



# Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

Executive Summary zur Empirischen Studie  
Juni 2013

## Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

**Im Nachfolgenden sind die wichtigsten Ergebnisse der Studie „Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.“ zusammengefasst.**

Im Rahmen von Interim Management arbeiten selbstständig tätige Interim Manager für einen definierten Zeitraum in unternehmerischer Verantwortung in einer Spezialistenfunktion oder Führungsposition der ersten oder zweiten Unternehmensebene. In Deutschland scheint das Instrument des Interim Managements jedoch bisher nur wenig verbreitet zu sein. Als Grund hierfür lässt sich die spezifische Struktur der deutschen Unternehmen mit starkem Fokus auf den Mittelstand vermuten.

Die empirische Studie soll zum einen in Form einer Bestandsaufnahme die Bedeutung von Interim Management für mittelständische Unternehmen darstellen (siehe 2.).

Zudem wird aufgezeigt, welche zukünftigen Entwicklungen, insbesondere für HR-spezifisches Interim Management, zu erwarten sind (siehe 1., 3. und 4.).

Ergänzend sollen die aktuelle Situation sowie zukünftige Tendenzen für die Organisation des HR-Bereichs mittelständischer Unternehmen diskutiert werden (siehe 5.).

### Die fünf zentralen Studienergebnisse:

1.  
Schwachwachstum von HR Interim Management

2.  
Interim Management wird zukünftig strategischer eingesetzt

3.  
Im HR-Bereich weiterhin primär zur Beseitigung von Engpasssituationen

4.  
Change Management als zukünftig wichtigster HR-Aufgabenbereich für Interim Management

5.  
Virtualisierung als Trend erkannt, jedoch bisher unzureichend darauf vorbereitet

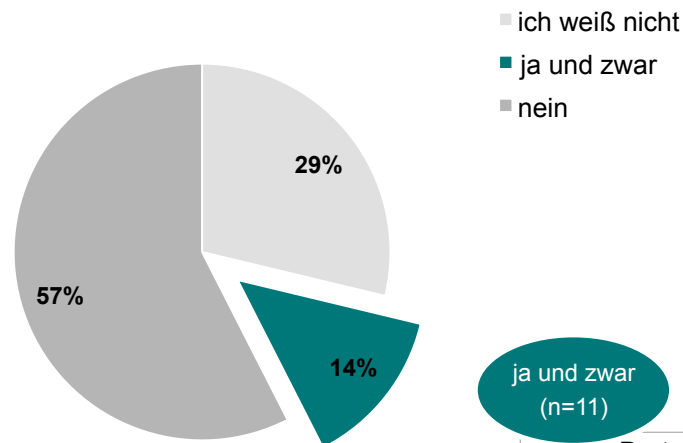
**Untersuchungsdesign**

<b>„Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.“</b> Eine empirische Studie zum Thema Interim Management und zukünftige Perspektiven für den Personalbereich.	
Zielgruppe	Human Resources Manager in deutschen mittelständischen Unternehmen
Untersuchungsbereiche	Interim Management allgemein HR-spezifisches Interim Management Organisation des HR-Bereichs
Untersuchungsumfang	80 Unternehmen (Fragebogen mit 24 Fragen)
Untersuchungszeitraum	15. Mai bis 4. Juni 2013

## Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

1.  
HR Interim Management in mittelständischen deutschen Unternehmen wird in den nächsten Jahren nur ein schwaches Wachstum aufweisen.

**Können Sie sich vorstellen zukünftig einen Interim Manager in der Personalabteilung einzusetzen?**  
(n=80)



ja und zwar  
(n=11)

- Restrukturierungsmanagement (2)
- Personalbetreuung (2)
- Recruiting (2)
- Payroll (2)
- HR Projekte (2)
- HR Controlling (1)

Aus der Studie geht hervor, dass lediglich 14 % der Befragten sich in den nächsten 3 bis 5 Jahren den Einsatz eines Interim Managers in ihrem Unternehmen vorstellen können.

