



Vortrag

Interim Management:

Smarte Lösung in Zeiten
des Mangels an Fach-
und Führungskräften



27.06.2024 09:30 - 09:50



Part of Leadership Digital Summit

Handout zum Vortrag

Dr. Harald Schönfeld
Geschäftsführer butterflymanager GmbH
www.butterflymanager.com

Leadership Digital Summit, 27. Juni 2024

Ihr Referent: Dr. Harald Schönfeld



- Diplom-Volkswirt (Uni Trier), Zusatzstudium Innovationsmanagement (TU Berlin), Promotion in Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften (WU Wien) Dr. rer. soc. oec.
- 10 Jahre als angestellter Manager im Marketing und Vertrieb sowie in der Geschäftsführung von international tätigen (Konzern-) Unternehmen.
- **Seit 2003 im Interim Management Business tätig.**



- Zertifizierter Aufsichtsrat und Zertifizierter Beirat

- **Steinbeis Augsburg Business School:**

Dozent am Zertifikatskurs Interim Management

Director Executive Board Program



- **Think Tank Mitglied** | Mehrfacher Fachbuchautor
Status als UNO-Berater



Diplomatic Council
The Global Think Tank



Aktuelle Fachbücher als Herausgeber oder Autor

INTERIM MANAGER
berichten aus der Praxis
Reihe von Interim Managern lernen

Reihe von Interim Managern lernen
Interim Manager berichten aus der Praxis

Künstliche Intelligenz als Business-Booster für Unternehmen



 Dr. H. Schönfeld	 E. Hilgenstock	 U. I. Aydin	
 F. Janotta	 M. Heßler	 U. Fichtner	 K. Stöppler
 J. Kaiser	 O. Strass	 Dr. A. Schappert	 K. Becker

Diplomatic Council The Global Think Tank
UNITED INTERIM

Jürgen Becker Harald Schönfeld Günther Singer

Karriere-Handbuch für Interim Manager

Ein systematischer Leitfadens zum Erfolg

Das Standardwerk für Interim Manager

Reihe von Interim Managern lernen
Interim Manager berichten aus der Praxis

Human Resources Personalwesen in Krisenzeiten

 Dr. Harald Schönfeld	 Detlef Georg	 Uvi Aydin	 Ulf Camehn
 Urs Affolter	 Dr. Detlef Weber	 Hans Rolf Niehues	 Paul Stricker
 Michael Gutowski	 Karlheinz Zueri	 Udo Fichtner	 Dr. Frank Orthmann

Diplomatic Council The Global Think Tank
UNITED INTERIM

Reihe von Interim Managern lernen
Interim Manager berichten aus der Praxis

Automotive

 Jürgen Becker	 Ulf Camehn	 Ludvik Cernak	 Hanno Guffin
--	---	--	---

Diplomatic Council The Global Think Tank
UNITED INTERIM

Maschinen- und Anlagenbau

 Eckhart Hilgenstock	 Peter Lüthi	 Hans Rolf Niehues	 Manfred Richter
 Michael Weimar	 Falk Janotta	 Dr. Uwe Seidel	 Götz Stapelfeldt

Diplomatic Council The Global Think Tank
UNITED INTERIM

Reihe von Interim Managern lernen
Interim Manager berichten aus der Praxis

Business Transformation

 Dr. Harald Schönfeld	 Jürgen Becker	 Eckhart Hilgenstock	 Dr. Bodo Antonic	 Udo Fichtner
 Lud Grebner	 Michael Gutowski	 Stefan Löffler	 Manfred Richter	 Rolf Marcus Schuss
 Detlef Weber	 Falk Janotta	 Rainer Simko	 Lothar Hiese	 Susanne Möcks-Carone

