

Interim Management **Report 2017**





Inhalt

1. Einleitung
2. Wesentliche Ergebnisse

Teil 1

Warum beauftragen Unternehmen einen Interim Manager?

3. Hauptgründe für den Einsatz eines Interim Managers
4. Welchen Mehrwert schaffen Interim Manager im Unternehmen?
5. Welche Unternehmen beauftragen Interim Manager?
6. Über welchen Zeitraum werden Interim Manager beauftragt?
7. Welchen Tagessatz verlangt ein Interim Manager?

Teil 2

Interim Manager im Profil

8. Erfahrung
9. Bedarf
10. Einsatz
11. Auftragsquellen
12. Herausforderungen
13. Umfragemethodik & Stichprobengröße

1. Einleitung

Weitreichende globale Veränderungen transformieren den Arbeitsalltag. Unternehmen bewegen sich auf der Suche nach einem Wettbewerbsvorteil immer mehr in Richtung flexibler Arbeitskraft. Der Interim Management Report 2017 von EO hilft Firmen und Führungskräften gleichermaßen, diese Veränderungen im Blick zu behalten. Der Report basiert auf über 2400 Antworten aus unserer Umfrage in insgesamt 6 Ländern Europas.

Es lassen sich drei aktuelle Impulse identifizieren, die Suche und Einsatz von Führungskräften am Markt disruptiv beeinflussen.

Erstens: Digitale Technologien werden mittlerweile überall eingesetzt. Sie verändern die für die verschiedenen Geschäftsfunktionen relevanten Arbeitsweisen und Prozesse. Fortschritte in der Mobiltechnologie sowie kognitivem Computing und dem „Internet of Things“ ermöglichen es den Unternehmen, Geschäftsmodelle in Frage zu stellen und effizientere und leistungsfähigere Funktionen zu entwickeln, die dem Endverbraucher ein besseres Produkt oder eine bessere Dienstleistung bieten.

Zweitens: Flexibilität ist entscheidend. Etablierte Unternehmen geraten durch die rapide Zunahme von innovativen Geschäftsmodellen (Uber, Airbnb ...) zunehmend unter Druck. Dies hat zur Folge, dass der Bedarf an flexiblen Arbeitskräften zunimmt. Die Unternehmen erkennen, dass sie ihren Ansatz zur Gewinnung von Führungskräften neu überdenken müssen, um bei Bedarf schnell auf Veränderungen am Markt reagieren zu können.

Drittens, deutlich bedingt durch die ersten beiden Impulse, ist kontinuierlicher Wandel heutzutage die Norm.

Die digitale Veränderung und die Verlagerung auf flexiblere Geschäftsmodelle führen zu mehr internen Projekten auf Firmenseite. Diese müssen von den meisten Firmen zusätzlich zum normalen Geschäftsablauf abgewickelt werden. Genau hier werden Interim Manager zunehmend als flexible Arbeitsoption eingesetzt. Mit ihrem Erfahrungsschatz können weitreichende Veränderungen erzielt werden, ihre fachbezogene Expertise schafft in vielen Fällen kurzfristig die passenden Resultate.

Heutzutage setzen sich über ein Drittel der Beschäftigten aus Freiberuflern, Teilzeit- oder Zeitarbeitskräften zusammen – und dieser Trend in Richtung flexibler Arbeitskraft wird sich fortsetzen!

INTERIM BERICHT
2017
BASIEREND AUF
2400
ANTWORTEN

Ziele

Unsere Studie behandelt alle wichtigen Fragen zum Interim Management, wie z.B.:

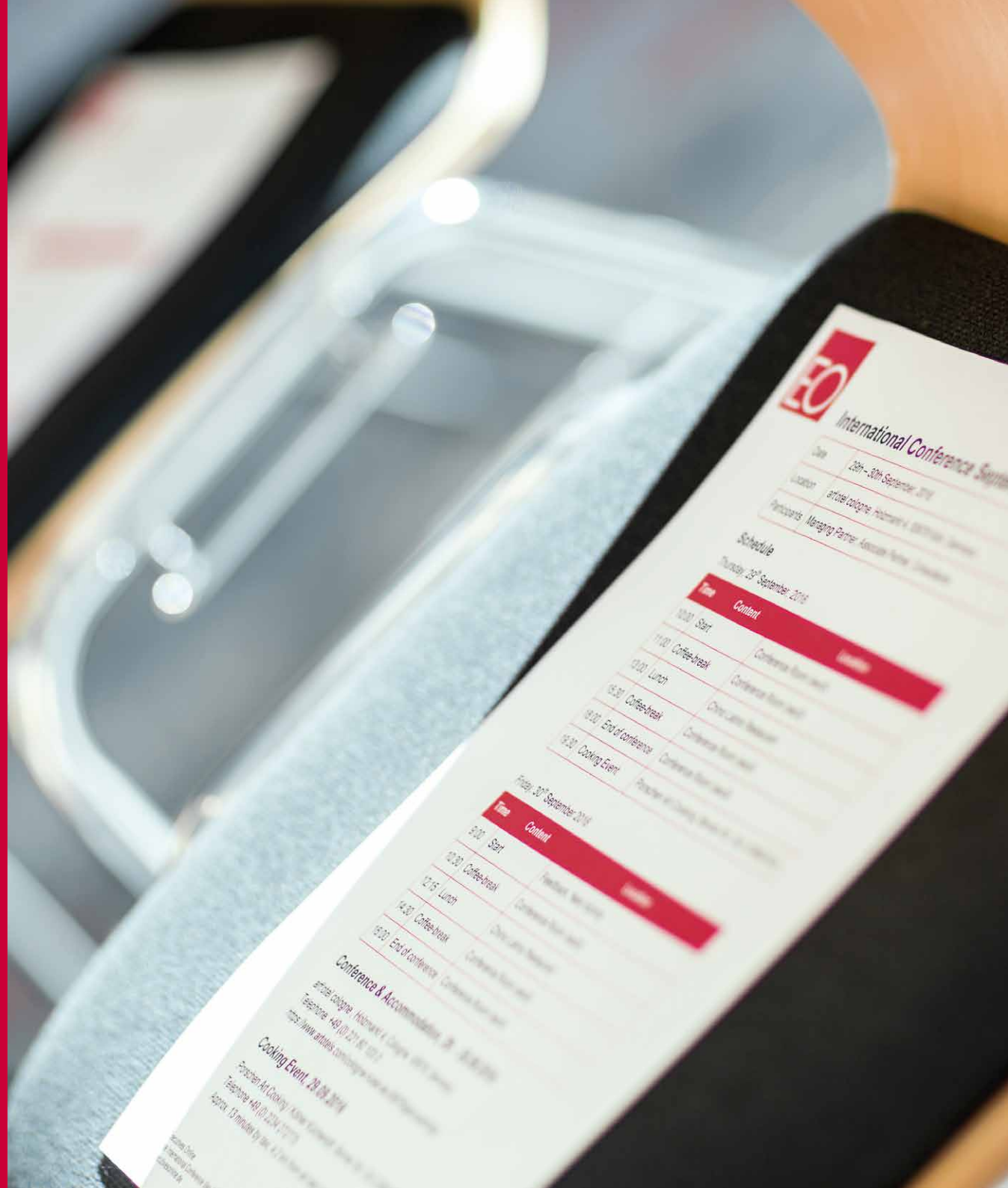
- Wie sieht das typische Profil eines Interim Managers aus?
- Welche Unternehmen beauftragen Interim Manager?
- Warum beauftragen Unternehmen Interim Manager?
- Welchen Mehrwert bieten Interim Manager für ein Unternehmen?
- Wer beauftragt die Einsätze und wie lange dauern sie?
- Wie finden Interim Manager zu ihren Aufträgen?
- Welche Rolle spielen Provider auf dem Interim Management-Markt?
- Welche Herausforderungen bestehen aktuell für den Beruf des Interim Managers?

Was ist Interim Management?

Es macht Sinn, vor Betrachtung der Ergebnisse zunächst festzulegen, was genau mit Interim Management gemeint ist. Interim Management ist die Bereitstellung von Führungs- oder Projektmanagern über einen begrenzten Zeitraum. Diese Führungskräfte werden als Interim Manager bezeichnet und sind üblicherweise erfahrene Führungskräfte. Sie führen ein Unternehmen durch Phasen der Veränderung, überbrücken plötzlich auftretende Ausfälle leitender Funktionen, oder bringen hochspezialisierte Fachkompetenzen ein, auf die das Unternehmen selbst intern nicht zugreifen kann.

Was ist kein Interim Management?

