

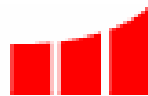
Interim Management in Deutschland

Eine empirische Studie zu den Erfahrungen
von Interim Managern

Juni 2007



Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Sozialpsychologie



AMADEUS FIRE
ACCOUNTING - OFFICE - BANKING - IT-SERVICES



GREENWELL GLEESON
INTERIM MANAGEMENT

Die Studie

Durchführung

- Online-Befragung: hohe Responstrate (66% ausgefüllte Fragebögen)
- Rekrutierung über Provider und Verbände
- Untersuchungszeitraum April - Mai 2007

Die Stichprobe

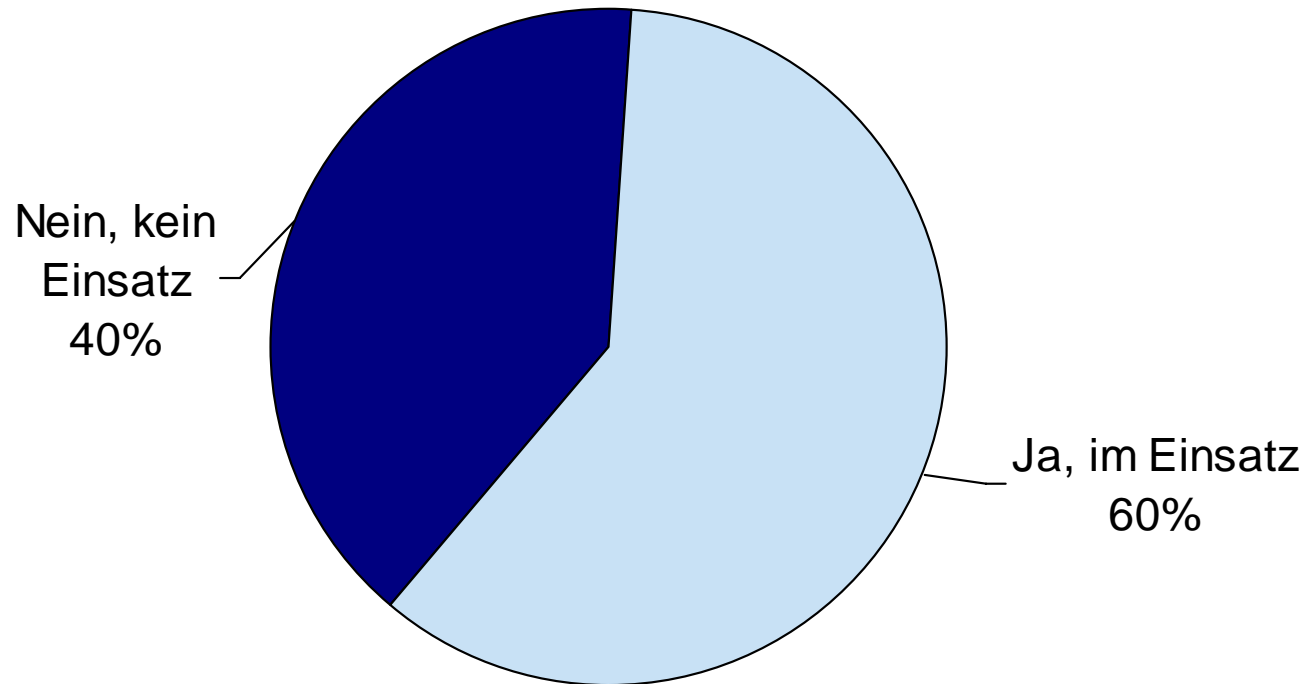
- 361 Interim Manager/innen
- 84% männlich, 16% weiblich
- Ø Alter = 49, Min = 27, Max = 70
- Höchster Bildungsabschluss:
 - 72% Hochschule
 - 13% Abitur
 - 12% mittlere Reife
 - 1% Hauptschulabschluss; (2% andere)
- Die Mehrheit der Interim Manager/innen hatte zwischen 3-10 Einsätze



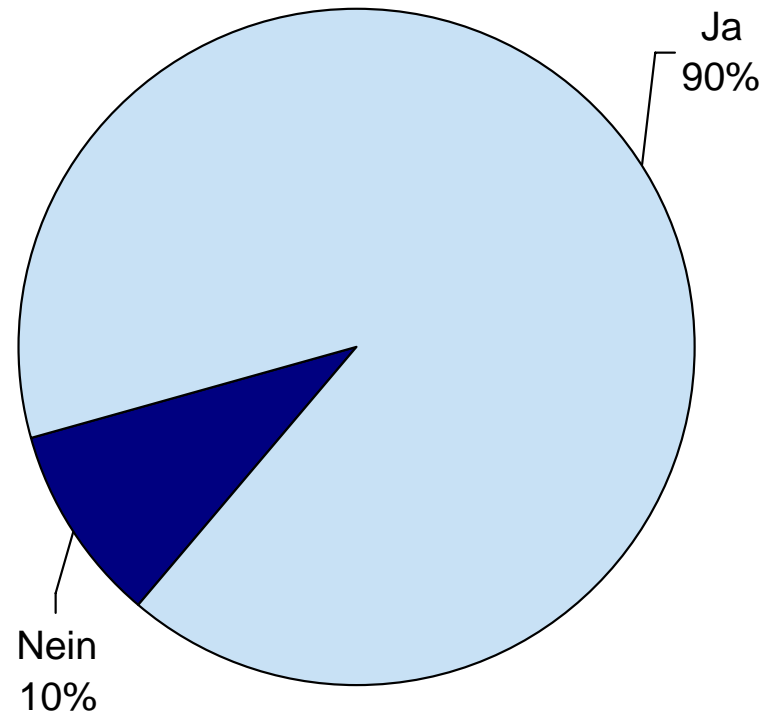
Erfahrungshintergrund der befragten Interim Manager



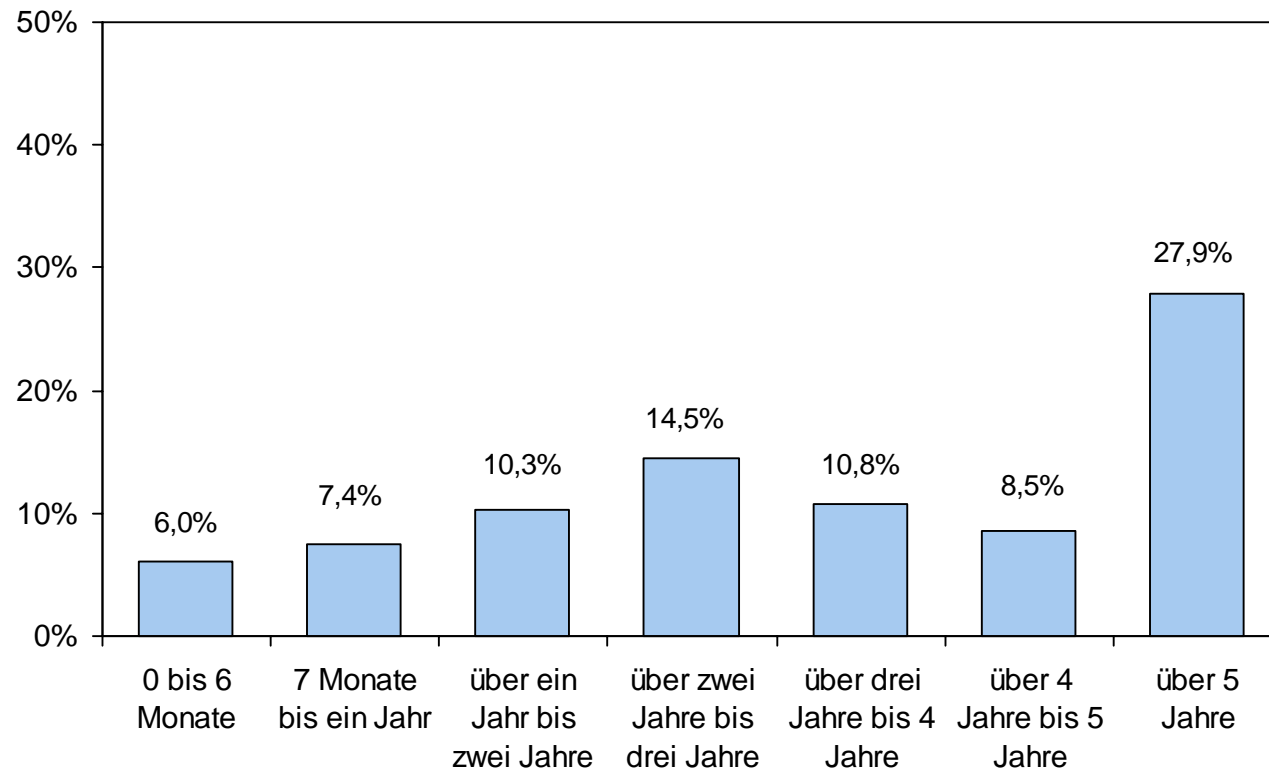
Sind Sie zurzeit als Interim Manager im Einsatz?