Diplomatic Council The Global Think Tank
UNITED INTERIM

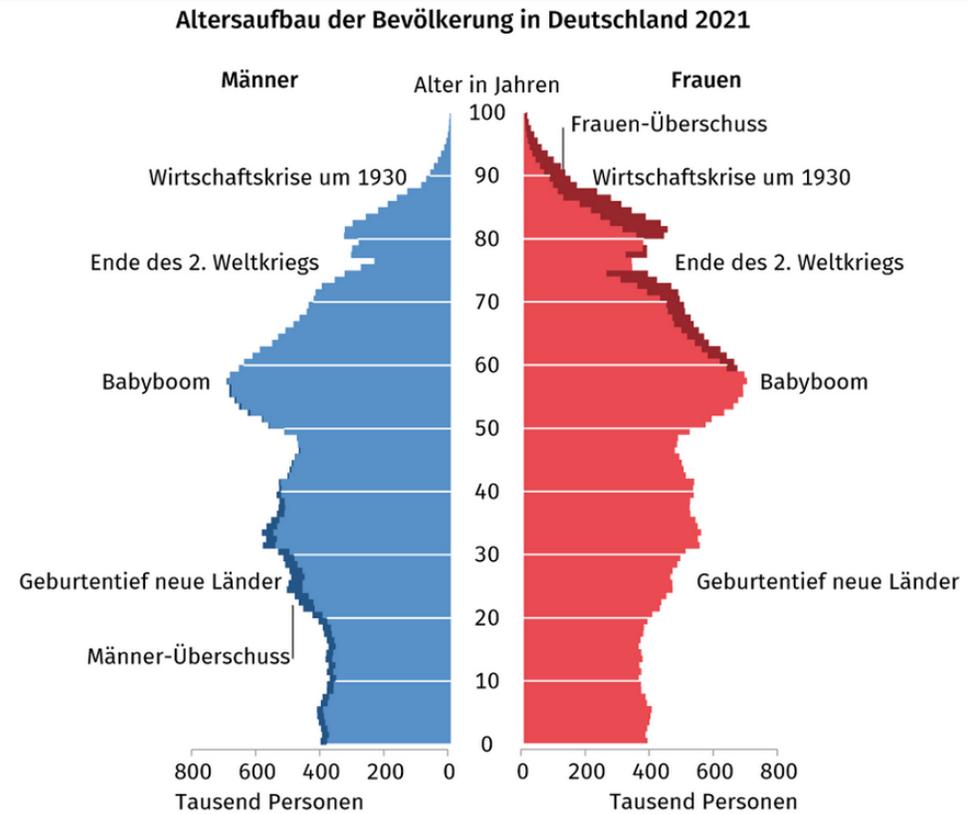
Denken 5.0

Was die klügsten Köpfe eines globalen Think Tank über unsere Zukunft denken

 Andreas Dripske	 Hang Nguyen	 Claude Piel	 Detlef Schmuck
 Dr. Harald Schönfeld	 Stephanie Steerk	 Helmut von Siedmadgradski	 Dr. Harst Walther

Diplomatic Council The Global Think Tank

Hintergründe zum Fachkräftemangel | Führungskräftemangel Gesamthaft / Gesellschaftlich



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

© 2024 Dr. H. Schönfeld

Steigende
Lebenserwartung



Sinkende
Geburtenraten



Partizipation
am Arbeitsmarkt



► Parallel findet ein Wertewandel statt...