Es gibt bestimmte Beschäftigungsarten, die nicht in die Kategorie des Interim Managements fallen. Diese beinhalten die Beschäftigung von Aufsichtsräten, klassischen Beratern und Zeitarbeitskräften.



2. Wesentliche Ergebnisse



Die Nachfrage bleibt stabil

43%

der Befragten gaben dieselbe Auftragslage zu Protokoll wie vor

EINEM JAHR

gegenüber **35% in 2014**

Wir sehen einen

ANSTIEG

bei der Anzahl von Mandaten

mittlerer

Länge (3-12 Monate)

GEGENÜBER 2014

Interim Manager werden weiterhin vorrangig für das

CHANGE

MANAGEMENT BEAUFTRAGT (32%)

wobei Krisenmanagement (13%)

und temporärer Fachkräftemangel (13%)

weitere wichtige Gründe
FÜR EIN MANDAT SIND



Interim Manager arbeiten

weniger mit

KMUs (7% weniger als 2014)

und immer häufiger für

GRÖßERE UNTERNEHMEN

(Steigerung von 5%)



PROVIDER vermitteln mehr Aufträge



für Interim Manager

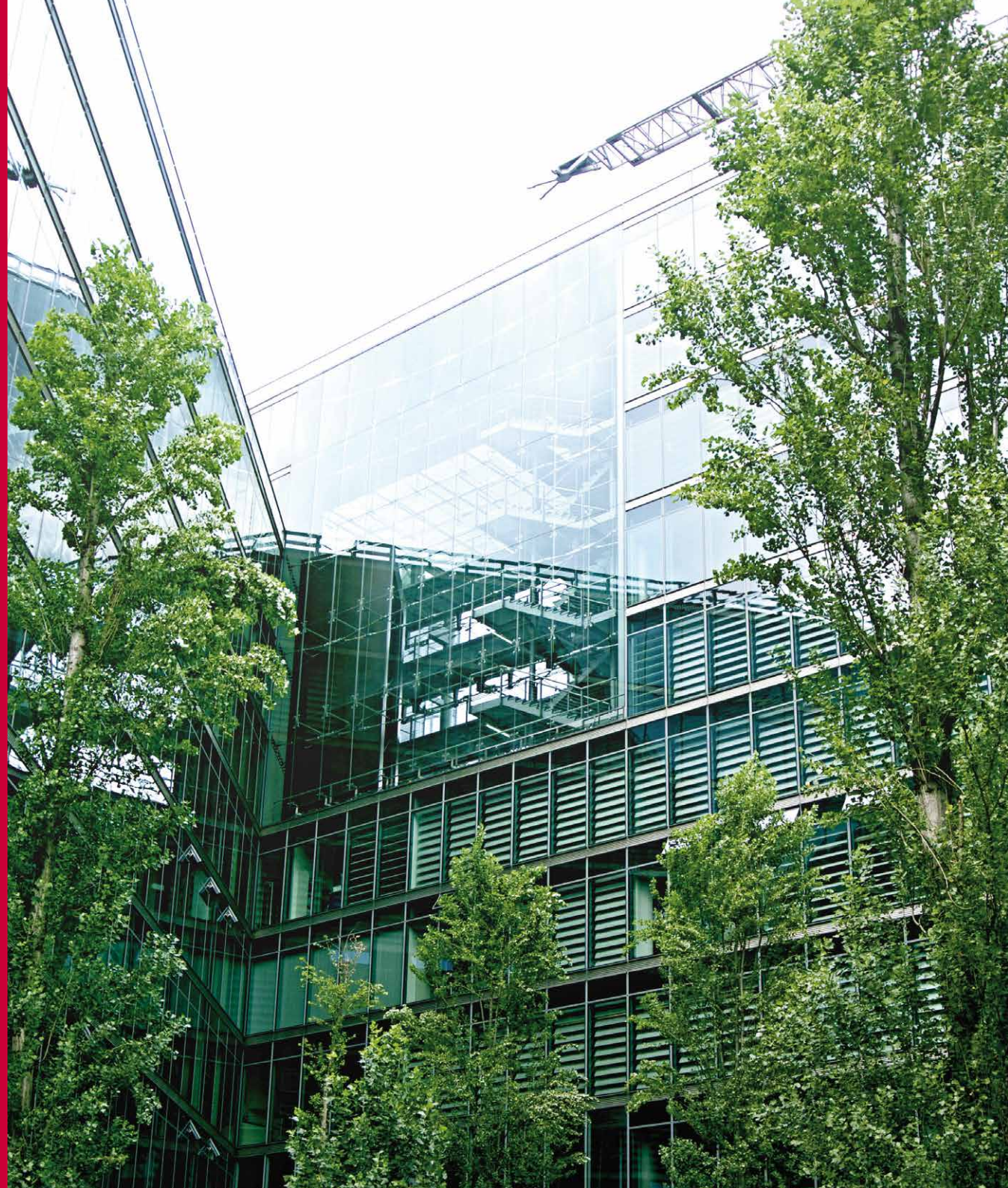
als

im Jahr **2014**

(Steigerung von 8%)

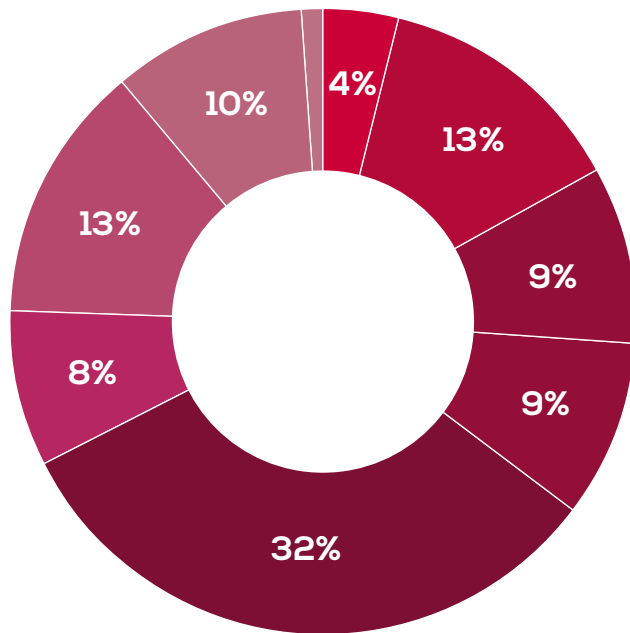
Teil 1: Warum beauftragen Unternehmen Interim Manager?

Der Zugriff auf flexible Arbeitskräfte hilft Unternehmen bei der Entwicklung von agileren Geschäftsstrukturen, da Interim Manager ihre beträchtlichen Erfahrungen und Fähigkeiten auch über kurze Zeiträume hinweg einbringen können. In diesem Abschnitt geht es um die Hauptgründe für den Einsatz von Interim Managern, um die typischen Auftraggeber von Interim Managern, den von Interim Managern eingebrachten Mehrwert sowie um die gängigen Tagessätze eines Interim Managers.



3. Hauptgründe für einen Interim Einsatz

Hauptgrund für einen Interim Einsatz



- Zur Überbrückung eines temporären Engpasses - **4%**
- Temporärer Mangel an Fähigkeiten und/oder Kompetenzen - **13%**
- Zeitüberbrückung bis eine festangestellte Führungskraft gefunden ist - **9%**
- Management auf Zeit aufgrund mangelnder Kapazitäten - **9%**
- Change Management: Zur Leitung bedeutender Transformationsprojekte - **32%**
- Unterstützung eines Projektteams - **8%**
- Krisenmanagement: Zur Behandlung dringender Probleme (Turnaround) - **13%**
- Durchführung wichtiger Aktionen (Produkteinführung, Standortwechsel) - **10%**
- Auftraggeber wurde von Bank oder Finanzamt/Behörde aufgefordert, einen temporären Geschäftsführer oder Vorstand einzusetzen - **1%**

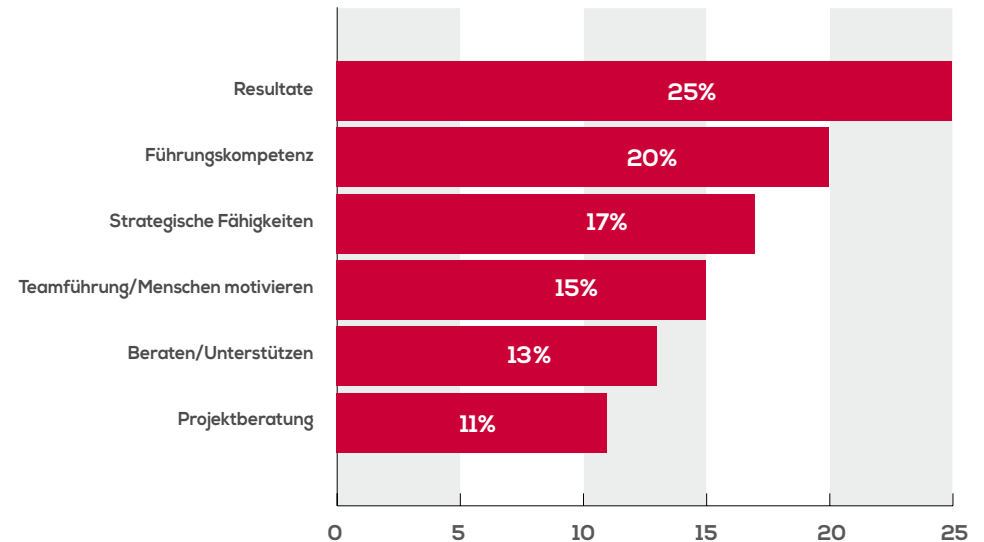
Es gibt eine ganze Reihe von Gründen zum Einsatz von Interim Managern. Wir haben Interim Manager nach den Hauptgründen für ihre letzten Einsätze gefragt. Die drei am häufigsten genannten Gründe waren Change Management (32%), Krisenmanagement (13%) sowie temporärer Fachkräftemangel (13%).