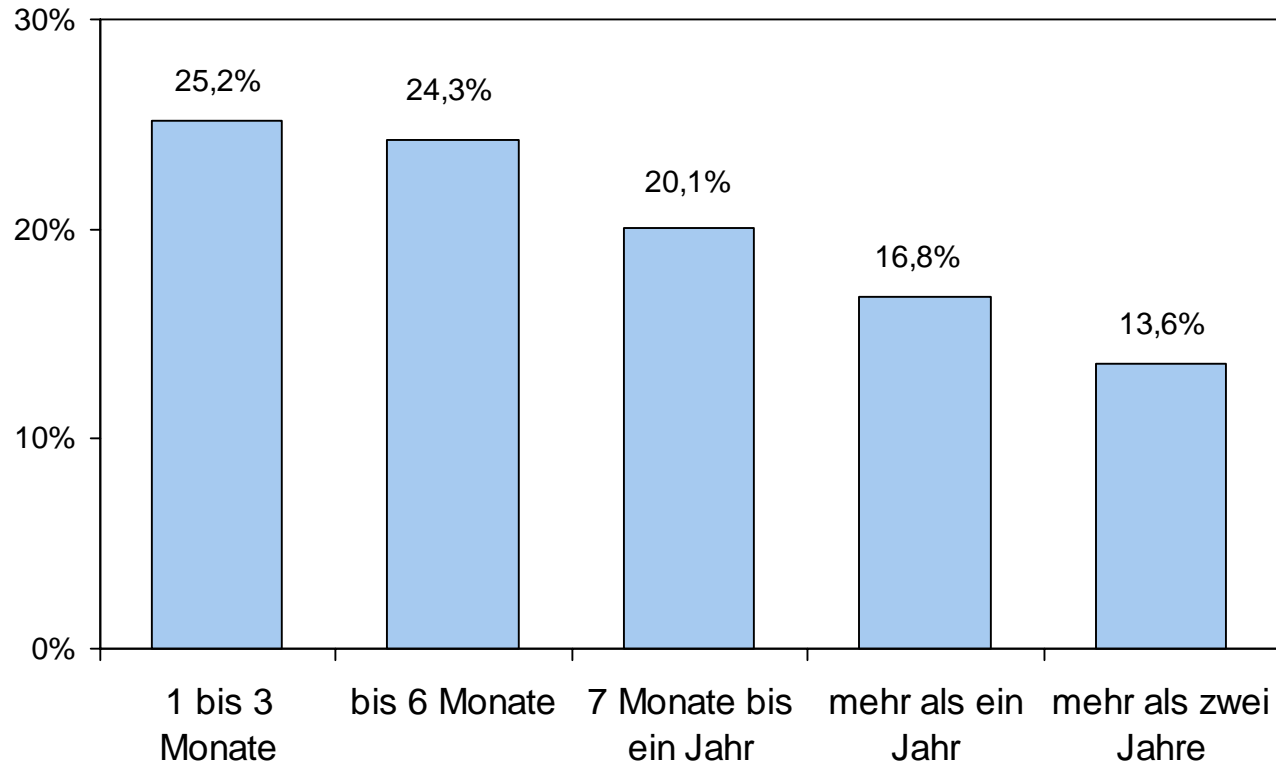
Hatten Sie vor Interim Management Führungsverantwortung?



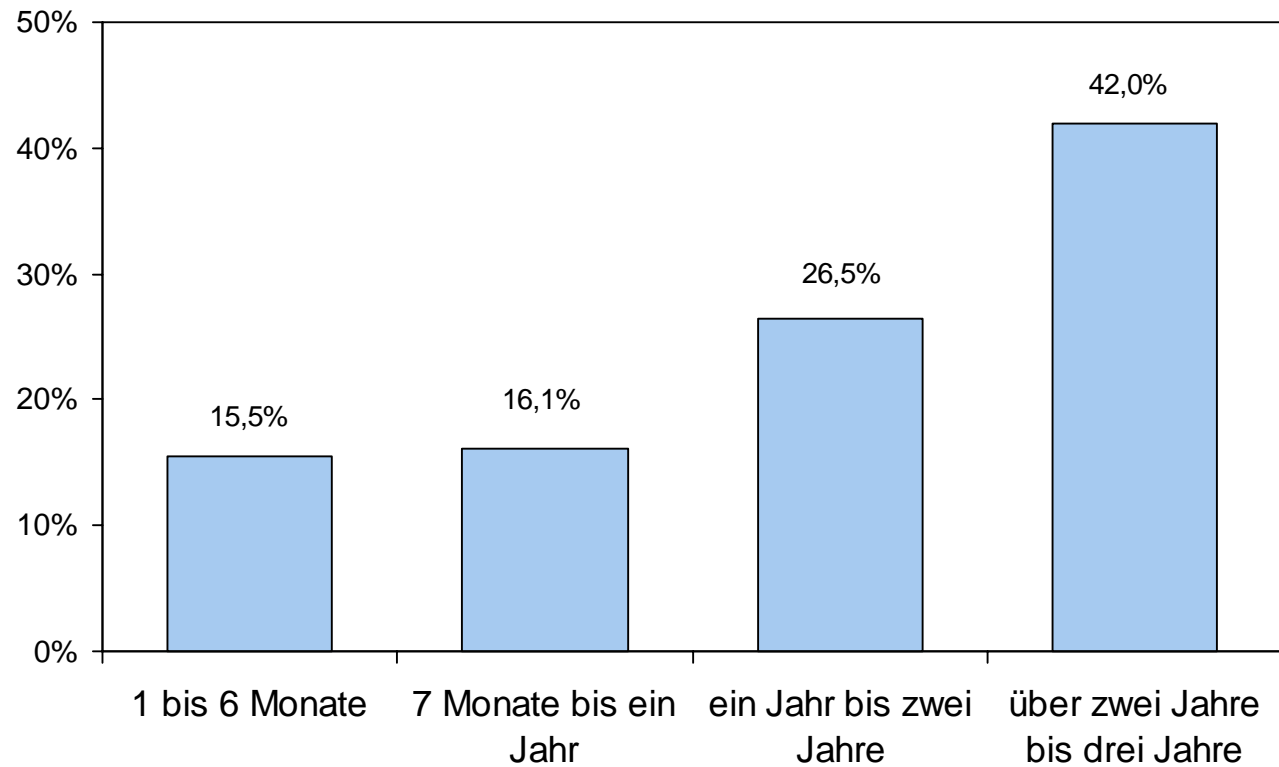
Dauer der Beschäftigung als Interim Manager insgesamt



Dauer des letzten Einsatzes



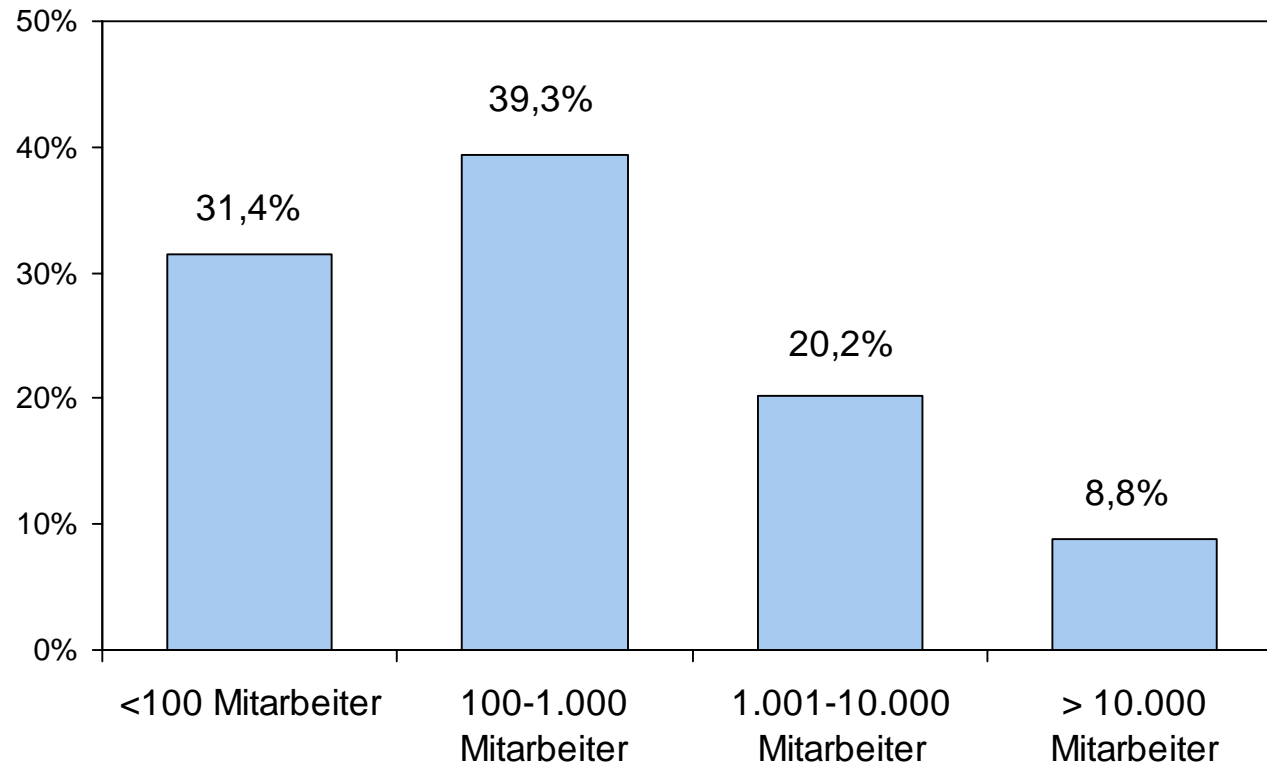
Wie lange waren die Interim Manager insgesamt in den vergangenen drei Jahren im Kundeneinsatz?