#

Die Alten
wollen noch und sind fit



#

Die Millennials
haben einen neuen Wertekanon



#

Die Erbgengeneration:
ist finanziell unabhängig von Tag 1



Hintergründe zum Fachkräftemangel | Führungskräftemangel

Verschärfung durch Renteneintritt der Baby-Boomer

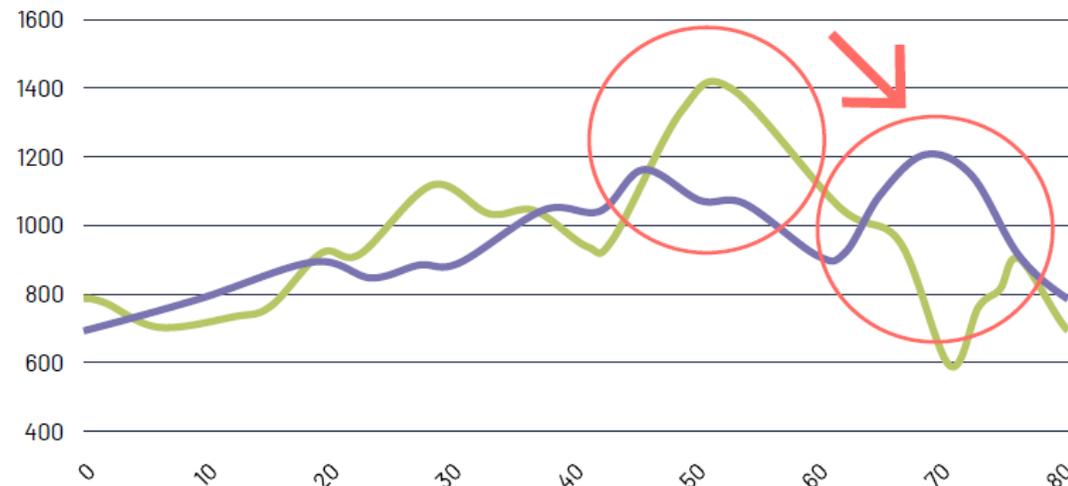


► Deutschland: Die Baby-Boomer gehen in Rente. Jetzt.

Altersstruktur der Bevölkerung 2017 und 2035

In 1000

2017 2035



- Die Baby-Boomer-„Glocke“ verschiebt sich nach hinten.
- Sind alle Baby-Boomer in Rente, sind ca. 25 % weniger Arbeitskräfte verfügbar.
- Diese Entwicklung ist bereits spürbar, in den nächsten fünf Jahren wird sie sich verstärken.

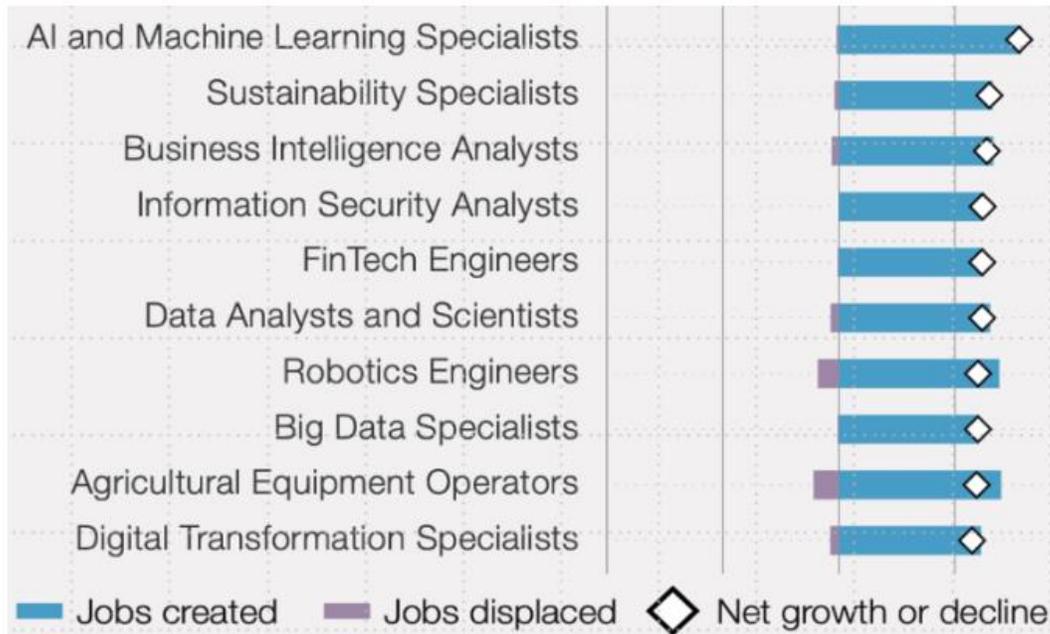
Quelle / Chart: Vortrag
Tilo Ferrari, 25.6.2024

Hintergründe zum Fachkräftemangel | Führungskräfteemangel

Qualitative Verschiebung der Anforderungen



Top 10 of 100



Bottom 10 of 100



Zum Begrifflichen: Interim Manager sind fokussiert auf operative Umsetzung



Interim Manager sind **führungserfahrene & umsetzungsstarke Problemlöser**. Sie stehen einem Unternehmen zeitnah für spezifische Aufgaben und auf begrenzte Zeit zur Verfügung.