Die drei wichtigsten Hauptgründe für die Beauftragung von Interim Managern sind damit identisch mit den Ergebnissen unserer Studie von 2014. Das höhere Durchschnittsalter, der größere Erfahrungsschatz und der höhere Tagessatz eines Interim Managers lassen darauf schließen, dass Unternehmen insbesondere dann Interim Manager beauftragen, wenn es um verantwortungsvolle und wichtige Aufgaben geht. Die Kombination aus Erfahrung, Unvoreingenommenheit und Fachwissen, auf die der Kunde vielleicht nicht unbedingt intern zugreifen kann, macht das Interim Management außerdem zu einer beliebten Wahl für die Umsetzung von Transformationsprojekten.

4. Welchen Mehrwert schaffen Interim Manager im Unternehmen?

Interim Manager sind in der Lage, eine ganze Reihe von unterschiedlichen Aufgabenstellungen zu lösen. Doch welchen konkreten Mehrwert schafft der Einsatz eines Interim Managers für ein Unternehmen?

Welchen Mehrwert tragen Interim Manager durch ihr Mandat zum Unternehmen bei?



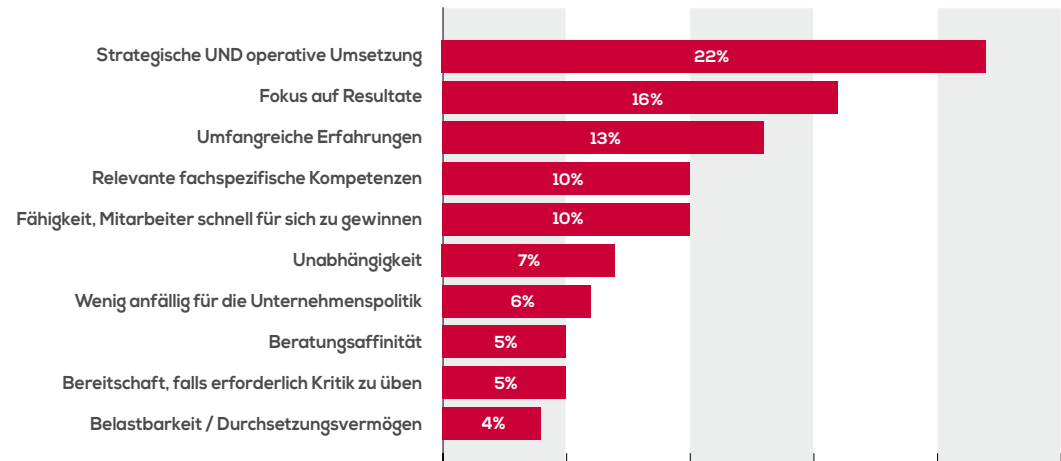
Wir haben die Interim Manager nach den drei hauptsächlichen Wertschöpfungsaspekten gefragt, die sie ihrer Meinung nach zu einem Unternehmen beitragen. Dabei stellt die Fähigkeit, operativ wertvolle Resultate innerhalb kürzester Zeit zu erzielen, den größten Mehrwert dar (25%). Aber auch Führungskompetenzen (20%) und strategische Fähigkeiten (17%) haben einen hohen Stellenwert.

Des Weiteren haben wir unsere Umfrageteilnehmer dazu befragt, was ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Qualitäten sind, die ein Interim Manager mitbringen sollte. Dieses Wissen ist vor allem dann nützlich, wenn man bestrebt ist, das Beste aus der Ressource Interim Management herauszuholen.

WEITERE INFORMATIONEN: Überlegungen zum Mehrwert von **Interim Managern vs. Beratern vs. Interne Ressourcen für Change-Projekte** finden Sie in unserer "Gut Zu Wissen"-Reihe zum Thema.



Welche sind die wichtigsten Qualitäten, die ein guter Interim Manager mitbringen sollte?



Als wichtigste Qualität eines Interim Managers gilt einem Großteil der Befragten die Fähigkeit, einer strategischen Planung auch die operative Umsetzung folgen zu lassen (22%). Interim Manager kommen in der Regel aus gehobenen Führungspositionen und können Unternehmensstrategien sowohl verstehen als auch mitgestalten. In Kombination mit dem Wissen zur Umsetzung von Aufgaben auf operativer Ebene ist dies ein entscheidender Mehrwert.

Ein wichtiger Teil jedes Change-Prozesses ist die Aufgabe, den Mitarbeitern als Führungskraft alle Aspekte von Strategie und Umsetzung verständlich zu vermitteln.

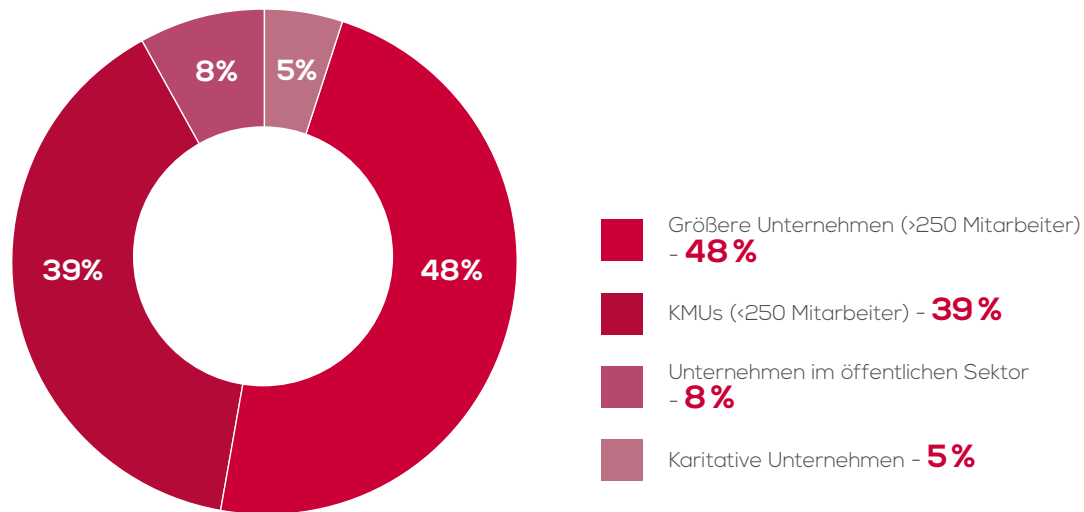
Genau hier können Interim Manager mit der Kombination aus Fachwissen und Führungskompetenz eine große Hilfe sein.

Ebenfalls hoch bewertet wird der Fokus des Interim Managers auf die zu erzielenden Resultate (16%). Die Mandatsdauer für Interim Manager liegt üblicherweise bei 3-12 Monaten, was die Dringlichkeit, innerhalb dieses Zeitrahmens Ergebnisse zu erzielen, natürlich immens erhöht.

Ein großer Erfahrungsschatz (13%), fachspezifische Kompetenzen (10%) sowie die Fähigkeit, Mitarbeiter schnell für sich zu gewinnen (10%), sind ebenfalls Qualitäten mit einem hohen Stellenwert.

5. Welche Unternehmen beauftragen **Interim Manager**?

Für welche Art von Unternehmen haben Sie im vergangenen Jahr gearbeitet?

