

KARRIEREKOMPASS

Dr. Schweizer Associates AG (DRSA) gehört zu den Wegbereitern des Interim Managements für NPOs in der Schweiz und stützt sich auf das Praxishandbuch Grundlagen Interim Management des Gründers Matthias Schweizer. Der von ihm entwickelte Selbsttest hat sich im deutschsprachigen Raum als bewährtes Standardinstrument etabliert.

Der Selbsttest soll Ihnen helfen, Ihre berufliche Eignung für interimistische Einsätze zu erkennen und Anregungen dazu geben, wie sich Ihre persönlichen Werte und Ziele mit den Anforderungen des Interim Managements in Einklang bringen lassen. Sobald Sie Ihre individuellen Leitmotive kennen, können Sie fundiertere Karriereentscheidungen treffen – im Einklang mit dem, was Ihnen wichtig ist und Ihrer persönlichen Selbsteinschätzung entspricht.

Zum Fragebogen

Beantworten Sie die Fragen bitte so ehrlich und spontan wie möglich, ohne zu lange zu überlegen. Verzichten Sie auf extreme Bewertungen – es sei denn, eine Aussage trifft eindeutig voll und ganz oder überhaupt nicht auf Sie zu.

Bewertung der Aussagen

Bewerten Sie jede Aussage auf einer Skala von 1 bis 6 danach, wie stark sie auf Sie zutrifft. Eine höhere Zahl bedeutet eine stärkere Zustimmung zur Aussage.

Beispiel:

Auf die Aussage «Ich verfüge über aussagekräftige Referenzen und zufriedene Auftraggebende.» können Sie folgende Bewertung abgeben:

- 1 wenn die Aussage auf Sie gar nicht zutrifft
- 2 bis 3 wenn die Aussage etwas auf Sie zutrifft
- 4 bis 5 wenn die Aussage ziemlich auf Sie zutrifft
- 6 wenn die Aussage völlig auf Sie zutrifft

1. Selbstmarketing

- X: Ich verfüge über ein starkes berufliches Netzwerk und bin bestens positioniert.
- X: Ich vermarkte meine Dienstleistungen überzeugend.
- X: Ich argumentiere in schwierigen Verhandlungen plausibel und setze mich durch.

2. Beziehungskompetenz

- X: Ich vermitte Informationen effizient, zielgruppengerecht und transparent.
- X: Ich fühle mich in die Perspektiven und Bedürfnisse anderer ein.
- X: Ich verfüge über aussagekräftige Referenzen und zufriedene Auftraggebende.
- X: Ich pflege langfristige Beziehungen und nutze mein Netzwerk aktiv für Synergien.

3. Führungskompetenz

- X: Ich verfüge über langjährige Führungserfahrung auf verschiedenen Stufen.
- X: Ich motiviere Mitarbeitende und setze Regeln konsequent durch.
- X: Ich führe in unsicheren Situationen Menschen effektiv.
- X: Ich gehe mit Druck, Hindernissen und Intrigen souverän um.

4. Management

- X: Ich identifiziere Probleme rasch und entwickle effektive und nachhaltige Lösungen.
- X: Ich bewerte Risiken fundiert und treffe strategische Entscheidungen.
- X: Ich führe Veränderungsprozesse strukturiert und erfolgreich durch.
- X: Ich habe Erfahrung im Projektmanagement.
- X: Ich setze klare Projektziele und steuere sie erfolgreich.
- X: Ich erzielle durch Prozessoptimierung nachweisbare Effizienzsteigerungen.

5. Fachkompetenz

- X: Ich kenne die rechtlichen Rahmenbedingungen für Interim Management.
- X: Ich verstehe finanzielle Prozesse sowie strategisches Finanzmanagement.
- X: Ich verfüge über vielfältige Erfahrung in der Branche, in der ich tätig sein möchte.
- X: Ich verstehe die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung.
- X: Ich arbeite erfolgreich mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammen.