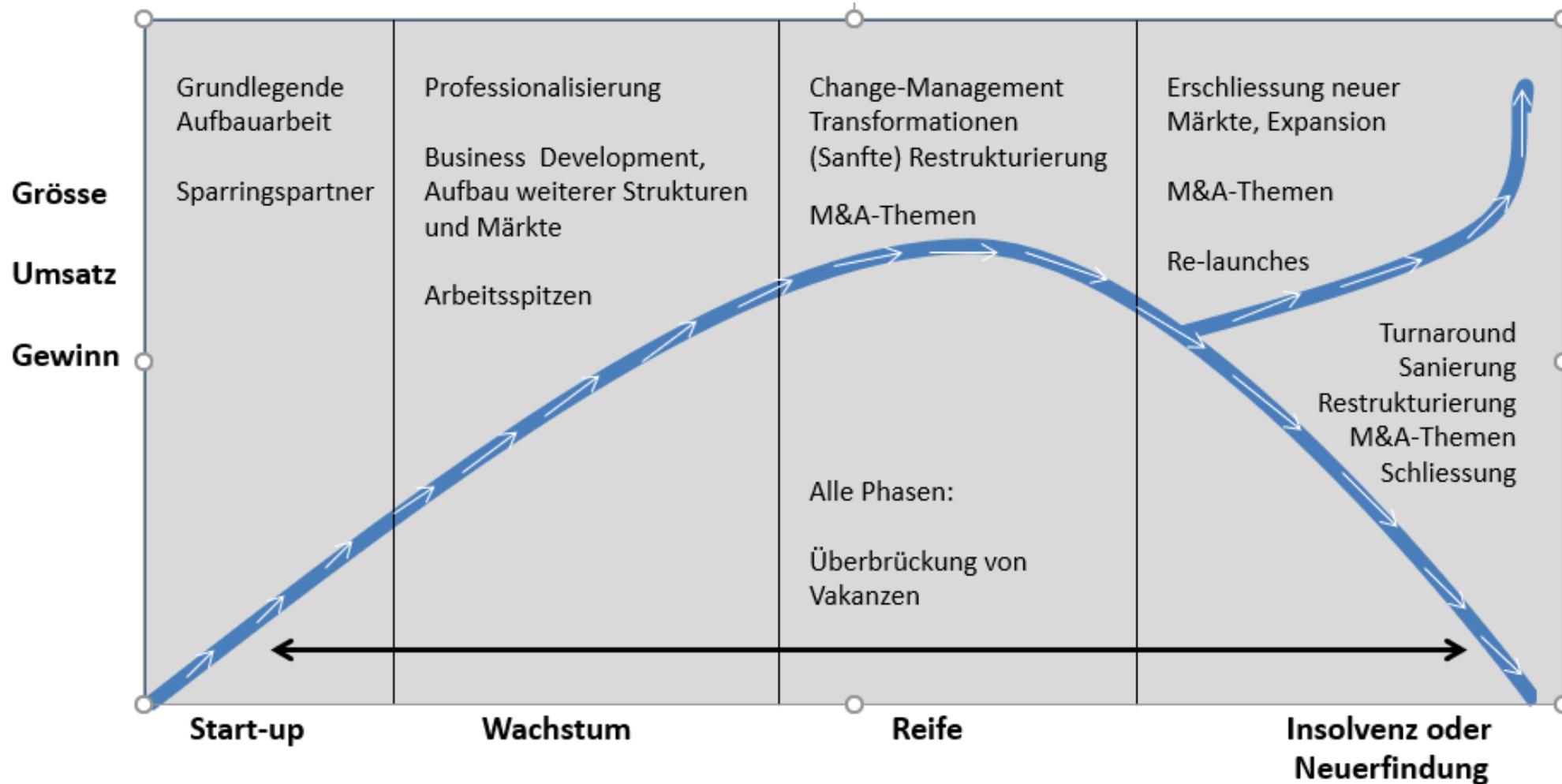
... **freiberuflich / selbständig** ... meist Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene Projektleitungen

Abgrenzung zu Beratern:

Fokus auf die **operative Umsetzung oder Durchsetzung** von meist unternehmerisch bedeutsamen Maßnahmen.