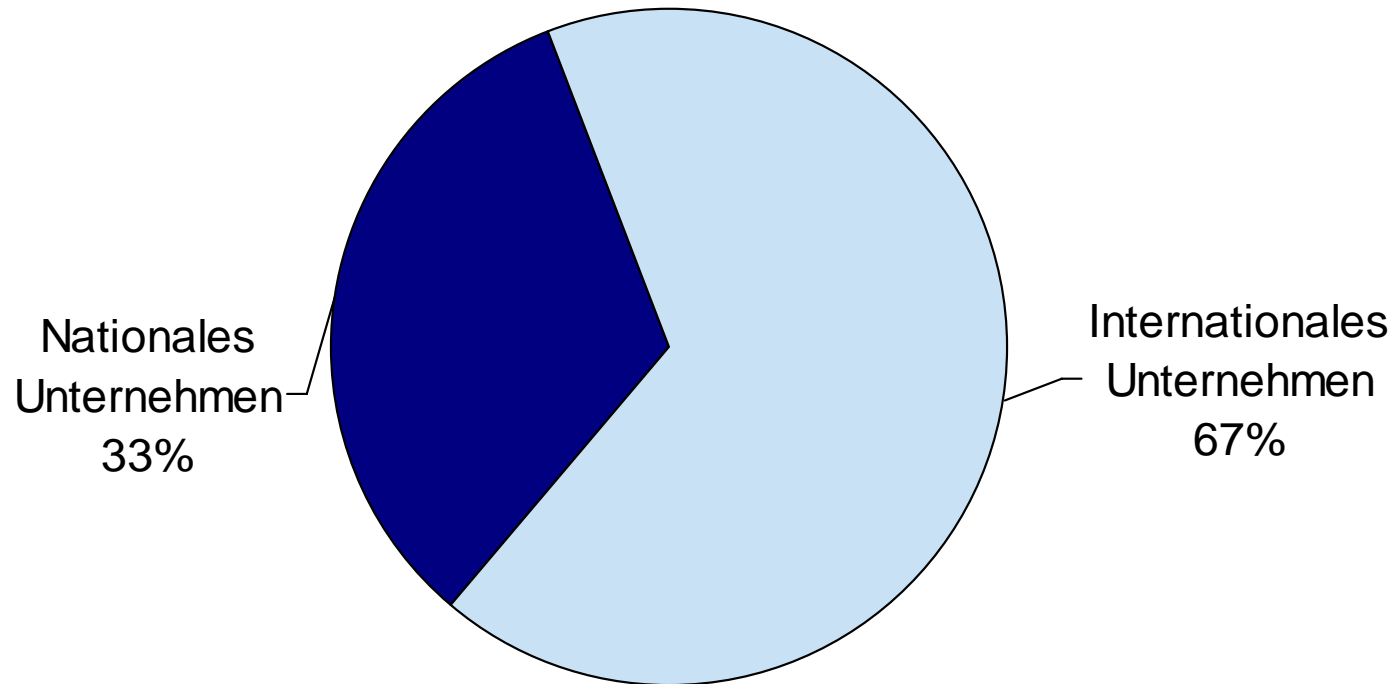
Merkmale der Unternehmen, die Interim Manager beauftragen



