassen, einen Weg zu finden, um die gewünschte Entwicklung zu steuern, die notwendigen Maßnahmen selbst einzuleiten und umzusetzen – mit dem Rückhalt von Mitarbeitern, Betriebsrat und den externen Stakeholdern –, das ist meine Arbeit.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten mehr zu meinem Hintergrund und meinen Projekten.

Kunden und typische Anfragen

Nach einigen Jahren im Management in der Sozialwirtschaft kenne ich die besonderen Wirkmechanismen, Möglichkeiten und die entsprechenden Stakeholder. Deshalb stammen auch meine Kunden aus diesem Bereich:

- Wohlfahrtsverbände
- freigemeinnützige Träger
- private Träger
- kommunale Träger
- Komplexträger
- soziale Einrichtungen und Dienste
- Elterninitiativen
- Kirchengemeinden, Presbyterien
- Generalvikariate, Kirchenkreise
- sonstige soziale Organisationen

Typische Situationen, in denen ich gerufen werde

Wir sind ein kirchlicher Träger von zwei Einrichtungen für stationäre Altenhilfe mit insgesamt 116 Plätzen. Da die Einrichtungsleitung gekündigt hat, brauchen wir nun schnell eine Nachfolge. Wie finden wir einen geeigneten Kandidaten, und wie schaffen wir einen reibungslosen Übergang?

Als kommunaler Träger bieten wir 150 Pflegeplätze in einer Einrichtung. Wir haben ein sechsstelliges Defizit angehäuft, außerdem müssen wir die Mitarbeiter aus der Servicegesellschaft wieder in den Tarif eingliedern. Es kommen enorme Personalkostensteigerungen auf uns zu. Wie können wir die Situation verbessern? Wie sichern wir Liquidität und Fortbestand?

Als Träger von neun Einrichtungen bieten wir 910 Pflegeplätze für stationäre und 72 Wohnungen für teilstationäre Altenhilfe. Wir sind innerhalb weniger Jahre stark gewachsen. Die bisherigen Prozesse und Strukturen scheinen nun nicht mehr zu passen; viele Abläufe sind langwierig und kompliziert. Wie schaffen wir eine schlanke, flexible Organisation, die es allen Beteiligten einfacher macht?

Je nach Situation und Anforderung übernehme ich für eine gewisse Zeit die Führungsaufgaben (Interim Management) oder erstelle Analysen, Konzepte und Handlungsempfehlungen (Beratung), um deren Umsetzung ich mich dann auch kümmere – entweder persönlich (Projektleitung und Projektmanagement) oder zusammen mit Partnern, wenn es sich um größere und spezifische Aufträge handelt (Koordination). Nach Abschluss des Mandats begleite ich den Veränderungsprozess mittels persönlicher Statussitzen oder telefonischer Gespräche (Nachbetreuung). Bei Bedarf stehe ich den Führungskräften auch gern als Coach oder Mentorin zur Seite oder helfe in Einzelfällen bei der Suche nach einem neuen Einsatzbereich, wenn es in der alten Organisation keine passende Stelle mehr für jemanden gibt (Coaching zur beruflichen Neuausrichtung).

Arbeitsweise und Leistungen

Überblick schaffen. Prioritäten setzen.

Beratung – Analysen – Interim Management – Management-Coaching – Projektmanagement

Sie brauchen Unterstützung, weil irgendetwas in Ihrer Organisation nicht mehr so funktioniert, wie es sollte? Vielleicht sind die Kosten aus dem Ruder gelaufen, ungewöhnlich viele Mitarbeiter haben gekündigt, oder Prozesse und Struktur passen nicht mehr zur Unternehmensgröße. Sie brauchen jemanden, der Ihre Organisation wieder auf Kurs bringt. Darum kümmere ich mich.

So sieht die Zusammenarbeit aus:

1. Die Auftragsklärung

Sie bestimmen, was wir erreichen sollen, und beauftragen mich entsprechend gezielt. Oft ist die Situation aber auch so komplex, dass wir zunächst gemeinsam Ihre Ziele herausarbeiten und eindeutig festlegen. In dem Zuge definieren wir Aufgaben, Ressourcen, Auftragsdauer und Abschlussstermin – gerne bei einem persönlichen Gespräch in Ihrem Hause.