Es gibt vielfältige Einsatzfelder für Interim Manager

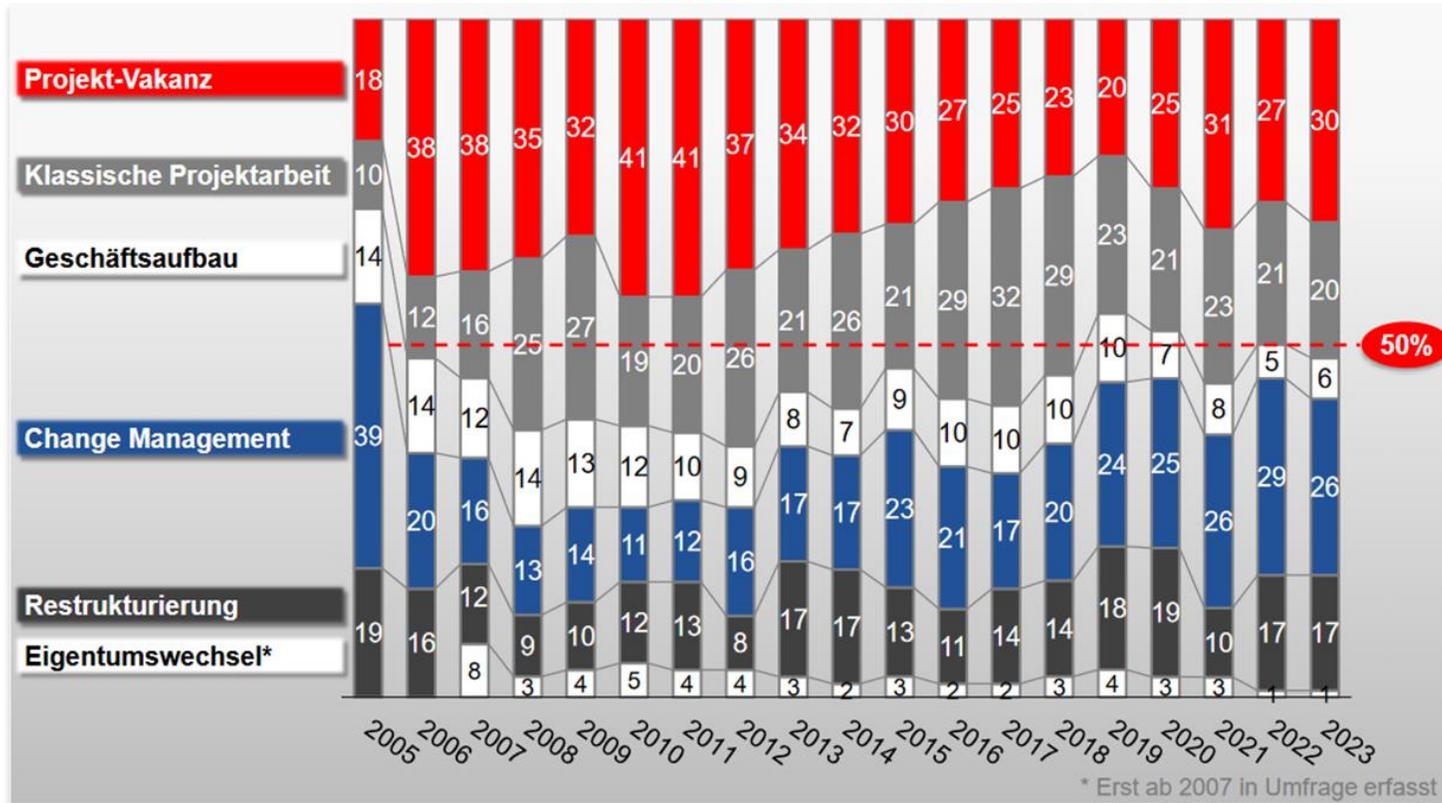


Behebung von Engpässen im Management



Engpass	Lösung durch den Einsatz eines Interim Managers
Kapazitäten	Schneller Ausgleich des Mangels an temporär notwendigen qualifizierten Management-Ressourcen, z.B. Projekt (sehr schlank aufgestellt, keine internen Ressourcen, die „delegiert“ werden können).
Vakanzen	Schnelle Überbrückung bei der Nachbesetzung offener Positionen (schwache Position im „war for <u>talent</u> “).
Know-how	Schnelle Verfügbarkeit im Unternehmen. Zusätzliches Plus: Praxisorientierte Übertragung von spezifischem Wissen an Interne (keine „Stäbe“, keine interne Beratungsabteilungen, weniger systematische Weiterbildungen).
Transformation	Einkauf von Wandel-Kompetenz für die schnelle und sichere Umsetzung von Transformationsvorhaben (Keine „Stäbe“).