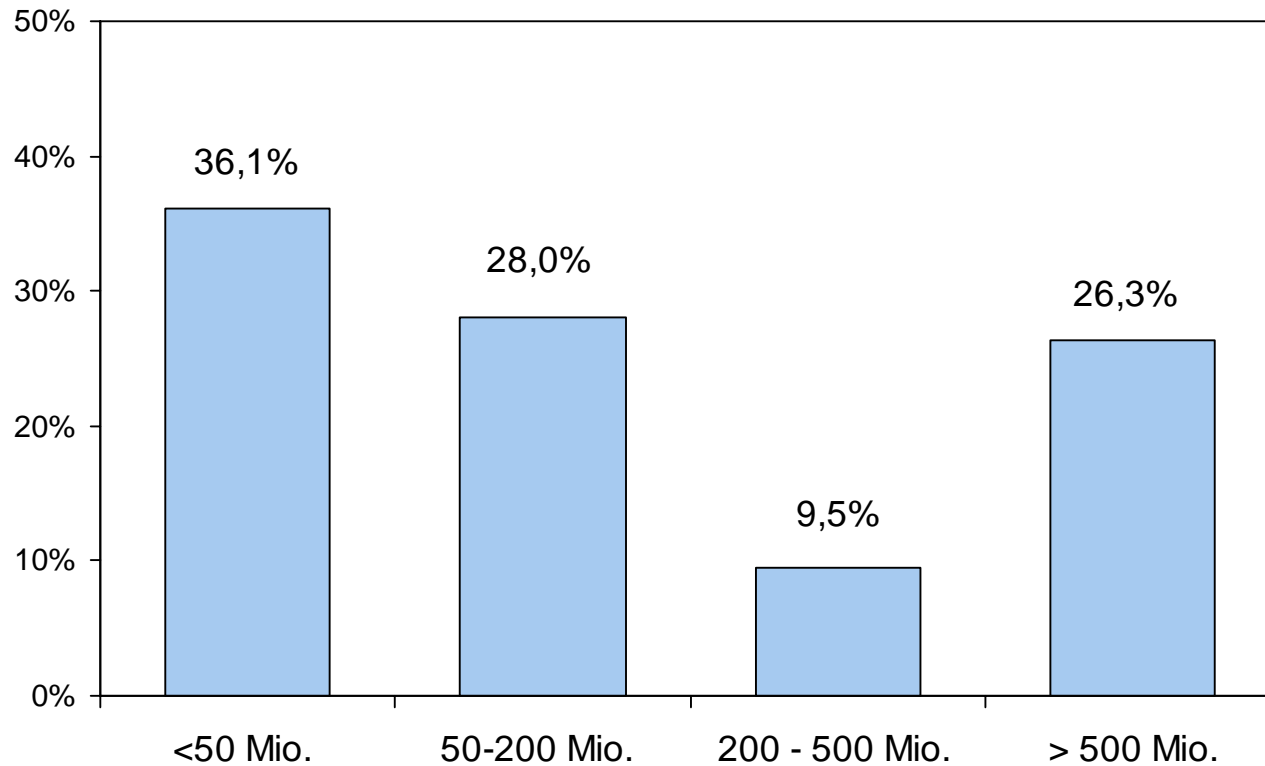
Unternehmensgröße der Kunden



Standorte der Kunden



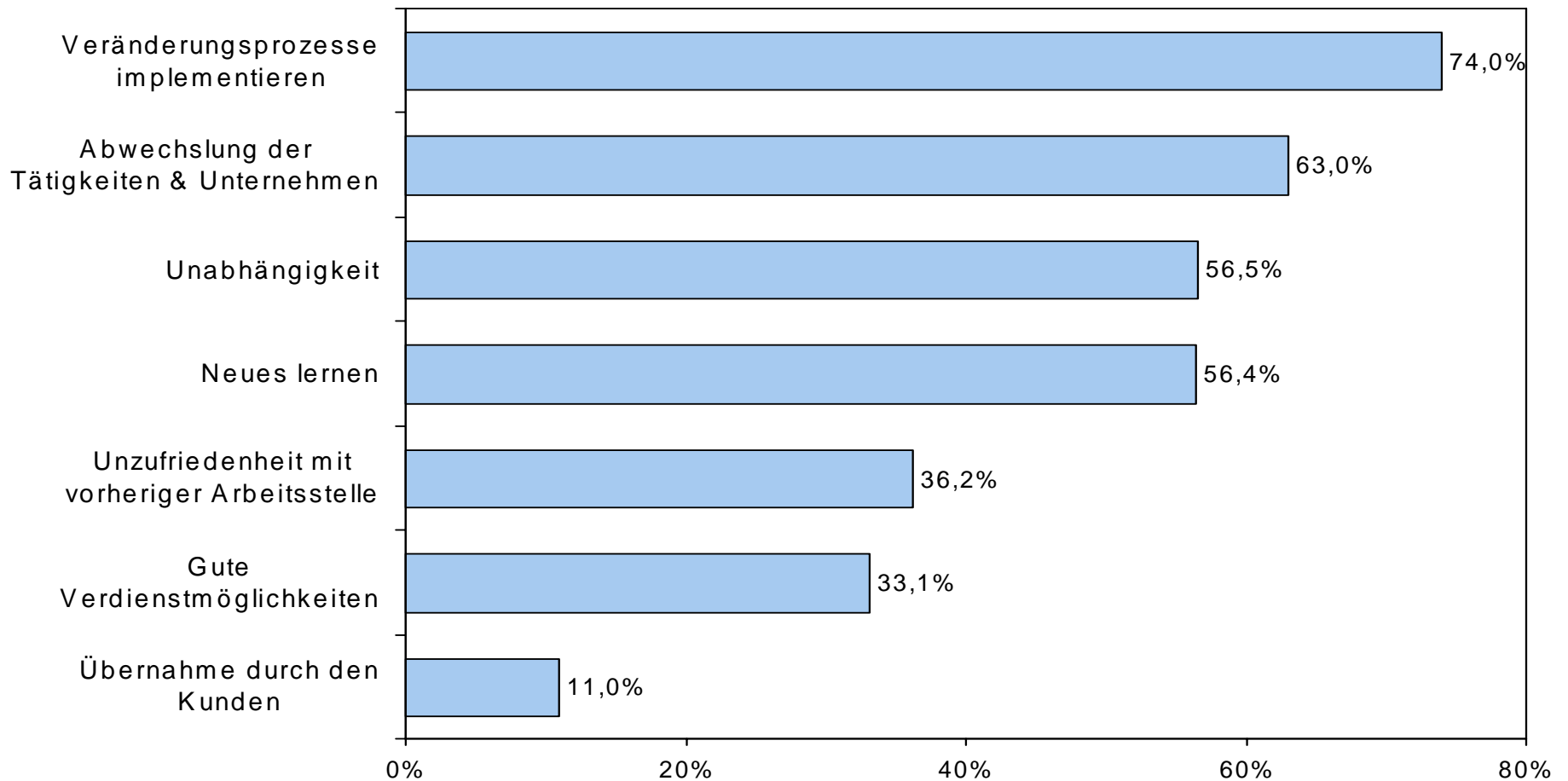
Umsatz der Kunden



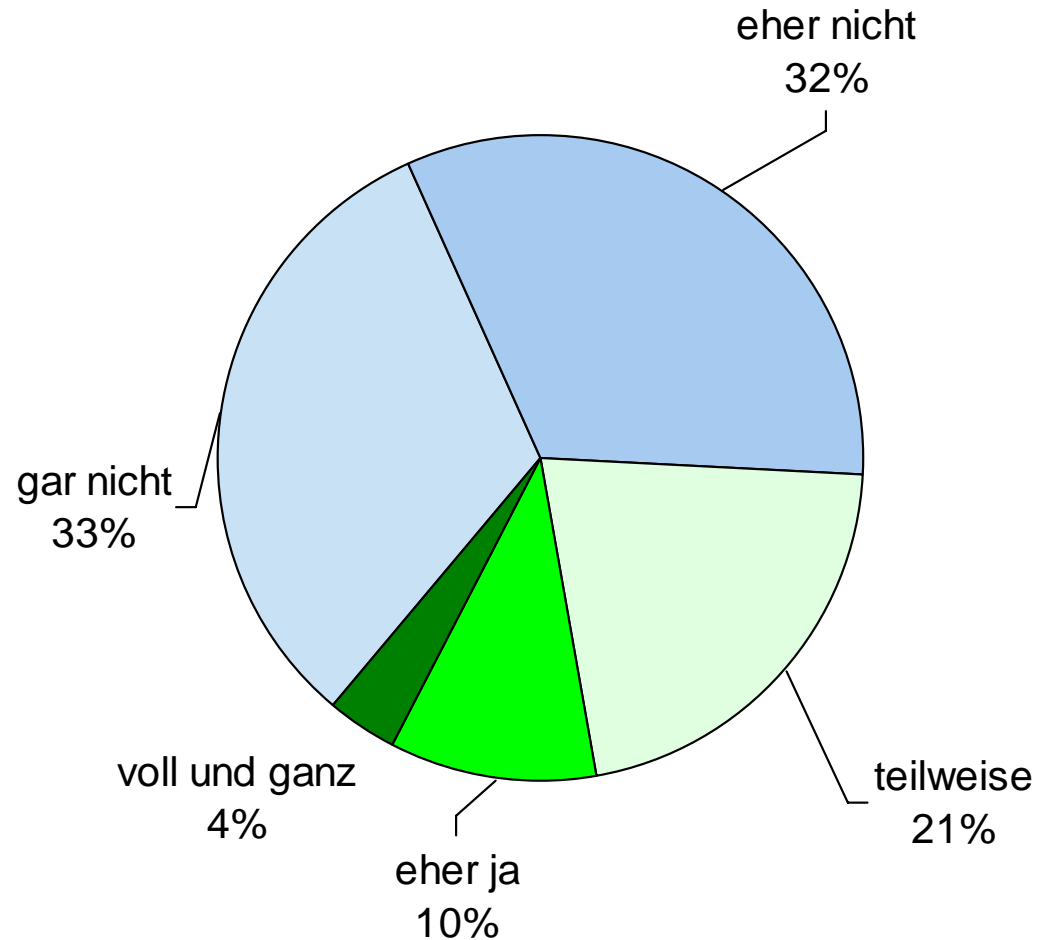
Motive für Interim Management und Akquise-Wege



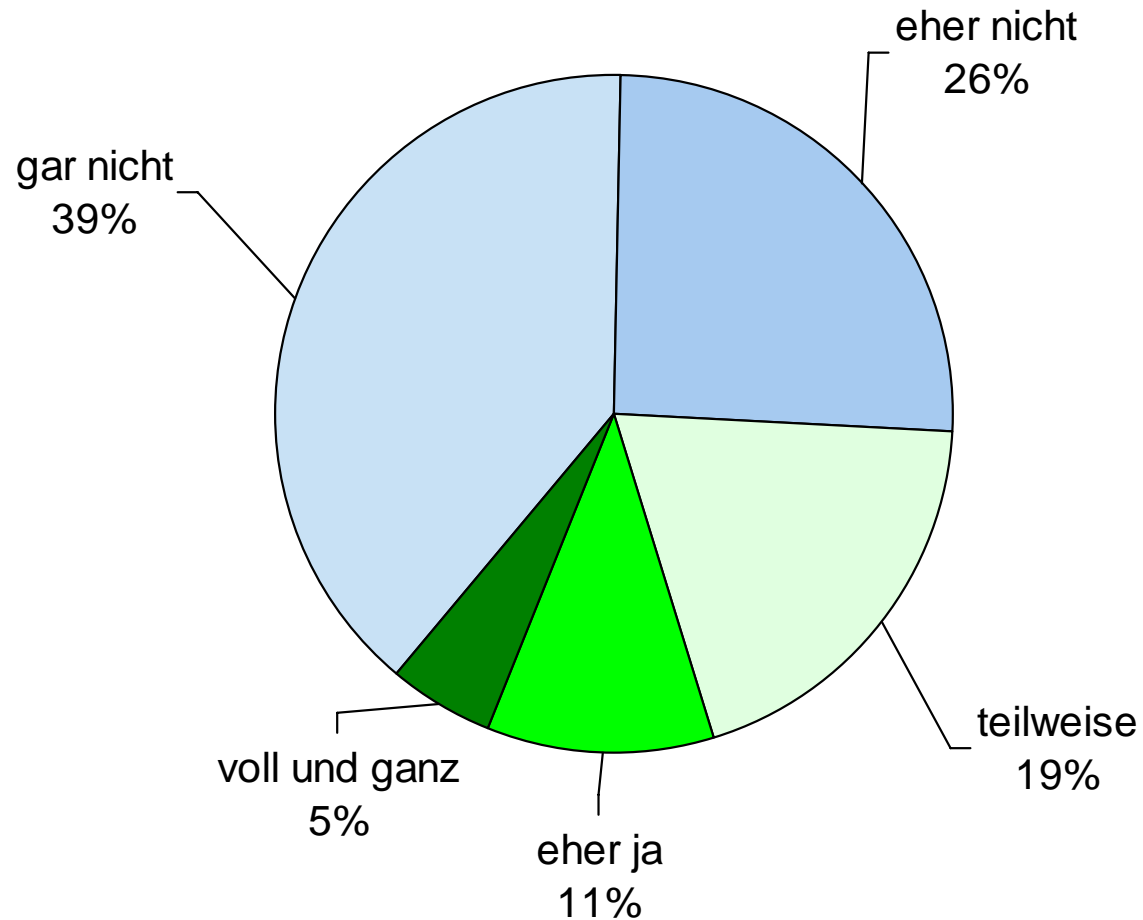
Motive bei der Entscheidung für Interim Management



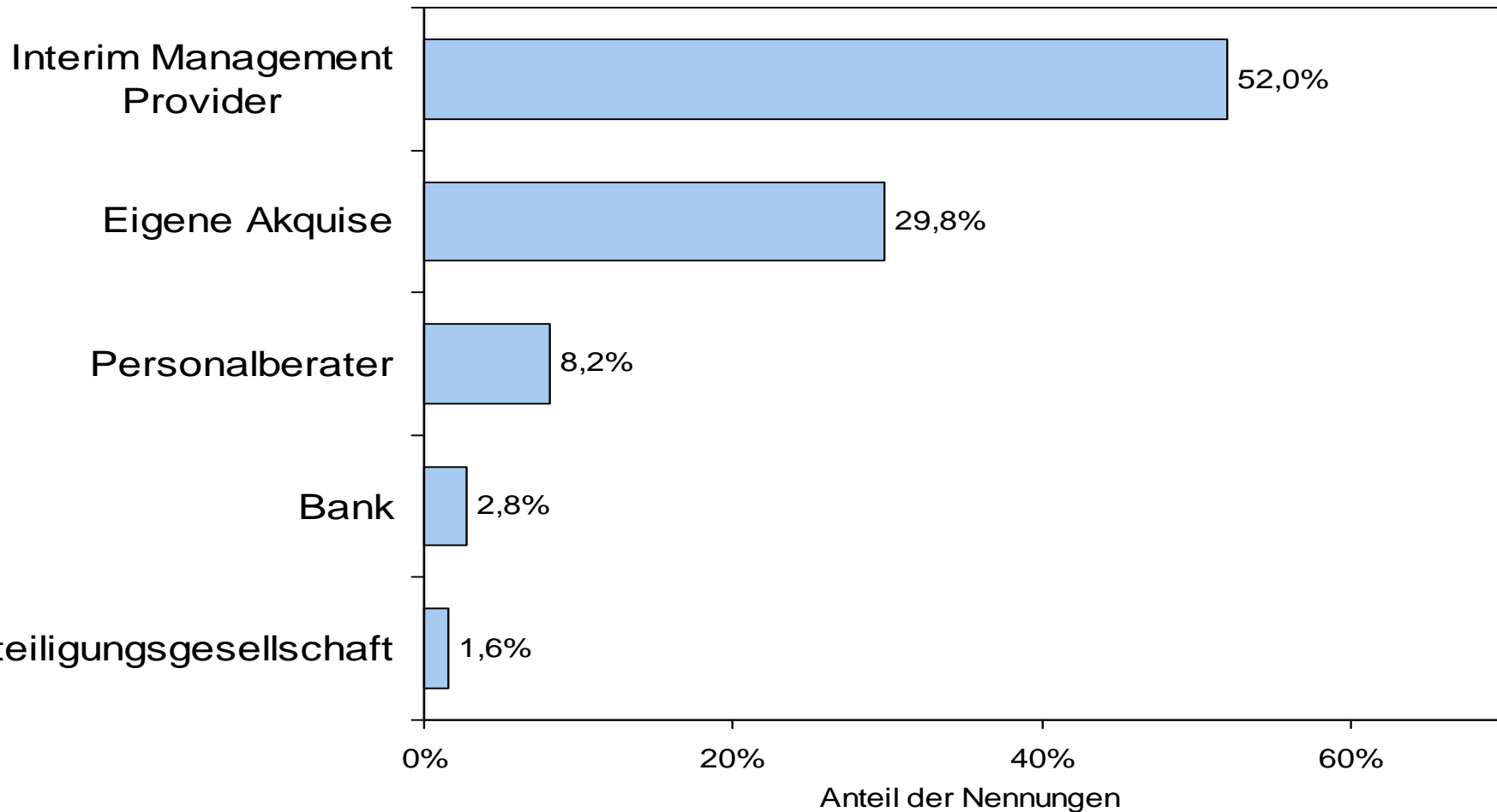
Würden Sie eine Festanstellung in einem Unternehmen dem Interim Management vorziehen?



Ist Interim Management lediglich eine Übergangslösung für Sie?