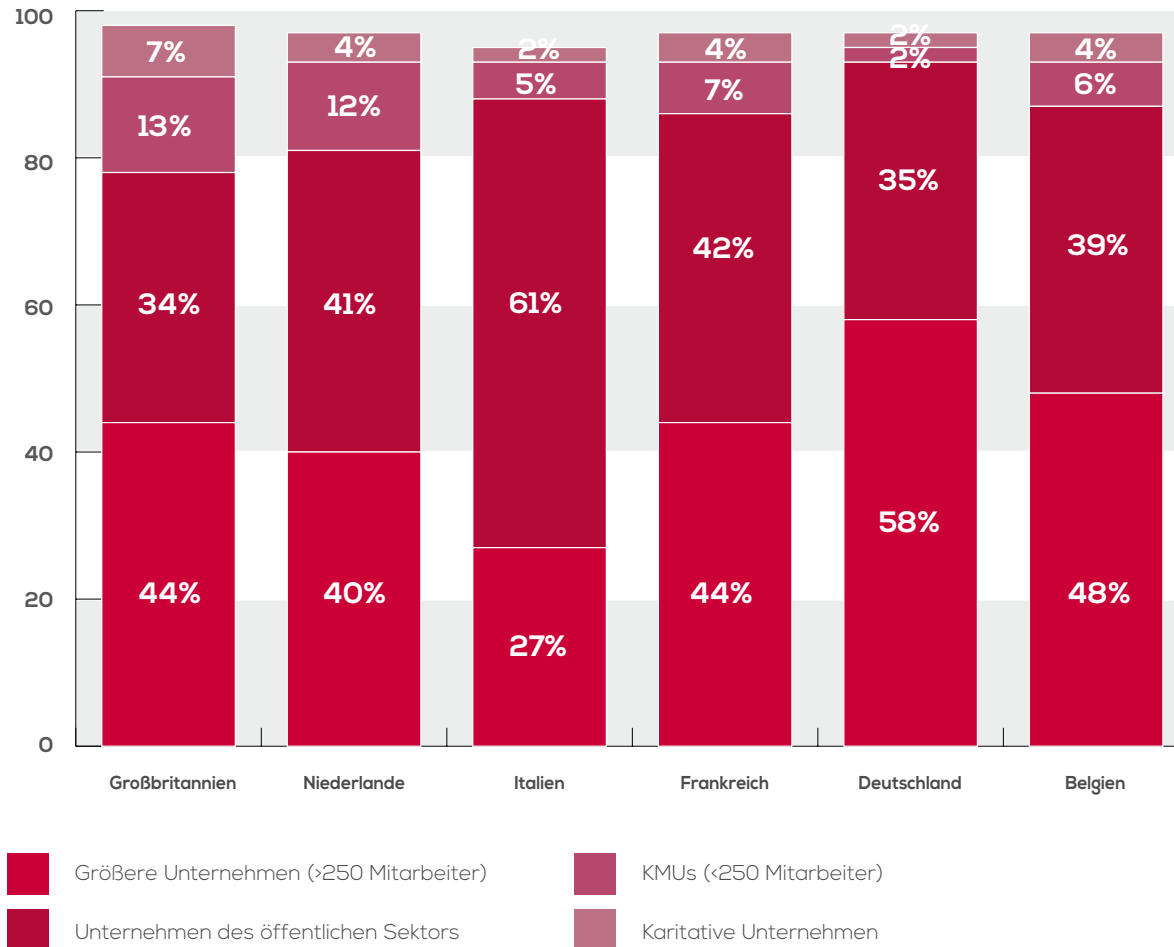


87% der befragten Interim Manager haben im letzten Jahr im Privatsektor gearbeitet, davon 48% für größere Unternehmen und 39% für KMUs. In den Auswertungen unserer vorangegangenen Studien überlagerte die europaweite Nachfrage nach Interim Managern innerhalb des Privatsektors noch deutlich. Allerdings lässt sich hier nun eindeutig eine Verschiebung verzeichnen, da größere Unternehmen im letzten Jahr mehr Interim Manager beauftragt haben als dies noch in unserer Studie von 2014 der Fall war.

Im Resultat sehen wir anteilig weniger Interim Manager, die für KMUs arbeiten. Dies zeigt eine neue Entwicklung des Marktes für Interim Management auf: Auch innerhalb größerer Unternehmen wächst das Verständnis dafür, dass Interim Manager kurzfristig einen entscheidenden Mehrwert beitragen.

48%
DER BEFRAGTEN
ARBEITEN FÜR
**GRÖßERE
UNTERNEHMEN**

Für diese Art von Unternehmen wurde im letzten Jahr gearbeitet – aufgeteilt nach Ländern



Die auf Länderebene aufgeschlüsselten Daten zeigen, dass zwischen dem Anteil der in großen Unternehmen arbeitenden Interim Manager und dem durchschnittlichen Tagessatz eine Korrelation besteht. Frankreich, Deutschland, Belgien und die Niederlande besitzen den höchsten Anteil an in größeren Unternehmen tätigen Interim Managern und auch die Tagessätze sind in diesen Ländern am höchsten. Umgekehrt ist in Großbritannien und vor allem in Italien ein erheblicher Anteil von Interim Managern in kleinen und mittelständischen Unternehmen tätig. Der durchschnittliche Tagessatz ist hier niedriger. Es existieren natürlich noch weitere Einflüsse innerhalb der lokalen Märkte, die sich auf den ‚Preis‘ für Interim Manager auswirken, z. B. der lokale Steuersatz sowie die Nachfrage nach einer Reihe von Fachkompetenzen.

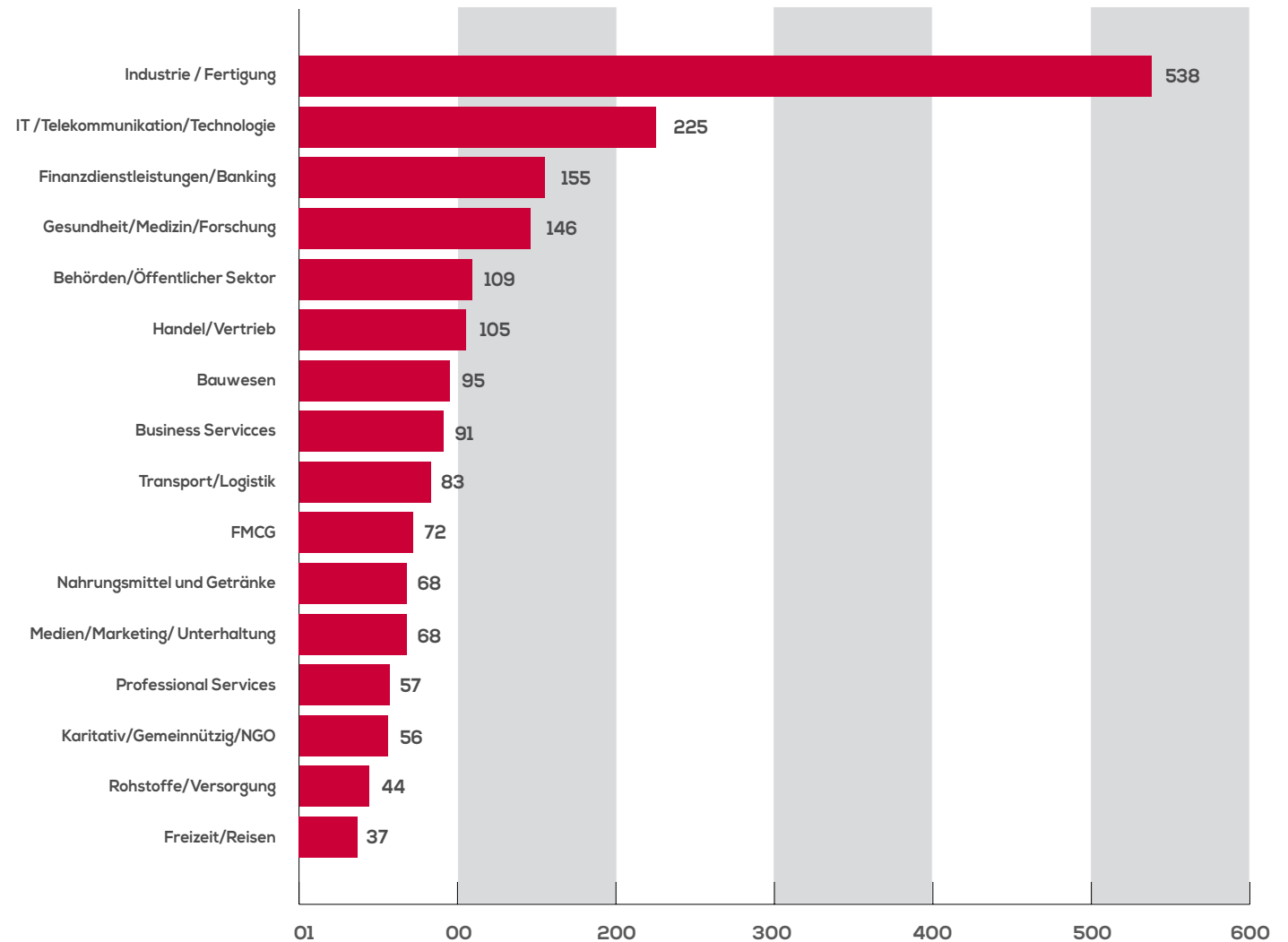
Großbritannien und die Niederlande zeigen die größte Nachfrage für Interim-Ressourcen im öffentlichen Sektor, während in Deutschland nur wenige Interim- Aufträge öffentlich vergeben werden. Unternehmer in Großbritannien geraten jedoch zunehmend durch die Behörden unter Druck, welche die Ausgaben im öffentlichen Sektor weiter kürzen wollen. Wir erwarten daher, dass sich in Großbritannien in den kommenden Jahren der Einsatz von Interim Managern im öffentlichen Sektor verringern wird.