2. Die Analyse

Das Projekt beginnt mit einer ausführlichen kritischen Analyse Ihres Themas, zum Beispiel der Finanzierung oder Personaleinsatzplanung. Manchmal kann auch eine Gesamtanalyse Ihrer Organisation sinnvoll sein, beispielsweise wenn eine Ausgründung oder Restrukturierung bevorsteht, aber auch bei einer Umstrukturierung der Finanzbuchhaltung oder Verwaltung, vor einem Programm zur Organisationsentwicklung oder einfach zur Erstellung eines ebenso ausführlichen wie verlässlichen Risikoatlas. In diesem werden sämtliche Risiken und Schnittstellenproblematiken dargestellt, so dass Sie dringende Themen aktiv angehen können, sprich handlungsfähig werden. Darüber hinaus ist die Analyse hilfreich für die Entscheidungsgremien, da diese häufig nicht mit dem operativen Geschäft befasst sind, sowie als Grundlage für die mittel- und langfristige Planung. Vor allem aber dokumentiert die Analyse, dass Ihnen die einzelnen Handlungsfelder und Probleme bekannt sind und Sie daran arbeiten.

3. Prioritäten setzen

Anhand der Analyse wurde festgestellt, welche Themen in der Organisation anzugehen sind. Sie – oder wir gemeinsam – legen die Prioritäten fest:

- Welche Aspekte gefährden den Fortbestand des Unternehmens? (Datenschutz, Hygienestandards, Brandschutz)
- Wo geht es um die Optimierung von Prozessen? (Workflow bei der Auftragsbearbeitung, Schnittstellen, Struktur)
- Was dient der Wirtschaftlichkeit? (Personaleinsatz, mögliche Synergien, Controlling, Angebotsentwicklung)

4. Umsetzung

Die Umsetzung der Handlungsfelder übernehme ich häufig selbst. Handelt es sich um größere Projekte oder werden weitere Spezialisten benötigt, zum Beispiel für ein Bauvorhaben, IT-Lösungen und rechtliche Themen wie Pflegesatzverhandlungen, hole ich entsprechende Partner dazu und koordiniere die Zusammenarbeit. Die jeweiligen Dienstleistungsverträge betreue ich – von der Ausschreibung über den Kostenvergleich bis zur Vertragsvorbereitung. Dank meines gut ausgebauten Netzwerks kann ich auf kompetente, preisgünstige Experten zurückgreifen.

5. Nachbetreuung

Damit sich die Mühen und Kosten für Sie lohnen und die notwendigen Veränderungen dauerhaft greifen, biete ich eine Nachbetreuung an, sei es in telefonischen Zwischengesprächen, persönlichem Coaching und Mentoring oder in Beratungstagen vor Ort.

6. Dokumentation von Beratungsfortschritt und Erfolg

Damit Sie jederzeit den vollen Überblick haben, dokumentiere ich laufend den Fortschritt des Beratungsprozesses auf Basis des vereinbarten Auftrags. Dabei orientiere ich mich an den Europäischen Richtlinien für Qualität in der Unternehmensberatung (EN 16114).

7. Wirksamkeit meiner Tätigkeit

In den meisten Projekten lässt sich die Wirksamkeit meiner Einsätze auch monetär bewerten. Dazu erhalten Sie eine Auflistung des Return on Invest bzw. im Bereich des Interim Managements des Return on Interim Management (ROIIM).

Projektbeispiele

In unserer Branche ist es üblich, eine Schweigepflicht im Hinblick auf die Projekte zu vereinbaren. Deshalb wurden die folgenden exemplarischen Projekte so verändert und anonymisiert, dass die Kunden nicht erkennbar sind. Unverändert sind jedoch Vorgehen und Arbeitsweise.

In einem persönlichen Gespräch kann ich Ihnen auch Referenzgeber nennen. Sprechen Sie mich an!