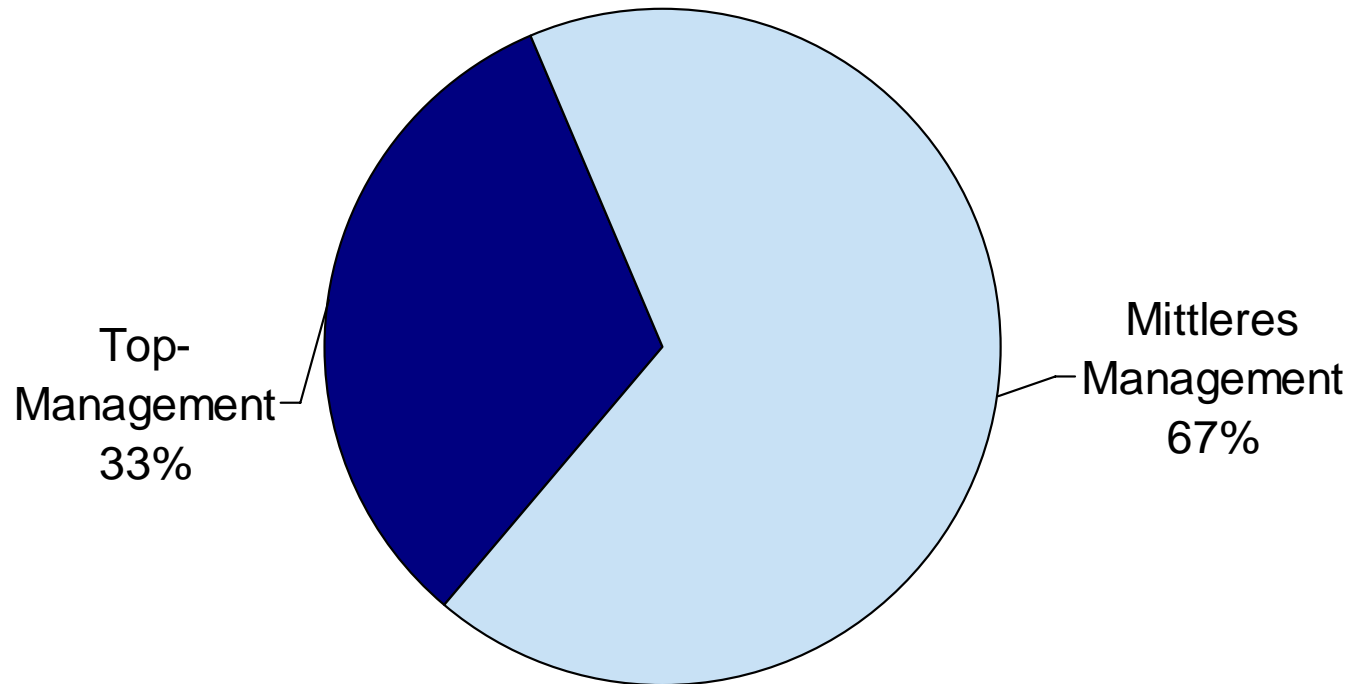
Auf welche Weise wurden die letzten drei Aufträge akquiriert?



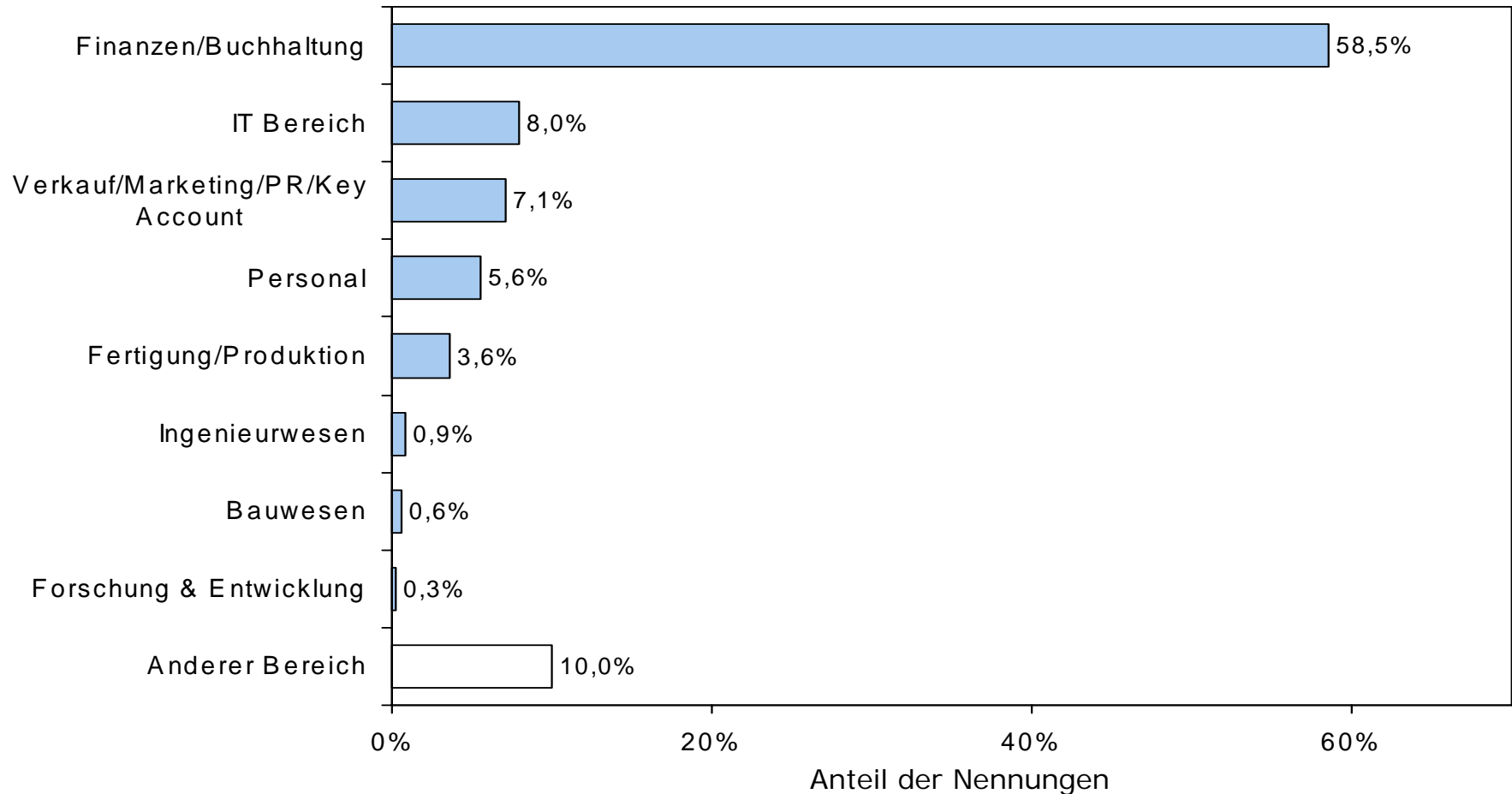
Aufgaben und Rolle der Interim Manager beim Kunden



Auf welcher Managementebene sind Sie tätig?