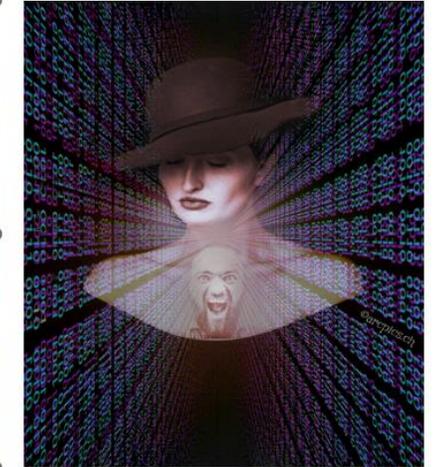
Zentrale Anlässe für den Einsatz von Interim Managern: Überbrückungen bei Vakanzen seit Jahren ganz wichtig



Quelle: Die häufigsten Projekte nach Kategorien in Prozent 2005-2023 - AIMP-Providerumfrage 2024



TRANSFORMATIONEN IN DER DANGER ZONE



FACH- UND FÜHRINGSKRÄFTE-MANGEL



BEDROHLICHE UNTERNEHMERISCHE SONDERSITUATION

Interim Manager als Lösung (1/5) ...



.... in den o.g. Einsatzfeldern, insbes. bei Fach- und Führungskräftemangel. Interim Manager sind „prinzipiell“:

Schnell verfügbar (typisch „interim“ vs. Festanstellung)



Ein schneller Start direkt vor Ort ist damit möglich

Umsetzungskompetent (Abgrenzung zu Beratern)



Gerade im Mittelstand geht es ums „TUN“; das Verständnis darum, was in der PRAXIS wirklich funktioniert ... weniger um Analysen, Konzepte, schöne Charts und Präsentationen



Interim Manager als Lösung (2/5)



Bringen (Arbeits-) Kapazität ohne „interne Politik und „Karrieregedanken“ in eigener Sache



Mega-Entlastung des „normalen“ Management-Teams

- + Gebunden durch Tagesgeschäft
- + Sonst schon laufende Projekte
- + Vermeidung von „Fehlern“ bei vielen Parallel-Jobs
- + Keine Vernachlässigung der Kernaufgabe



Stakeholder (intern und extern) haben sofort einen Ansprechpartner ... es geht weiter ...





Sicherheit der Zielerreichung



Erfahrung mit **Komplexitäten** und **neuen Wegen**



Arbeitsmethodik und Persönlichkeit des „richtigen“
Interim Managers = typisch „interim“



Wer einen solchen Weg schon mehrfach erfolgreich
gegangen ist, der macht **weniger „teure Fehler“**.



Interim Manager als Lösung (4/5)



Akzeptanz der Lösung – gerade bei Unsicherheiten und Widerständen



Wer einen solchen Weg schon mehrfach erfolgreich gegangen ist (also über „**Erfahrung**“ verfügt),

- + weiß, wo die Hemmnisse, aber auch die Erfolgsfaktoren in der Praxis liegen
- + mit dem geht man leichter einen neuen Weg (**Vertrauen**)



Interim Manager Eckhart Hilgenstock

Interim Manager als Lösung (5/5)



Es türmt sich nicht an anderer Stelle etwas auf
(Überlastung, Burnout, Qualitätsmängel, Fehler ...)



Fokus des Interim Managers auf die
anstehende Aufgabe



Keine / kaum **Opportunitätskosten**





**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

...

**Ich bitte um Ihre Kommentare oder
Fragen!**

**Dr. Harald Schönfeld
www.butterflymanager.com**