6. Selbstmanagement

- X: Ich arbeite intensiv und behalte dabei eine gesunde Work-Life-Balance.
- X: Ich bewältige hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck souverän.
- X: Ich bin bereit, finanzielle Unsicherheiten und Haftungsrisiken zu tragen.
- X: Ich schätze meine eigenen Kompetenzen objektiv ein.
- X: Ich integriere mich schnell in neue Teams und Umgebungen.
- X: Ich reagiere flexibel auf sich ändernde Anforderungen.
- X: Ich arbeite mich schnell in neue Aufgabenstellungen ein.
- X: Ich bin bereit zu reisen und auswärts zu arbeiten.

Auswertung des Fragebogens

1. Überprüfen Sie zunächst Ihre Antworten.
2. Identifizieren Sie die Aussagen, denen Sie die höchste Punktzahl zugewiesen haben.
3. Wählen Sie daraus die drei Aussagen aus, die am besten auf Sie zutreffen.
4. Addieren Sie zu jeder dieser drei Antworten zusätzlich 4 Punkte.
5. Übertragen Sie Ihre Antworten in die 30 nummerierten Felder der nachstehenden Tabelle. Achten Sie darauf, die 4 Zusatzpunkte für die drei am besten passenden Aussagen mit einzurechnen.
6. Addieren Sie die Werte jeder vertikalen Spalte (Summe) und tragen Sie sie in das Feld «Total» ein.

Auswertungstabelle

Fragen 1-10		Fragen 11-20		Fragen 21-30	
1		11		21	
2		12		22	
3		13		23	
4		14		24	
5		15		25	
6		16		26	
7		17		27	
8		18		28	
9		19		29	
10		20		30	
Summe		Summe		Summe	
Total					

Ab 160 Punkten: «Starke Eignung»

- Sie bringen eine hervorragende Basis für den Interim-Management-Bereich mit.
- Stärken Sie Ihre Marktpositionierung weiter durch gezieltes Personal-Branding (z.B. durch Vorträge, Fachartikel oder Social-Media-Aktivitäten).
- Falls noch nicht geschehen, könnten Sie Ihr Wissen weiter vertiefen, z.B. durch Spezialisierungen in entwicklungs- oder wachstumsstarken Nischen.
- Überlegen Sie, ob Sie sich noch strategischer auf bestimmte Branchen oder Funktionsbereiche fokussieren wollen, um Ihren USP weiter zu schärfen.

140 bis 160 Punkte: «Teilerfüllt»

- Identifizieren Sie gezielt die Bereiche, in denen Sie noch Entwicklungspotenzial sehen (z.B. Netzwerken, Selbstvermarktung, Finanzmanagement oder Verhandlungssicherheit).
- Nutzen Sie Weiterbildungen, Seminare oder Mentorings, um Ihre Kompetenzlücken zu schliessen.
- Arbeiten Sie an Ihrer Sichtbarkeit in der Branche, um Referenzen und Mandate aufzubauen.
- Falls bestimmte Fragen zur Führung oder Resilienz nicht ganz zutreffen, könnte es sinnvoll sein, gezielt an Soft Skills zu arbeiten (z.B. durch Coaching oder Führungstrainings).

Bis 140 Punkte: «Geringe Eignung»

- Interim Management erfordert ein hohes Mass an Eigenverantwortung, überdurchschnittliche Belastbarkeit und strategische Kompetenz. Falls viele Fragen nicht oder nur marginal zutreffen, überlegen Sie, ob diese Karriereform für Sie langfristig die richtige Wahl ist.
- Falls Sie dennoch in diesen Bereich einsteigen möchten, könnte ein schrittweiser Übergang sinnvoll sein (z.B. durch befristete Projektaufträge oder eine Kombination aus Festanstellung und Freiberuflichkeit).
- Arbeiten Sie gezielt an den wichtigsten Grundlagen, z.B. durch den Aufbau eines stabilen Netzwerks, spezifische Weiterbildungen oder erste Projekte in einer unterstützenden Rolle (z.B. als Projektleiter statt Gesamtverantwortlicher).
- Alternativ könnten Sie überlegen, ob eine Festanstellung mit projektorientierter Verantwortung besser zu Ihren aktuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen passt.

→ Praxishandbuch «Grundlagen Interim Management»

► [Mehr erfahren!](#)

→ Seminar «Grundlagen Interim Management»

► [Mehr erfahren!](#)

→ White Paper — TRANSITION-PHASEN-MODELL (TPM)

► [Mehr erfahren!](#)