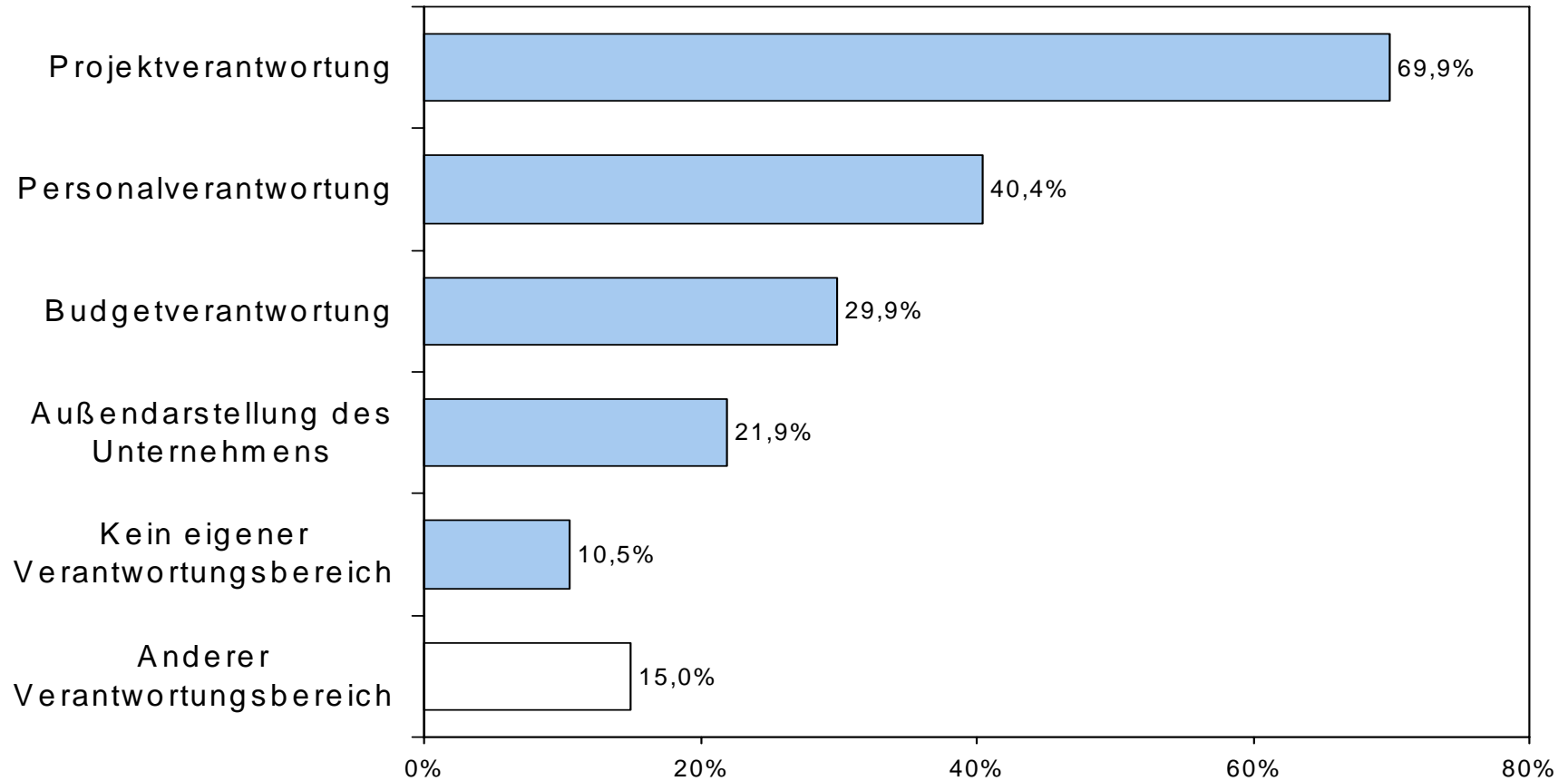


Einsatzbereiche und –branchen der befragten Interim Manager

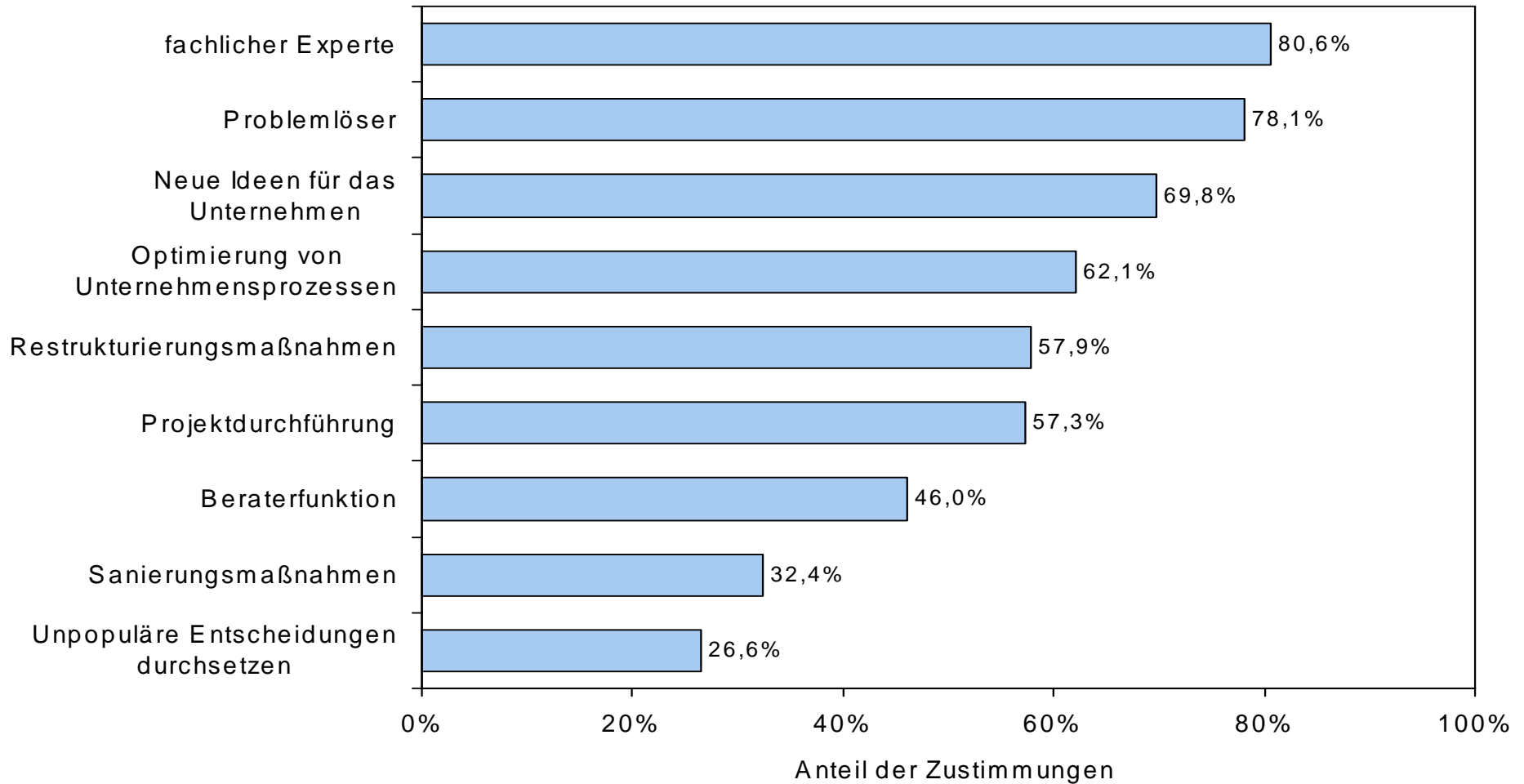


Verantwortungsbereich der Interim Manager

(Mehrfachantworten möglich)



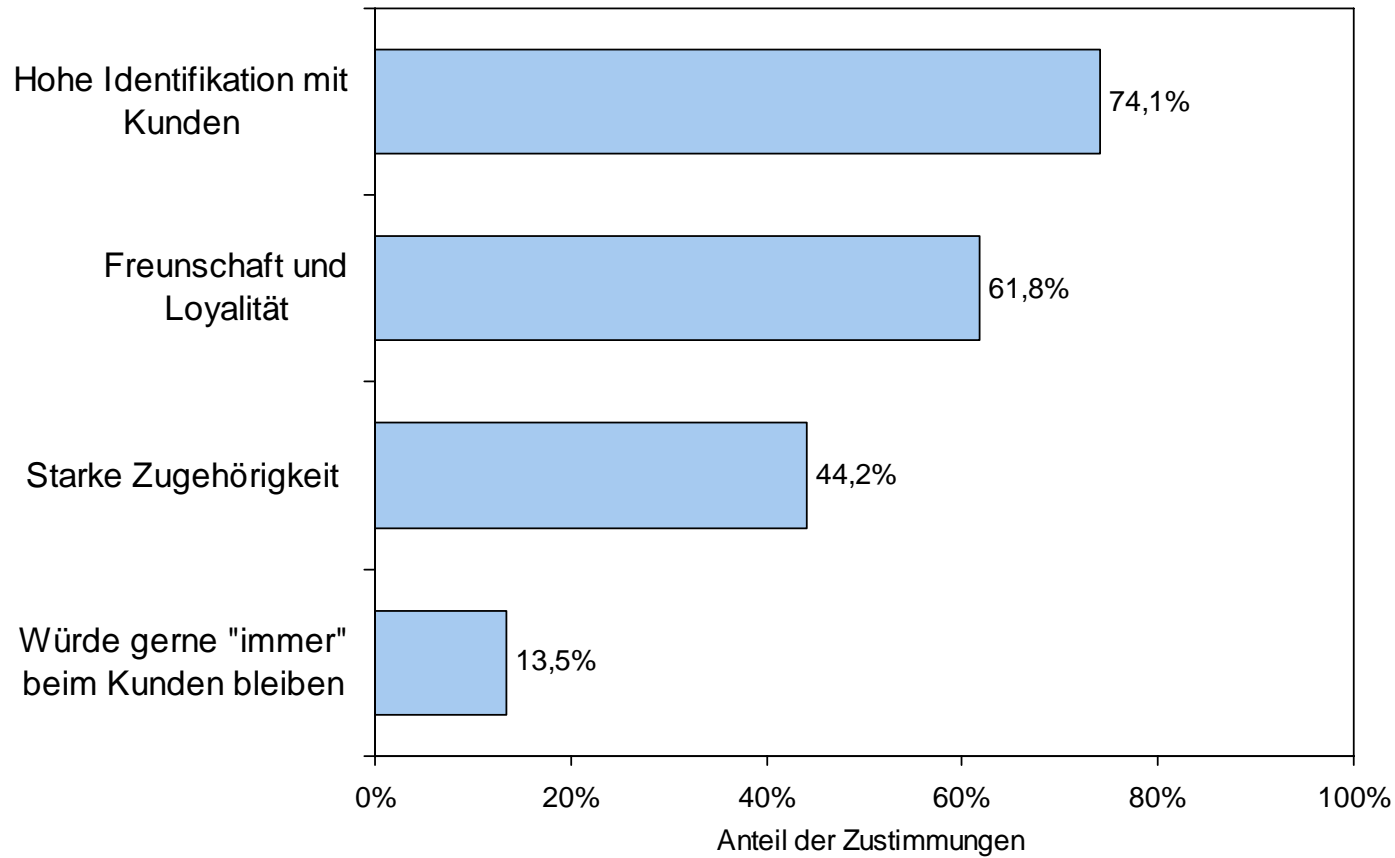
Funktion und Aufgabe der Interim Manager beim Kunden