Branche, in der die befragten Interim Manager zuletzt tätig waren

Eine deutliche Mehrheit der Befragten war zuletzt im Industrie- und Fertigungssektor tätig. Für diese statistisch signifikante Abweichung sind die deutschen Umfrageteilnehmer verantwortlich, deren Industrie- und Fertigungsbranche national sehr etabliert ist und als dementsprechend „großer“ Arbeitgeber fungiert.

Die Anzahl der Mandate bei Behörden/im öffentlichen Sektor ist im Vergleich zu unserer Studie von 2014 stark gestiegen, wie auch der Einsatz von Interim Managern in Unternehmen aus dem Nahrungsmittel- sowie FMCG-Sektor. In unserer Studie von 2014 gab es überraschenderweise keine Umfrageteilnehmer, die Aufträge in einem der beiden Sektoren als ihr letztes Mandat angegeben hatten.

Dieser Anteil ist in diesem Jahr also deutlich gestiegen. Die vorliegenden Daten implizieren, dass diese beiden Sektoren nun den stärksten Anstieg für den Bedarf an Interim Managern verzeichnen.



6. Über welchen **Zeitraum** werden Interim Manager beauftragt?

67%
DER MANDATE
DAUERN
6 MONATE
ODER LÄNGER

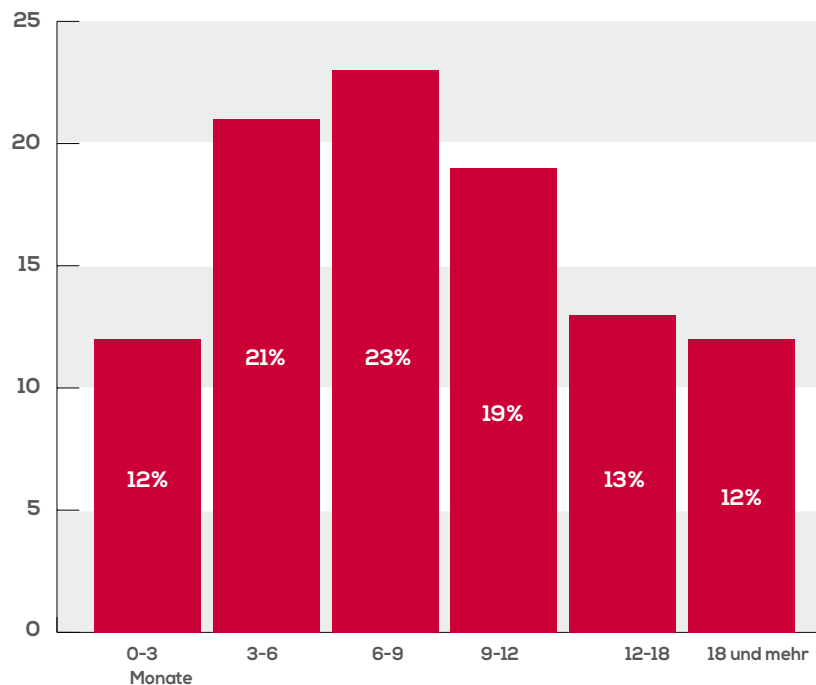
Interim-Einsätze reichen typischerweise von kleineren kurzfristigen Projekten von ca. 3 Monaten bis hin zu längerfristigen Aufträgen, die 12 bis 24 Monate andauern können.

In diesem Bereich ähneln die Ergebnisse unserem Bericht von 2014: 67% der Mandate dauerten 6 Monate oder länger gegenüber 65% in 2014. Allerdings ist eine leichte Verschiebung bzgl. der Länge der Mandate im Vergleich zu 2014 zu verzeichnen.

In 2014 war die durchschnittliche Dauer der Mandate über alle Bereiche hinweg gleichmäßig verteilt. In 2016

sehen wir aber nun einen Anstieg der „mittelfristigen“ Mandate mit einer Dauer von 3 bis 12 Monaten.

Ein Blick auf die europäischen Daten zeigt, dass die Dauer der meisten Mandate zwischen 3 und 12 Monate betrug, wobei der belgische Markt besonders stark auf mittelfristige Interim-Mandate ausgerichtet ist.

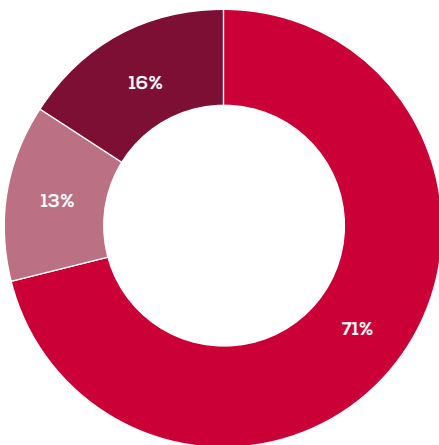


	Groß- britannien	Nieder- lande	Italien	Frankreich	Deutsch- land	Belgium
0 bis 3 Monate	13%	5%	14%	20%	11%	9%
3 bis 6 Monate	24%	20%	13%	22%	20%	16%
6 bis 9 Monate	23%	24%	19%	25%	25%	24%
9 bis 12 Monate	16%	24%	24%	18%	20%	14%
12 bis 18 Monate	12%	13%	13%	7%	16%	15%
18 Monate und mehr	12%	14%	16%	8%	8%	22%

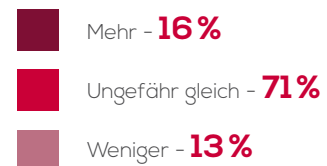
7. Welche **Tagessätze** haben Interim Manager?

Europaweit gaben 16% der Befragten höhere Tagessätze an als noch 2014. 71% rechnen ungefähr gleich ab. Dies stellt insgesamt einen Zugewinn gegenüber den Angaben von 2014 dar, wo nur 12% mehr und 61% gleich abrechneten. Im Vergleich zu 2011 und 2014 (siehe Grafik auf der rechten Seite) berechnen also insgesamt mehr Interim Manager höhere Tagessätze als im Vorjahr.

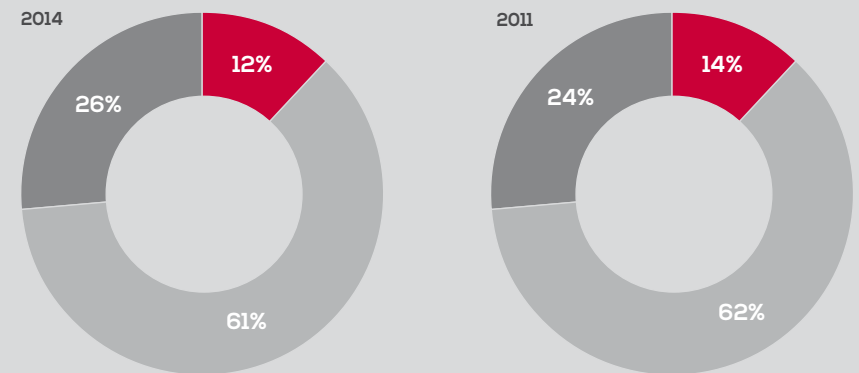
Die Veränderungen bei den Tagessätzen sind höchstwahrscheinlich eine Folge des zunehmenden globalen Wettbewerbs, der sich auf Angebot und Nachfrage bzgl. hochversierter Interim Manager auswirkt. Die Unternehmen erkennen die Bedeutung einer geeigneten Führungskraft für ein Change- oder Transformationsprojekt an und sind deshalb bereit, mehr für das Mandat zu bezahlen.



Tagessatz 2016 im Vergleich zu 2015



Veränderungen beim Tagessatz?