Wie überbrücken wir die Zeit, bis die neue Einrichtungsleitung die Führung übernimmt, und kommen gleichzeitig bei unserem laufenden Neubau weiter?

Die Trennung von der Einrichtungsleitung war schon lange vorbereitet gewesen, so dass eine Übergabe an das Interim Management problemlos möglich war. Für drei Monate übernahm ich die Leitung der Einrichtung, wobei ich auch die laufenden Arbeiten am Neubau überwachte, denn es galt, den Neubau an die Arbeitsstrukturen und an die Wege im Einrichtungsallday anzupassen.

Während meiner Arbeit in der Organisation entdeckte ich an weiteren Stellen Handlungsbedarf und wies den Träger darauf hin. Zum Beispiel mussten die Zuständigkeiten der Führungskräfte modifiziert werden: Bislang fühlten sich zu viele für alles zuständig, wodurch hohe Reibungsverluste aufgrund der permanenten Abstimmung entstanden – und die Führungskräfte waren unnötig überlastet. Daher grenzten wir die Entscheidungsbefugnisse ein, legten fest, wer wofür zuständig ist und wie die Kommunikation abläuft, wenn Hilfe von Kollegen gebraucht wird. Auf diese Weise sorgten wir für klare Verhältnisse und spürbare Entlastung.

Darüber hinaus war es wichtig, das Personal zu führen, die Prozesse zu optimieren, die Belegung zu sichern und einen guten Umgang mit den Bewohnern zu pflegen, damit der Leitungswechsel sich nicht nachteilig auf die Einrichtung auswirkte.

Wie finden wir einen neuen Dienstgeber für ein Mitglied unseres Vorstands?

Die Kundin hatte ein befristetes Mandat im Vorstand einer gemeinnützigen Organisation, das nicht verlängert werden konnte. Es galt, einen neuen Arbeitgeber für sie zu finden.

Nach einer Analyse der Fach- und Sozialkompetenz, der persönlichen Neigungen und beruflichen Perspektiven mit verschiedenen Analysetools und in persönlichen Gesprächen recherchierte ich passende Stellenangebote. Ich unterstützte sie beim Herausarbeiten des Alleinstellungsmerkmals im Lebenslauf sowie bei der Vor- und Nachbereitung von Bewerbungsgesprächen. Mit gut der Hälfte des veranschlagten Newplacement-Budgets gelang es uns, eine adäquate Leitungsanstellung zu finden. Diese Stelle stimmte perfekt mit den Interessen der Kundin überein und wurde höher vergütet. Fünf Monate vor Ablauf des alten Arbeitsvertrags konnte sie die neue Stelle antreten – Gehaltskosten, die mein Auftraggeber eingespart hat.

Stationäre Altenpflege: Wie kommen wir wieder in die schwarzen Zahlen?

Ein kirchlicher Träger von zwei Einrichtungen mit 116 Plätzen in der stationären Altenpflege stand vor dringend notwendigen Veränderungen: Ein Defizit von mehreren hunderttausend Euro hatte sich angehäuft, der Krankenstand bei den Mitarbeitern war ungewöhnlich hoch, und es galt, schnell eine neue Einrichtungsleitung zu finden.

Meine Gesamtanalyse der Organisation ergab ein umfassendes Bild der Schwierigkeiten, unter anderem Investitionsstau, zu viele Überstunden, schlechte Personalplanung und eine sehr hierarchische Organisation. Für mehrere Monate übernahm ich selbst die Leitung der Einrichtung und entwickelte währenddessen auch das Sanierungskonzept mit den zentralen Zielen Liquiditätssicherung und Erlössteigerung. Entsprechend überarbeiteten wir den Dienstplan im Hinblick auf einen optimierten betriebswirtschaftlichen Einsatz der Mitarbeiter; ich führte Pflege-satzverhandlungen mit einer Steigerung von 2,34 Prozent und 7,25 Prozent für das laufende Jahr und stellte zwei erfolgreiche Anträge nach § 11 MAVO – Öffnungsklausel. Die gesamte Organisationsstruktur wurde neu aufgestellt sowie ein geeigneter Kandidat für die Einrichtungsleitung gefunden und eingearbeitet.