Einstellungen zum Kundenunternehmen



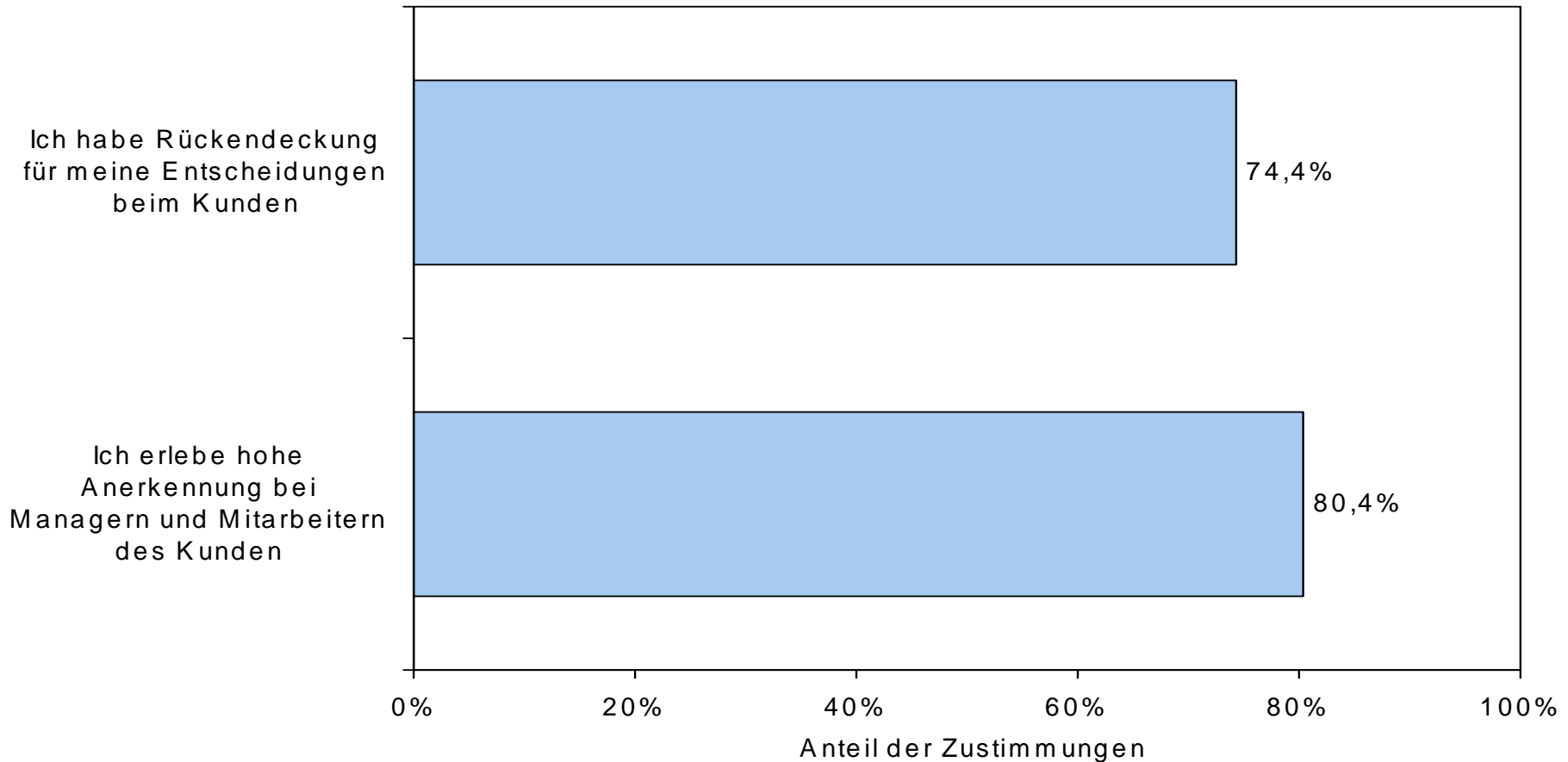
Beziehung zum Kundenunternehmen



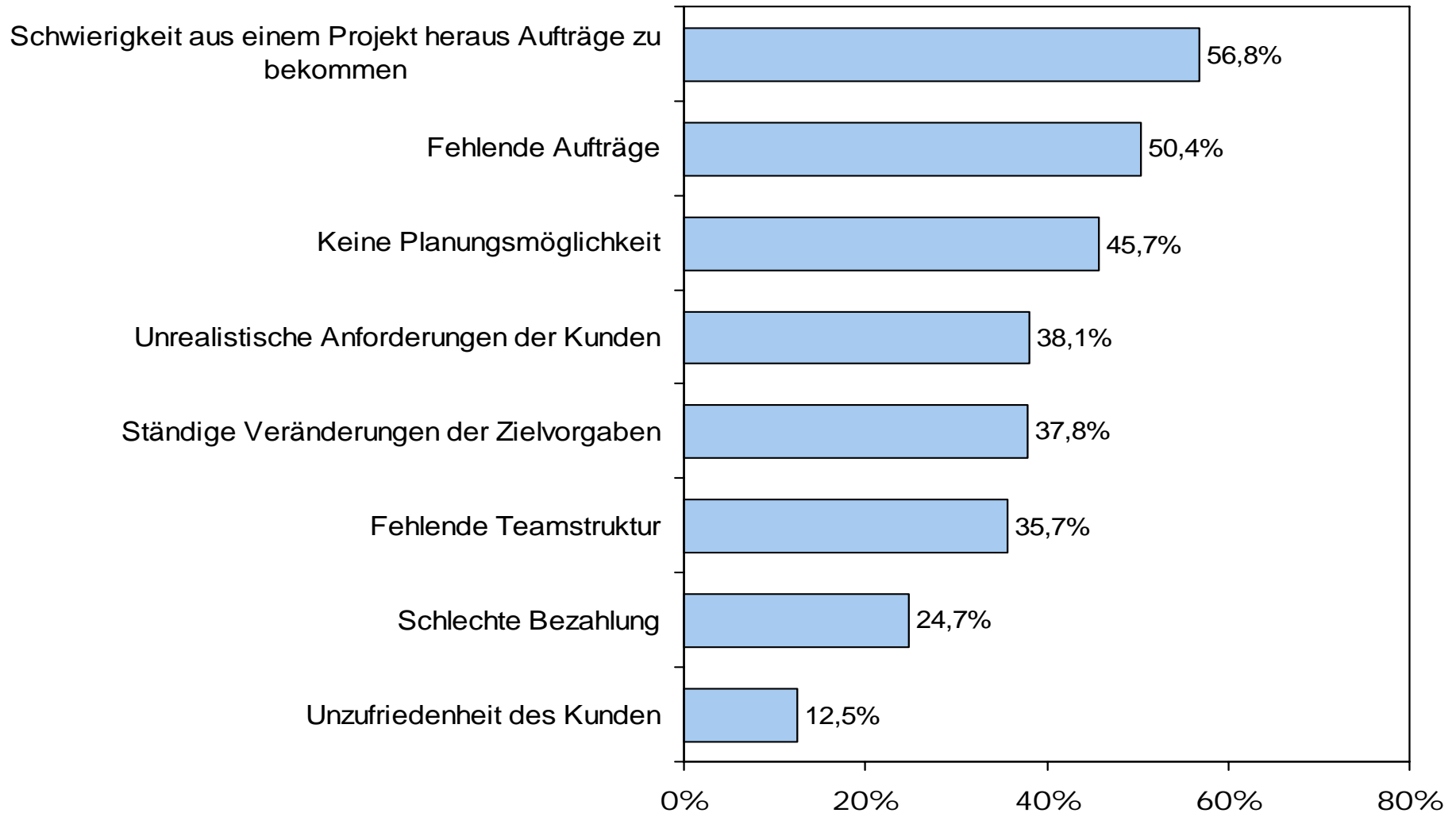
Persönliche Erfahrung mit Interim Management



Anerkennung und Rückendeckung beim Kunden



Probleme im Interim Management



Weitere Probleme im Interim Management

Viele Aufträge werden eher an große Beratungsfirmen auf „Nummer Sicher“ gegeben

Konkurrenz zu Führungskräfte beim Kunden

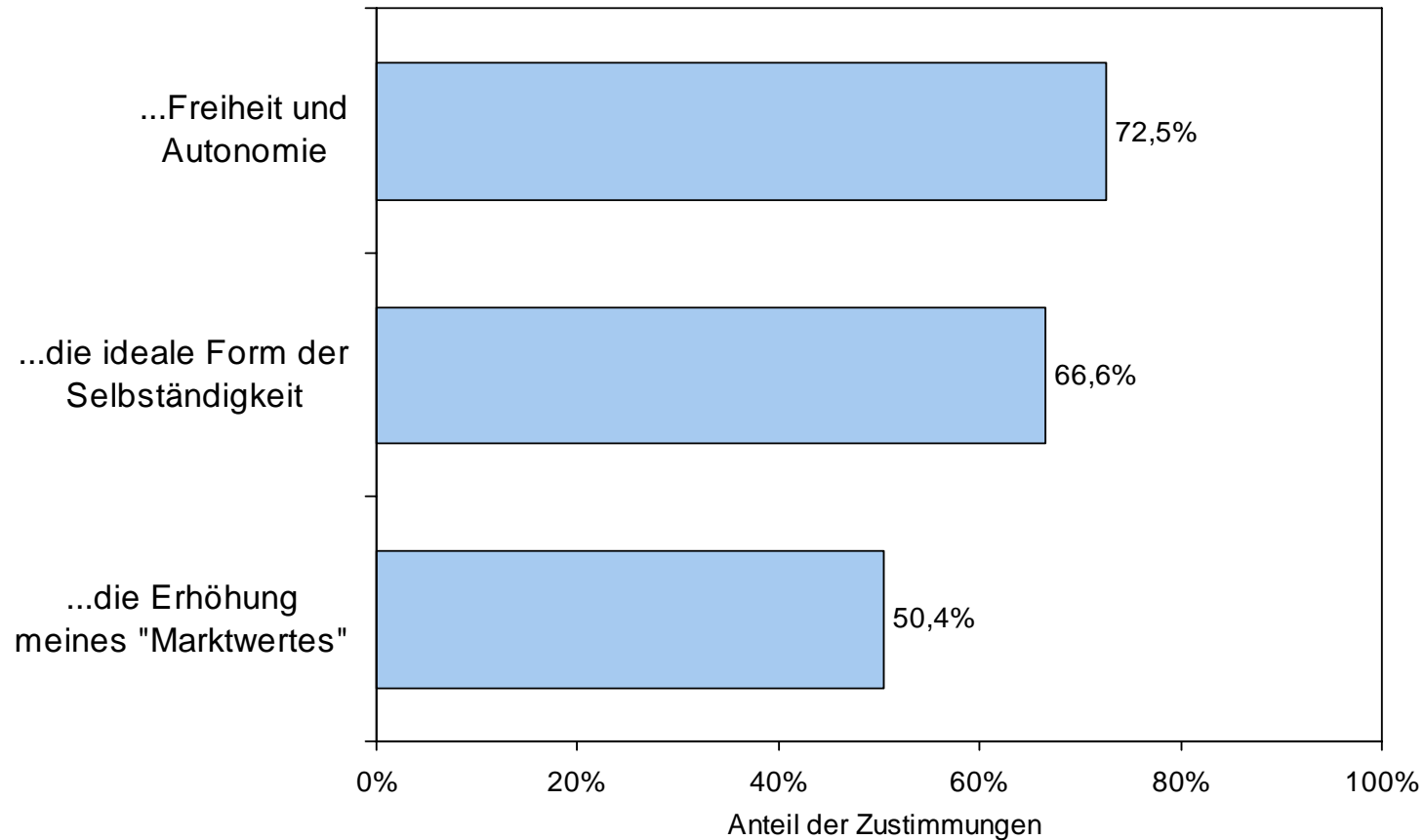
Häufig werden hochqualifizierte Interims angefordert, der Auftrag liegt aber weit unter der Qualifikation

Entscheidung zu Interim fällt spät beim Klienten das führt zu hohem Zeitdruck

Ohne Integrationsarbeit Seitens der Klienten, klappt Interim nicht

Vergütung ist nicht adäquat

Interim Management bedeutet für mich persönlich...