Ein erhöhter Tagessatz ist außerdem ein Indikator dafür, dass Interim Manager als eine Alternative zu Unternehmensberatern eingesetzt und daher verstärkt mit geschäftskritischen Projekten betraut werden.

Unterschiede beim Tagessatz – nach Land und Funktionsbereich

Die Tagessätze variieren von Land zu Land. Deutschland, Belgien und die Niederlande weisen im Durchschnitt hohe Tagessätze auf. In Frankreich ist der durchschnittliche Tagessatz am höchsten – wahrscheinlich aufgrund der Sozialversicherungsbeiträge, die in die Verträge mit hinein gerechnet werden müssen. Der moderate Tagessatz in Großbritannien impliziert, dass hier für Interim Manager im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern ein breiteres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten verfügbar ist.

Durchschnittlicher Tagessatz

Großbritannien*	798 €
Niederlande	904 €
Italien	648 €
Frankreich	998 €
Deutschland	949 €
Belgien	820 €
Gesamtdurchschnitt	849 €

* Der durchschnittliche britische Interim Manager verdient 662 £ pro Tag. Anhand des Wechselkurses vom 30. Juni 2016 sind das umgerechnet 798 €



Teil 2: Interim Manager im Profil

Die Tätigkeit als Interim Manager ist für eine Vielzahl von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Fachkompetenzen attraktiv. Es ist genau diese Vielfalt, die es den Unternehmen ermöglicht, erfahrene Spezialisten für fast jede geschäftskritische Situation einzusetzen. In diesem Abschnitt betrachten wir die Erfahrungswerte, die Interim Manager typischerweise mitbringen, welche Nachfrage für ihre Dienstleistungen besteht, wie häufig sie eingesetzt werden und wie sie ihre Aufträge erhalten.



57%
DER BEFRAGTEN
SIND MEHR ALS
5 JAHRE
INTERIMISTISCH TÄTIG

8. Erfahrung

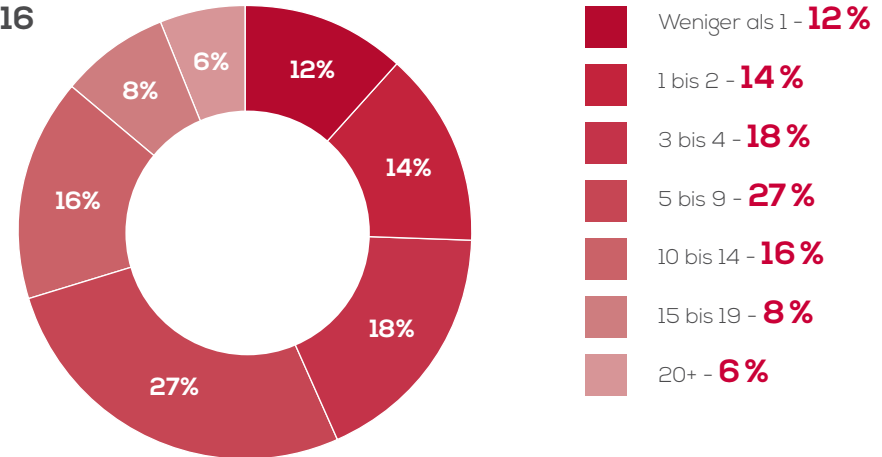
Die Laufbahn eines typischen Interim Managers beginnt häufig mit einer erfolgreichen Karriere, die berufliche Fortschritte, erbrachte Leistungen sowie messbare Resultate aufweist. Deshalb verfügen Interim Manager typischerweise über eine umfangreiche Berufserfahrung.

57% der Befragten sind bereits über 5 Jahre als Interim Manager tätig, während 26% der Interim Manager mit weniger als 2 Jahren Erfahrung ihre Tätigkeit erst eine relativ kurze Zeit ausführen. Hier zeigt sich ein Rückgang in der Anzahl neuer Interim Manager: Es starten weniger Neu-Interimer als im Jahr 2014 (32%) und deutlich weniger als im Jahr 2009 (39%).

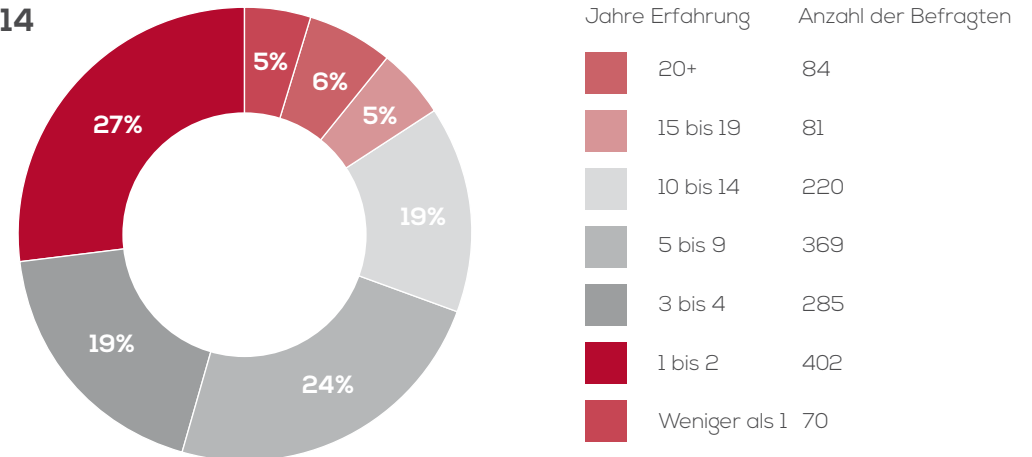
Die erhobenen Daten zum Lebensalter zeigen insgesamt ein höheres Durchschnittsalter der Interim Manager im Einsatz. Im Zuge der Entwicklung des Interim-Marktes werden die älteren und erfahreneren Interim Manager ihren jüngeren und weniger erfahrenen Kollegen vorgezogen. Da immer mehr Unternehmen sich in Richtung eines Modells des „stetigen Wandels“ für Projekte und Verbesserungsmaßnahmen bewegen, ist es wahrscheinlich, dass sich dieser Trend weiter fortsetzen wird. Interim Management wird zunehmend als ideale Möglichkeit für große Transformationsprojekte gesehen, was zu einem weiteren Anstieg von Durchschnittsalter, Erfahrung und Tagessatz führen sollte.

Wie viele Jahre sind Sie schon als Interim Manager tätig?

2016



2014

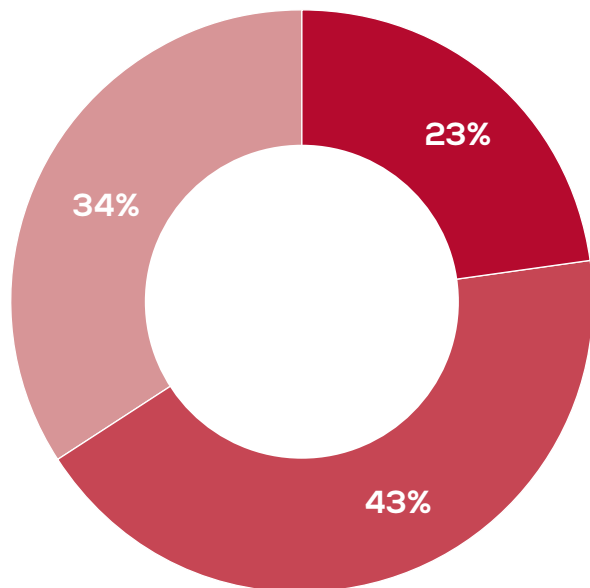


Jahre Erfahrung	Anzahl der Befragten
20+	84
15 bis 19	81
10 bis 14	220
5 bis 9	369
3 bis 4	285
1 bis 2	402
Weniger als 1	70

9. Nachfrage

Wir haben unseren Interim Managern folgende Frage gestellt: Wie beschäftigt sind Sie Ihrer Meinung nach im Vergleich zum Vorjahr?

Im Vergleich zu 2014 ist die Anzahl der Interim Manager gestiegen, die genauso eingebunden sind wie im Vorjahr (von 35 % auf 43 %). Einen Rückgang verzeichnen wir bei der Anzahl derjenigen Interim Manager, die weniger stark beschäftigt sind als im Vorjahr (ein Rückgang von 42 % auf 34 %). Dies werten wir als gutes Zeichen für den Interim Markt, denn es deutet darauf hin, dass sich die Nachfrage über einen Zeitraum von zwei Jahren gehalten hat.