Auf diese Weise gelang es, die Liquidität zunächst bis Jahresende, dann auch fortlaufend zu sichern. Dank des neuen Dienstplans konnten die Mitarbeiter nach und nach Überstunden abbauen, der gesamte Personaleinsatz wurde wirtschaftlicher, und allmählich verringerte sich sogar der Krankenstand. Im Folgejahr konnte das Geschäftsergebnis verbessert und endlich die notwendigen Investitionen getätigt werden. Inzwischen gilt die Einrichtung als saniert, mit einem ROI-M-Faktor von 6,8.

Wie führen wir unsere Mitarbeiter aus einer Service GmbH zurück in einen Tarifvertrag und stemmen die zusätzlichen Personalkosten?

Der kommunale Träger einer Einrichtung mit 140 Pflegeplätzen hat ein sechsstelliges Defizit angehäuft. Der Krankenstand ist sehr hoch, die übrigen Mitarbeiter müssen entsprechend viele Überstunden leisten. Zudem sollten die Mitarbeiter, die bisher über eine Service GmbH angestellt waren, nun wieder nach Tarifvertrag vergütet werden, was die Personalkosten nochmals erhöhen wird. Meine Aufgabe bestand darin, nach Durchführung einer Gesamtanalyse ein auf drei Jahre angelegtes Sanierungskonzept zu entwickeln, um Liquidität und Fortbestand der Organisation zu sichern.

Ziel war es also, alle Mitarbeiter binnen drei Jahren nach Tarif zu bezahlen, mit einem 13. Monatsgehalt, höheren Feiertagszuschlägen etc. Das valide Sanierungskonzept sollte Grundlage dafür sein, sich mit Ver.di auf eine auf drei Jahre befristete Lohnabsenkung um drei Prozent für alle Mitarbeiter zu einigen. Gleichzeitig mussten wir als Arbeitgeber zusehen, Kosten an anderen Stellen zu senken, um die höheren Personalkosten langfristig stemmen zu können. Es gelang uns tatsächlich, 200 000 Euro pro Jahr, insgesamt also 600 000 Euro einzusparen. Die Kosten für meinen zweimonatigen Interim-Einsatz zahlten sich somit 19-fach aus (ROI-M Faktor 19).

Kundenstimmen

M. Sandmann, Kirchenvorstandsmitglied

„Ich war beeindruckt, in welcher kurzen Zeit Frau Hürten einen Einblick erhalten hat und anhand dessen eine treffliche Analyse erstellen konnte. Frau Hürten arbeitet lösungs- und ergebnisorientiert, gleichzeitig hat sie die Auftraggeber, Mitarbeiter und Kunden bzw. Angehörige stets im Blick bzw. im Arbeitsprozess mit eingebunden. Frau Hürten hat sehr hohe Ansprüche an sich selbst, dies zeigt sich auch in ihrer zügigen Arbeitsweise. Man muss sie erlebt haben, ich werde sie stets weiterempfehlen.“

Stephan Arnstadt, kfm. Vorstand Diakonisches Werk Mecklenburg Vorpommern e.V.

„Im Vorfeld eines durch Zeitablauf endenden Vorstandsmandates übernahm Frau Hürten die Aufgabe einer begleitenden Newplacement Beratung. Bereits nach Ablauf einer Frist von nur 3 Monaten gelang es, für das ausscheidende Vorstandsmitglied eine neue, interessante und den persönlichen Wünschen entsprechende Perspektive zu finden. Unser Unternehmen wurde hierdurch in die Lage versetzt vorfristig weitere Anpassungen vorzubereiten und auf den Weg zu bringen. An diesem Beispiel wird schnell deutlich, dass die Tätigkeit und das Engagement von Frau Hürten ein entscheidender Erfolgsfaktor in diesem Veränderungsprozess gewesen ist, welcher nicht nur wegen seiner rationalen, sondern insbesondere auch wegen seiner emotionalen Effekte hervorgehoben werden kann. Wir danken Frau Hürten ganz herzlich für Ihre kompetente, zielorientierte Arbeit und wünschen Ihr auch zukünftig stets gut gefüllte Auftragsbücher. Gern empfehlen wir Frau Hürten für vergleichbare Aufgabenstellungen weiter.“