Interim Management bedeutet für mich persönlich...

Vielfältige Tätigkeit mit hohem Anspruch

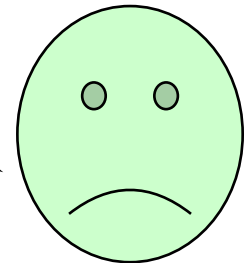
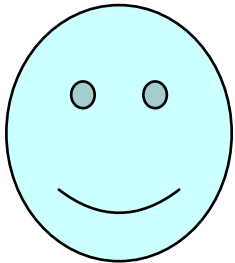
Mein (höheres) Alter ist ein Vorteil statt Nachteil

Ich erhalte meine Kenntnisse und ich roste nicht

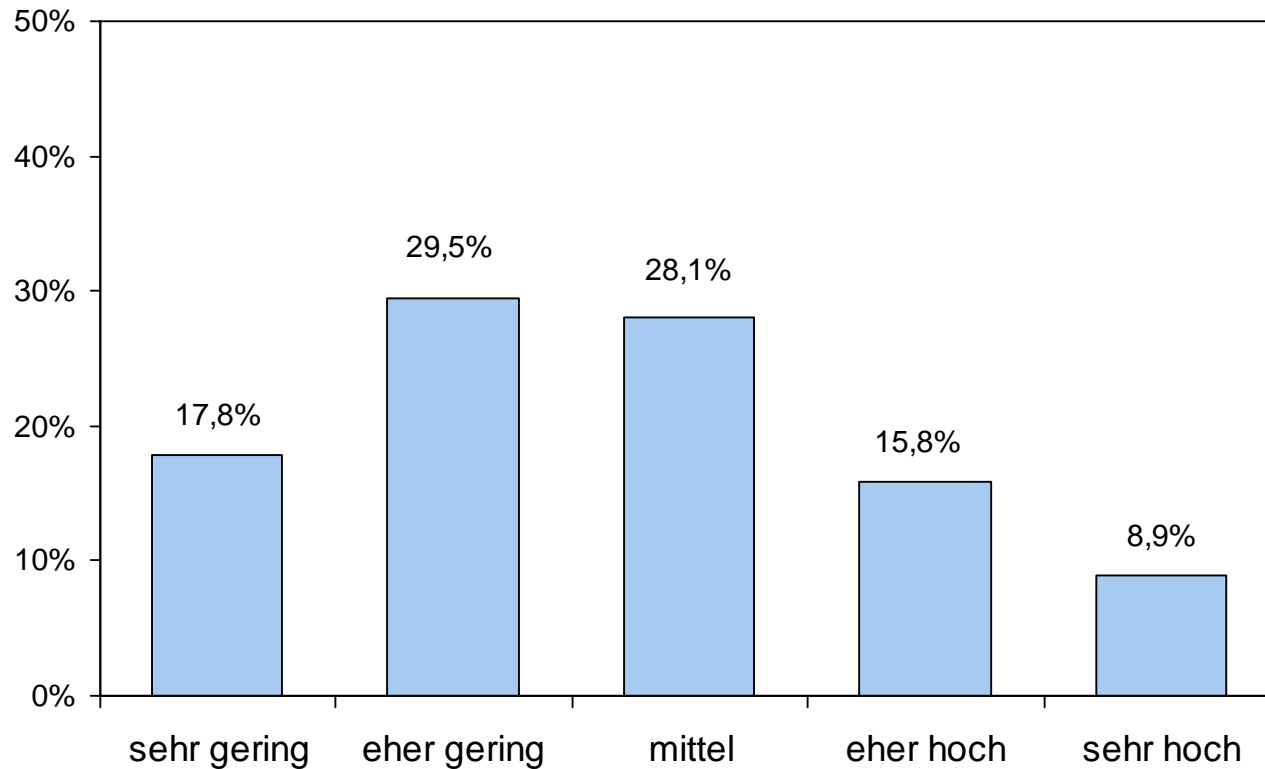
Kann mein Engagement zeitlich und inhaltlich selbst steuern

Wenn man einmal Interim Manager war, findet man keine Festanstellung mehr

Hohe Abhängigkeit von Interim Providern



Erlebte Arbeitsplatzunsicherheit der Interim Manager



Positive und Negative Seiten von Interim Management – Eindrücke befragten Manager



Die Top-Ten der meist genannten positiven und negativen Seiten

- + „Freiheit und Unabhängigkeit“
- + „Zeitliche und räumliche Flexibilität“
- + „Interessante Aufgaben“
- + „Hohes Maß an Abwechslung“
- + Jeder Auftrag bringt eine neue 'Welt' mit ihren Eigenarten“
- + „Hohe Eigenverantwortung und Selbstbestimmtheit“
- + „Nicht in Hierarchien eingebunden sein“
- + „Hohes Lernpotential und interessante Kontakte“
- + „Kann meine Kompetenzen voll einsetzen“
- + „Bessere Bezahlung als bei Festanstellung“

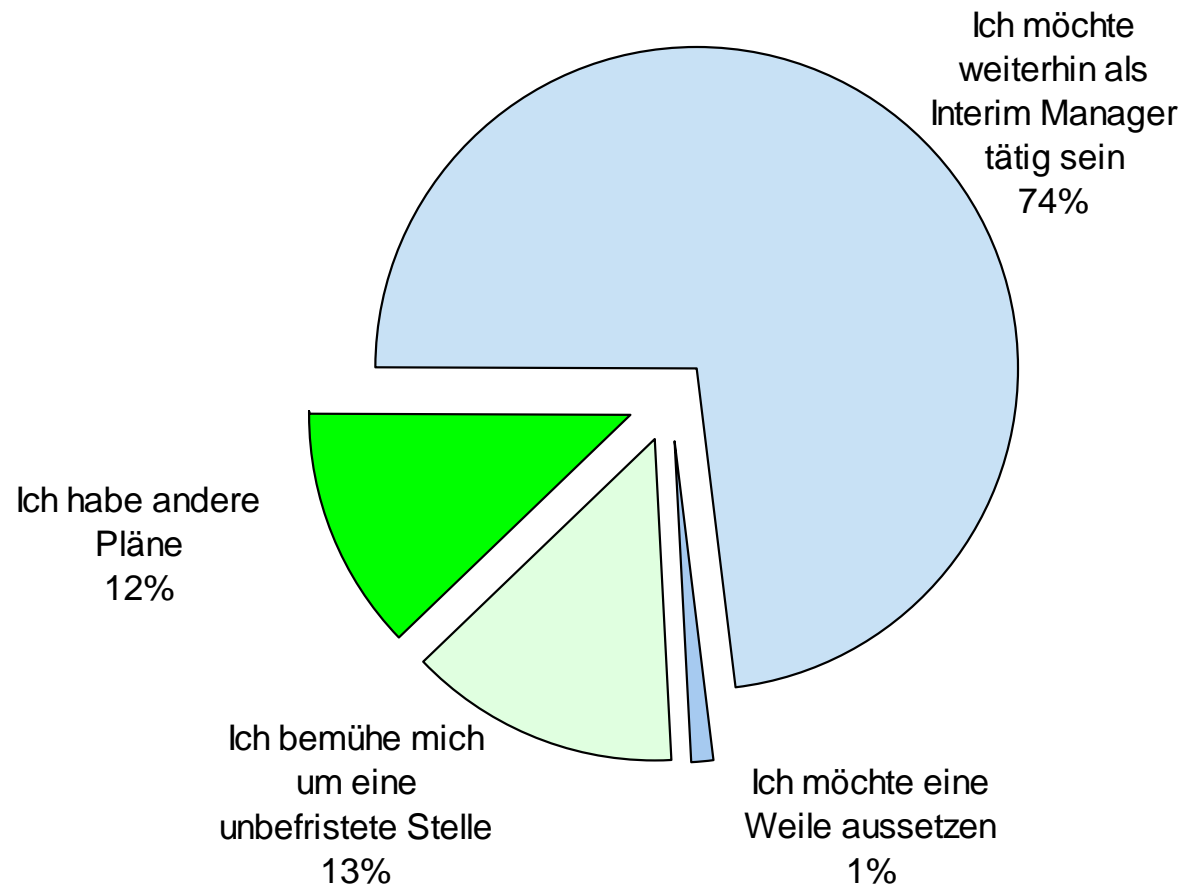
- „Fehlende Planungssicherheit“
- „Im Hotel und aus dem Koffer leben“
- „Hohe Belastung für Familie; Privatleben kommt zu kurz“
- „Mangelnde Planbarkeit der Einsätze und der privaten Freiräume“
- „Gefühl der Heimatlosigkeit, Gefühl als Außenseiter“
- „Ständig hohe Präsenz zeigen müssen“
- „Wir kommen um zu gehen, Trennung vom Kunden fällt oft schwer“
- „Fehlende soziale Sicherheit bei Krankheit und Unfällen im Vergleich zu Festangestellten“
- „Finanzielle Unsicherheit“
- „zu wenige Aufträge“



Persönliche Zukunftspläne und Zukunftsprognose zu Interim Management



Wie sehen Ihre Zukunftspläne aus?



Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Unternehmen zukünftig mehr Interim Manager einsetzen?