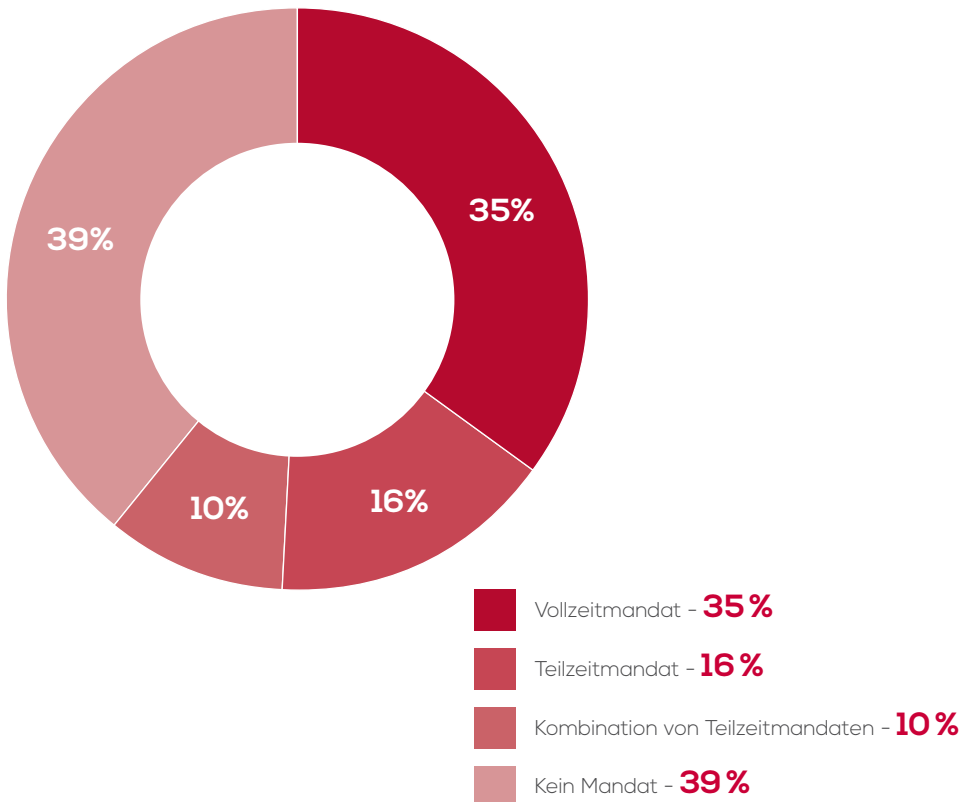
- Stärker eingebunden als vor einem Jahr - **23%**
- Ungefähr so eingebunden wie vor einem Jahr - **43%**
- Weniger eingebunden als vor einem Jahr - **34%**



10. Einsatz

Zum Zeitpunkt der Befragung lag die Anzahl der Interim Manager im Einsatz bei ca. 61%, dies entspricht in etwa den Werten unserer Studien von 2011 und 2014. In Kombination mit den vorliegenden Daten zur Nachfrage deutet dies darauf hin, dass der Interim-Markt nach einer kurzen Erholungsphase in Reaktion auf die wirtschaftlichen Turbulenzen von 2007/2008 über die letzten fünf Jahre stabil geblieben ist.

Der Großteil der von den Interim Managern angenommenen Positionen sind Vollzeitbeschäftigungen (35%). Im Vergleich zu unseren früheren Studien ist auch hier ein Anstieg zu sehen: 27% waren in 2009 in Vollzeit tätig, 29% in 2011 und 29% in 2014.



DIE ANZAHL DER
INTERIM MANAGER
IM EINSATZ
LAG BEI CA.
61%



11. Auftragsquellen

Interim Manager erhalten weiterhin den Großteil ihrer Interim-Aufträge über das eigene Netzwerk (63%) statt über einen Provider (37%). Dies unterstreicht für die Interim Manager die Bedeutung des Aufbaus und der Pflege eines Netzwerks zur ständigen Verfügbarkeit von Geschäftsgelegenheiten.

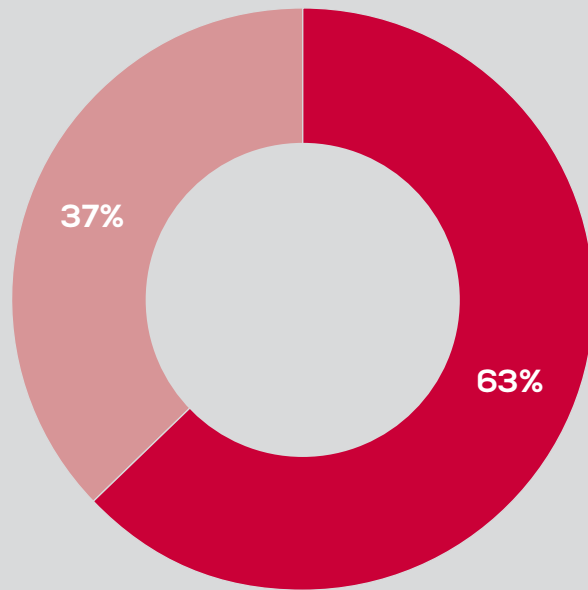
Was wir jedoch sehen, ist eine deutliche Stärkung der Position der Provider um 8% gegenüber dem Bericht von 2014, wo noch 71% der Befragten ihren letzten Auftrag selber gefunden haben. Dies spiegelt die zunehmende Professionalisierung des Marktes und die gestiegenen Erwartungen der Kunden wider, nicht nur einen passenden, sondern den besten verfügbaren Interim Manager für ihr Mandat zu gewinnen. Dies erfordert einen entsprechenden Suchprozess und Zugang zu möglichst vielen Interim Managern.

WEITERE INFORMATIONEN:

Welche Vorteile Ihnen
als Interim Manager ein
Provider bringt, erfahren
Sie auf unserem **BLOG**.

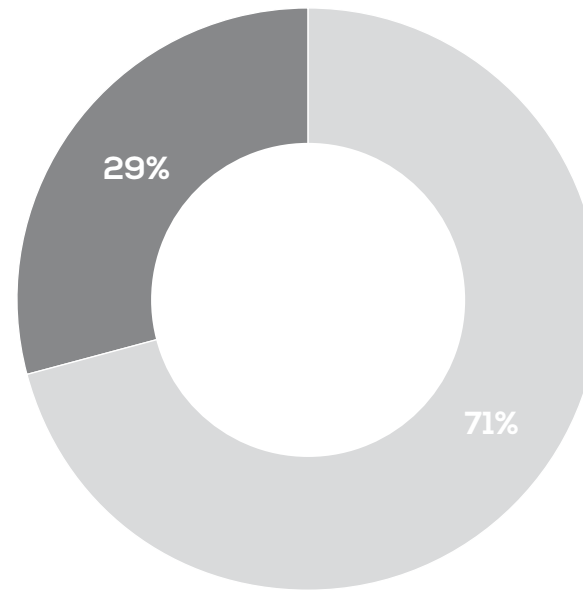


Quelle des letzten Auftrags (2016)



Selbst beworben - 63 %
Über einen Interim Provider - 37 %

Quelle des letzten Auftrags (2014)



Selbst beworben - 71 %
Über einen Interim Provider - 29 %

63 %
SUCHEN SELBST
NACH EINEM
AUFTRAG

STÄRKUNG VON
8 %
IM VERGLEICH
ZU 2014

12. Herausforderungen

Wir haben unsere Interim Manager gefragt, wo sie heutzutage die größten Herausforderungen für ihren Beruf sehen. Die häufigsten Antworten finden Sie im Folgenden aufgeführt:

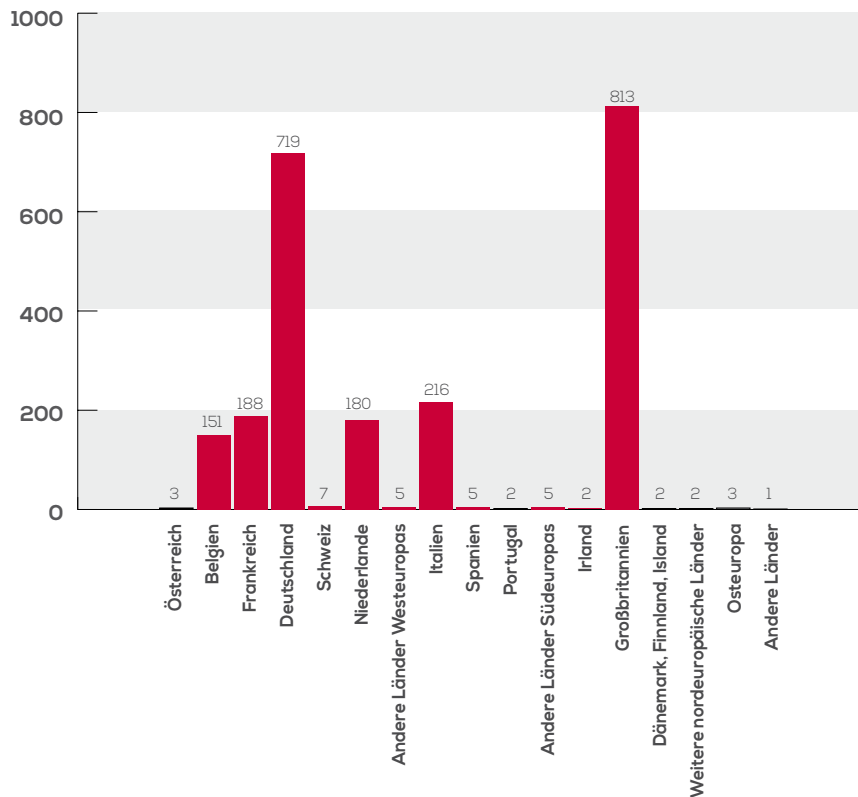
- Unsicherheit einer mögliche Sozialversicherungspflicht von Interim Managern
- Behörden, die versuchen, Mandate von zeitweisen Vertragsnehmern per Gesetz zu erschweren
- Druck auf die Tagessätze, insbesondere im öffentlichen Sektor (z.B. innerhalb des Gesundheitswesens (NHS) in Großbritannien)
- Zu starker Fokus auf die Kostenseite, keine ausreichende Berücksichtigung des Mehrwerts eines Interim Mandates
- Es scheint, dass das Interim Management in Frankreich immer noch als eine Variante der Festanstellung missverstanden wird
- Nicht aussagekräftige Briefings, deretwegen die Berater den Kern der zu besetzenden Position nicht erfassen
- Auswirkungen des niederländischen DBA-Gesetzes, welches die Vertragsart für ein Mandat verändert
- Die Zeit zu finden, sich optimal auf eine neue Stelle vorzubereiten, während man sich darauf konzentriert, in der aktuellen Position gute Arbeit zu leisten
- Schlechter Ruf des Interim Managements bei Unternehmen/ Mitarbeitern, die Interimer als überbezahlt und unnötig einschätzen, bzw. um ihren eigenen Job fürchten
- „Mittelmäßige“ Interim Manager, die die Kunden enttäuschen und die Tagessätze negativ beeinflussen
- Die Sättigung nationaler Interim-Märkte – zu großes Angebot bei zu geringer Nachfrage
- An „Interim Management“ wird kritisiert, dass es mehr und mehr um Interim und zu wenig um Management geht
- Interner Stellenabbau begrenzt die Kapazitäten für die Beauftragung externer Führungskräfte



13. Umfragemethodik und Stichprobengröße

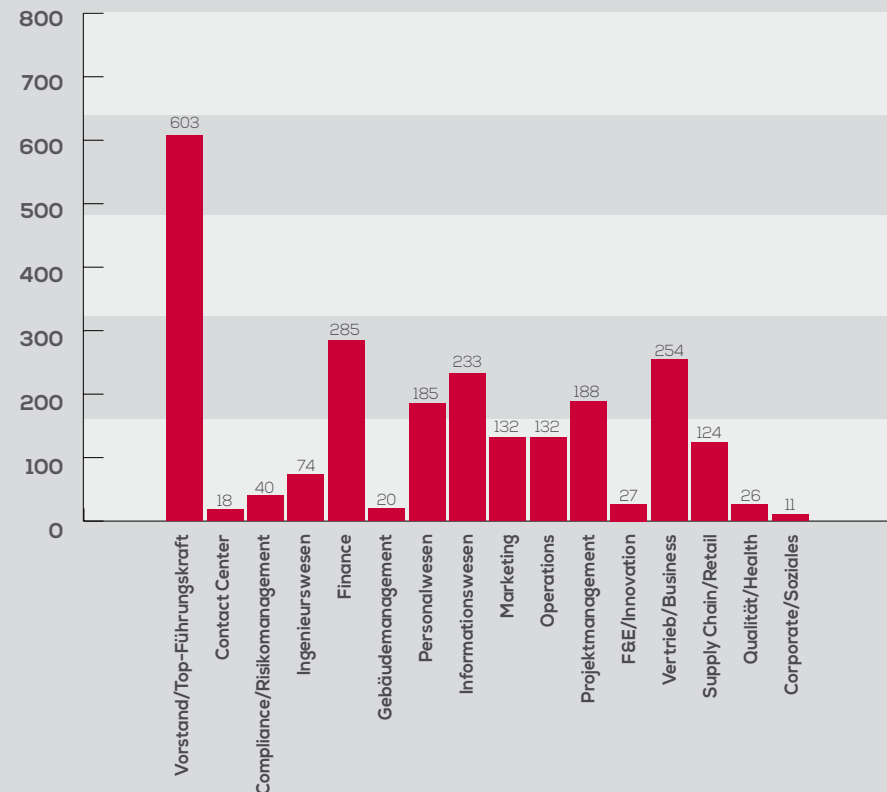
Unsere Umfrage wurde zwischen dem 3. und 22. Juni 2016 online durchgeführt und europaweit von 2.394 Befragten beantwortet. In der Auswertung haben wir den Schwerpunkt auf diejenigen Märkte gelegt, in denen wir eine hohe Präsenz aufweisen. So erhielten wir ein Antwortvolumen, das relevant genug war, um für das jeweilige Land repräsentativ zu sein. Bei den besagten Ländern handelt es sich um Großbritannien, Deutschland, Italien, Frankreich, Belgien und die Niederlande.

Vertretene Länder



Die verschiedenen Geschäftsfunktionen waren alle innerhalb der Befragung vertreten, wobei der Großteil der Befragten eine Vorstandsposition oder Führungsrolle innehatte, ein Bild, dass sich so auch bei den Kandidaten unserer Datenbank wiederfindet. Bitte beachten Sie, dass die Zahlen innerhalb dieses Berichtes aufgrund der Rundung ggf. in einigen Fällen in Summe nicht 100% ergeben.

Vertretene Geschäftsfunktionen





EO Deutschland

EO Zentrale Deutschland
Colonia-Allee 15
51067 Köln
T: +49 221 888216-50

EO Bingen
Mainzer Str. 57 - 59
55411 Bingen
T: +49 6721 98836-55

EO Bremen
Daverdener Mühle 7
27299 Langwedel
T: +49 4232 94530-23

EO Frankfurt
Bockenheimer Landstr. 17/19
60325 Frankfurt am Main
T: +49 69 9999806-50

EO Gummersbach
Siepenstraße 14-16
51645 Gummersbach
T: +49 2261 9949-191

EO Jena
Feldhamsterweg 16
07749 Jena
T: +49 3641 2957754

EO Köln
Colonia-Allee 15
51067 Köln
T: +49 221 888216-60

EO Mayen
Göbelstraße 1a / Am Markt
56727 Mayen
T: +49 2651 70426-10

EO Memmingen
Buxacher Str. 5
87700 Memmingen
T: +49 8331 75696-26

EO Mönchengladbach
Schlossmühle, Schlossstr. 523
41238 Mönchengladbach
T: +49 2166 398430-1

EO München 1
Liebherrstr. 4
80538 München
T: +49 89 230763-50

EO München 2
Liebherrstr. 4
80538 München
T: +49 89 230763-49

EO Münster
Kirmstraße 23
48161 Münster
T: +49 2533 52620-30

EO Offenburg
Heinrich-Hertz-Str. 8
77656 Offenburg
T: +49 781 63934944

EO Olpe
Martinstraße 2
57462 Olpe
T: +49 2761 8392 150

EO Osnabrück
Hasetorwall 3
49076 Osnabrück
T: +49 541 760183-11

EO Saarlouis
Lilienthalstraße 9 66740
Saarlouis
T: +49 6831 50065-94

EO International

Zentrale Großbritannien
Athenia House
10-14 Andover Road
Winchester
SO23 7BS

+ 44 (0) 333 222 4044
www.eoexecutives.com

Zentrale Belgien
Jules Bordetlaan 160
B-1140 Brussels

+32 (0) 475 58 03 33
www.eoexecutives.com

Zentrale Italien
Via Senigallia
18/2 Torre A
20161 Milano

+39 (0) 02 6467 2632
www.eoexecutives.com

Zentrale Frankreich
Bâtiment Ordinal
Rue des Chauffours
Cergy-Pontoise 95000

+33 (0) 1 34 24 66 77
www.eoexecutives.com

Zentrale Südafrika
The Business Exchange
Block 4, 150 Rivonia Road
Sandton Johannesburg
2057

+27 (0) 11 589 9055
www.eoexecutives.com