Pflegedienstleitung, Sanierungsmandat Interim Plus

„Die Zusammenarbeit mit Fr. Hürten war für mich positiv und gewinnbringend. Sie arbeitet sehr strukturiert, gibt ein hohes Arbeitstempo an (manchmal zu hoch), fordert vieles ein und ist sehr stringent. Sie animiert und motiviert die Mitarbeiter zur Selbstständigkeit, indem sie Ihre Meinung, Forderungen und Aussagen deutlich und klar formuliert und Ergebnisse einfordert. Bei Fragen und Unklarheiten ist sie jederzeit ansprechbar oder erreichbar. Fr. Hürten hat stets die Wirtschaftlichkeit im Fokus, verliert jedoch nicht den Menschen und den christlichen Grundgedanken aus dem Blick. Ich wünsche ihr für die Zukunft alles Gute.“ AH

Dipl.-Volkswirt, Johannes K. Rücker, Kirchenvorstandsmitglied

„Insbesondere die Stärken-/Schwächenanalyse unserer Altenpflegeeinrichtung hat Frau Hürten überzeugend und beeindruckend herausgearbeitet. Damit hat sie zugleich auch die Strategie für eine zukunftsorientierte Neupositionierung unserer Einrichtung aufgezeigt.“

T.L. Kirchenvorstandsmitglied

- „ - von Anfang an konzentrierter Blick auf das Ziel
- genaue Analyse der IST-Situation
- immer wieder Reporting / Soll-Ist-Vergleich – schafft Vertrauen
- punktgenaues Erreichen des Zieles und darüber hinaus “

Andreas Plietker, Haus St. Benedikt Recke, Einrichtungsleiter

„Frau Hürten ist es gelungen, im Rahmen einer Leitungsvakanz und Ihres Mandates zur Interimsleitung in sehr kurzer Zeit die Probleme und Risiken der Einrichtungen zu analysieren. Gemeinsam mit den Verantwortlichen hat Sie unter Erhaltung der Leitungs- und Dienstkultur neue Wege zur inhaltlichen und wirtschaftlichen Sicherung eingeleitet. Hierbei konnte Sie die Dienstgemeinschaft motivieren und inspirieren, diese neuen Wege in die Zukunft gemeinschaftlich zu gehen. Frau Hürten zeigte sich in ihrem Mandat aufgrund ihrer unstrittig hohen Fach- und Sozialkompetenz sehr reflektiert, analytisch, zielorientiert und innovativ.“

Klientin N.N

„Ich möchte die Dienstleistung, in meinem Fall die Unterstützung bei einer beruflichen Neuorientierung, von Frau Hürten gern weiterempfehlen. Frau Hürten hat mir durch ihre Branchenkenntnis und ganz viele andere sehr gute Hilfestellungen immens geholfen. Ich habe innerhalb von 6 Monaten eine zu mir passende neue gute Anstellung gefunden. Frau Hürten hat daran großen Anteil.“

Leitung Referat Altenhilfe und Sozialstationen, DiCV Münster, Anne Eckert

„Frau Hürten habe ich in Zusammenhang mit der Beratung einer dem DiCV Münster angeschlossenen Einrichtung kennen gelernt. Bereits nach den ersten Treffen war klar, wie die nächsten Schritte erfolgen können. An Frau Hürten begeistert mich ihre Kompetenz und Erfahrung mit der sie Veränderungsprozesse organisiert und moderiert. Sie weiß wovon sie spricht und das schafft Vertrauen.“

Stabstelle Sozialdienst, kommunale stationäre Altenhilfe

„Ich war ausgesprochen zufrieden mit der Analyse und bin erstaunt, dass Sie in der kurzen Zeit so einen genauen Einblick – gerade auch in die Psycho- und Interaktionsdynamik erhalten haben. Sie haben mich selbst in meiner eigenen Wahrnehmung gestärkt, die ich im Laufe der Zeit manchmal angezweifelt habe. Danke dass Sie Ihre Wahrnehmung so direkt zum Ausdruck gebracht haben.“

Betriebsrat N.N.

„Für uns Betriebsräte war/ist der Einsatz eine absolute Bereicherung. Frau Hürten kam, sah, recherchierte, analysierte, präsentierte die IST-Situation und hat uns einen gangbaren Weg aus der Krise aufgezeigt.“

W. Kluß, Geschäftsführer

„Ich bestätige Ihnen gern, dass wir mit dem von Ihnen erstellen Konzept. zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit unseres Altenheims sehr zufrieden waren. Wir haben Sie als ausgesprochen engagierte und innovative Persönlichkeit kennengelernt, die sehr schnell die Gesamtsituation erfasst und präzise bewertet hat und eine überzeugende Ursachenanalyse für die schwierige Lage der Einrichtung vorgelegt hat.

Die von Ihnen im Konzept erarbeiteten Lösungsansätze sind strukturiert und durchdacht und umfassen Vorschläge zur Kostenreduktion, für eine Erlös- und Belegungssteigerung und zur Personaleinsatzplanung. Die Vorschläge dürften weitgehend umsetzbar sein.

In den zahlreichen Gesprächen mit den Mitgliedern des Betriebsrates und den Führungskräften des Altenheims haben Sie gezeigt, dass Sie gut mit Menschen umgehen und sie überzeugen können. Besonders hervorzuheben ist, dass Sie nicht gescheut haben, schon im Vorfeld „heiße Eisen“ anzugehen und die Umsetzbarkeit einiger kritischer Vorschläge in Gesprächen mit Dienstleistern geklärt haben.

Die Zusammenarbeit mit Ihnen war sehr angenehm. Sollten wir in der nächsten Zeit Beratungsbedarf haben, kommen wir gerne auf Sie zurück. Wir können Sie vorbehaltlos weiter empfehlen.“

N.N. Stadtkämmerer

„Im Zusammenhang mit der Erstellung eines 3-Jahres-Konzeptes für eine städtische Einrichtung der stationären Altenhilfe hat Frau Hürten sehr gute Arbeit geleistet. neben einer sehr detaillierten Analyse der Ist-Situation, in der auch bestehende Defizite und Risiken schnell identifiziert wurden, konnte eine Perspektive für die wirtschaftliche Situation aufgezeigt und vor allem konkrete und umsetzbare Verbesserungsvorschläge unterbreitet werden. Beeindruckend!“

Yvonn Hürten – Hürten NPM

Ein sozialer Auftrag und Wirtschaftlichkeit – wie lässt sich das am besten miteinander vereinbaren? Von der Steuerfachangestellten führte mich mein Weg zum Studium der Sozialen Arbeit und der Theologie über Buchhaltung und Vertrieb bis zur Leitung sozialer Einrichtungen. Meine operative Verantwortung bei einem Caritasverband und in einer Klinik war wiederum geprägt von Restrukturierungen und Neuausrichtungen hin zu mehr Wirtschaftlichkeit und Innovation.

Die wichtigsten Stationen meiner Laufbahn

4 Jahre Geschäftsführerin Caritasverband Lübeck: Restrukturierung, Sanierung, Bauprojekte, Organisationsentwicklung, Fundraising, Entwicklung und Umsetzung von Modellprojekten
2,5 Jahre Klinikleitung Mutter-Kind-Klinik St. Ursula: Restrukturierung, Einführung einer zweiten Führungsebene, Stärkung der Marktposition, Konzeptentwicklung
Diplomstudium Soziale Arbeit an der KathO NRW in Münster
Theologiestudium an der Domschule Würzburg
Ausbildung und 5 Jahre Tätigkeit als Steuerfachangestellte und Buchhalterin
Ausbildung zur Erzieherin
Zusatzausbildungen Corporate Social Responsibility Management (Deutscher Caritasverband), Interim Executive (EBS), Ausgliederungen im Non-Profit-Sektor (Bank für Sozialwirtschaft)
3 Jahre Vertrieb in der freien Wirtschaft

Qualitätsstandards

Mein Anspruch ist es, die gemeinsam vereinbarten Ziele zu erreichen und die nötigen Veränderungen zu Ihrer Zufriedenheit und für Ihren Unternehmenserfolg dauerhaft umzusetzen. Dabei orientiere ich mich an den Qualitätsrichtlinien der Europäischen Norm EN 16114; Grundlage meiner Arbeit sind zudem der Ehrenkodex des DDIM (Dachgesellschaft Deutsches Interim Management) und meine Selbstverpflichtung nach 9 Qualitätskriterien:

1. Glaubwürdigkeit

In schwierigen Situationen sind die Werte einer Unternehmenskultur besonders wichtig. Um Umbrüche positiv zu gestalten und die sich bietenden Chancen zu nutzen, sehe ich mich als Vorbild für Ihre Mitarbeiter – durch Überzeugungskraft, aber auch durch mein Verhalten nach festen Werten wie Aufrichtigkeit, Klarheit, offene Kommunikation, Unabhängigkeit, Wertschätzung, Transparenz und Glaubwürdigkeit.

2. Erfahrung

Ich übernehme nur Mandate, für die ich genügend Erfahrung und Qualifikation mitbringe.

3. Unabhängigkeit

Ich handle und entscheide unabhängig und ausschließlich in Ihrem Interesse.

4. Wirtschaftlichkeit

Ich lege das Kosten-Nutzen-Verhältnis meines Vorgehens offen dar – inklusive meiner eigenen Leistung.

5. Vertraulichkeit

Alle Informationen und Erkenntnisse bezüglich meiner Mandate werden streng vertraulich behandelt. Nach Abschluss des Mandats werden alle Dateien und Unterlagen vernichtet.

6. Aktuelles Wissen

Ich bilde mich regelmäßig in allen relevanten Bereichen fort; meine Methoden und mein Wissen sind stets auf dem aktuellen Stand.

7. Gesetze

Ich weise Sie auf die gültige Gesetzeslage hin und achte auf rechtskonformes Handeln bei allen Schritten.

8. Kritisch

Wir wollen echte Verbesserungen erreichen. Deshalb spreche ich auch schwierige Themen an und führe kritische Verhandlungen, zum Beispiel in belasteten Stakeholder-Beziehungen. So konnte ich schon mehrfach schlichten und für Entspannung sorgen.

9. Faire Kosten

Im Non-Profit-Bereich sind die finanziellen Ressourcen eigentlich immer knapp. Deshalb schnüre ich ein Leistungspaket, das für Sie wirtschaftlich machbar ist.



Honorar

Für das Interim Management ist die Honorarvereinbarung abhängig von folgenden Faktoren:

- Komplexität von Aufgabe und Position
- Einsatzdauer
- tägliche Arbeitszeit (i.d.R. 8 Stunden)
- ggf. zusätzliche Komponenten (je nach Auftrag)

Als Orientierungsgröße für den Tagessatz gilt etwa 1 Prozent des Jahreseinkommens eines gleichwertigen angestellten Managers – dazu zählen sein Gehalt inklusive Ausfallzeiten wie Urlaub und Krankheit, Sonderzahlungen, Sozialabgaben, Aus- und Weiterbildungskosten, Versicherungen, Arbeitsmittel, Abfindungen etc.

Mein Stundensatz für persönliches und telefonisches Management-Coaching in der Sozialwirtschaft beträgt 125 Euro zzgl. ges. MwSt.

Kontakt

Der erste Schritt zu einer Zusammenarbeit mit mir ist ein unverbindliches Telefonat, in dem wir Ihre konkrete Situation und die möglichen nächsten Schritte besprechen. Manchmal komme ich vor einer Beauftragung auch in Ihre Organisation, um mir einen ersten Eindruck zu verschaffen und Ihnen im persönlichen Gespräch meine Arbeit zu erklären.

Melden Sie sich einfach, um einen Telefontermin mit mir zu vereinbaren. Ich freue mich auf Sie!

Yvonn Hürten
Hürten-non-profit-management
Wakenitzstrasse 31
23564 Lübeck
yhuerten@huerten-npm.de
+49 175 804 92 60