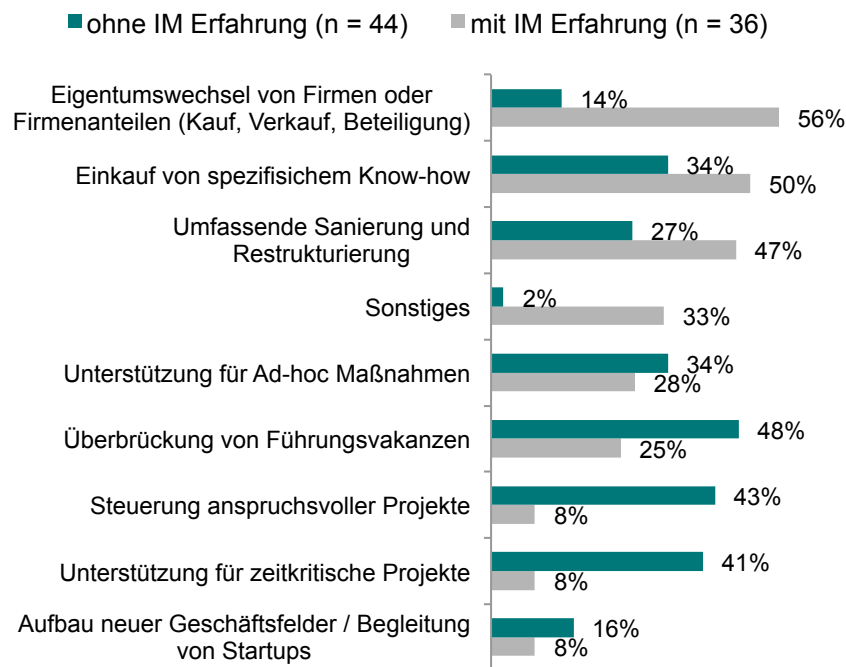
Somit ist festzuhalten, dass Interim Management in mittelständischen Unternehmen noch nicht sehr verbreitet ist und vermutlich in den kommenden Jahren nur ein recht schwaches Wachstum vorweisen wird, denn knapp über die Hälfte der Befragten (57 %) können sich den Einsatz eines Interim Managers in den nächsten 3 bis 5 Jahren nicht vorstellen.

Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

2.

Waren bisher Vakanzüberbrückungen und Projektsteuerung die häufigsten Anlässe für Interim Management, wird zukünftig ein Einsatz aufgrund von Eigentumswechsel, Know-how Gewinn sowie Sanierung und Restrukturierung vermutet.

**Aufgrund welcher Anlässe können Sie sich den Einsatz von Interim Managern in Ihrem Unternehmen zukünftig vorstellen? (Mehrfachnennungen)**



Deutlich wird, dass die zukünftigen Erwartungen entsprechend der vorhandenen Erfahrungen mit Interim Management deutlich variieren.

Hervorzuheben ist, dass Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit Interim Management verfügen und als bisherige Anlässe überwiegend die Überbrückung von Führungsvakanzen sowie einen Einsatz im Zusammenhang mit Projekten, zukünftig eher einen Eigentumswechsel (56 %), den Einkauf von spezifischem Know-how (50 %) oder eine umfassende Sanierung und Restrukturierung ihres Unternehmens (47 %) als mögliche Anlässe erachten. Dies kann zum einen auf die aktuelle wirtschaftliche Situation sowie auch auf gewonnene Erfahrungswerte zurückzuführen sein. Die Umfrageteilnehmer, die bisher noch keinen Interim Manager eingesetzt haben, können sich einen Anlass auch eher kurzfristig, durch Überbrückung von Führungsvakanzen (48 %) oder die Unterstützung bei Ad-hoc Maßnahmen (34 %) vorstellen. Auch den Interim Management Einsatz im Rahmen eines Projektes erachten Unternehmen ohne Erfahrung als wahrscheinlicheren Anlass.

Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

3.

Spezifisch für den HR-Bereich werden in den nächsten 3 bis 5 Jahren die Beseitigung von Engpasssituationen sowie die kurzfristige und flexible Verfügbarkeit als wichtigste Anlässe für den Einsatz von Interim Management angenommen.

**Welche Gründe sprechen zukünftig für den Einsatz eines Interim Managers im Personalbereich (n=80, Mehrfachnennungen)**



Zudem wurden die Teilnehmer der Studie dazu befragt, welche Gründe in den nächsten 3 bis 5 Jahren für den Einsatz eines Interim Managers im Personalbereich sprechen. Hierbei ist festzustellen, dass HR Interim Manager zukünftig vor allem zur Beseitigung von Engpasssituationen (65 %) oder aufgrund kurzfristiger und flexibler Verfügbarkeit (46 %) gesucht werden. Des Weiteren ist ersichtlich, dass im Personalbereich die Interim Manager vor allem aufgrund kurzfristiger, nicht vorhersehbarer Umstände eingesetzt werden. Dabei ist ihr spezielles Expertenwissen (29 %) und ihre Objektivität (38 %) von großer Bedeutung.

Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

4.  
 Aufgaben für Interim Management im HR-Bereich werden vor allem im Rahmen des Change Managements, HR-Projekten und Trainings anfallen.

**Welche Aufgaben wird ein Interim Manager zukünftig im Personalbereich wahrnehmen? (n = 80, Mehrfachnennungen)**

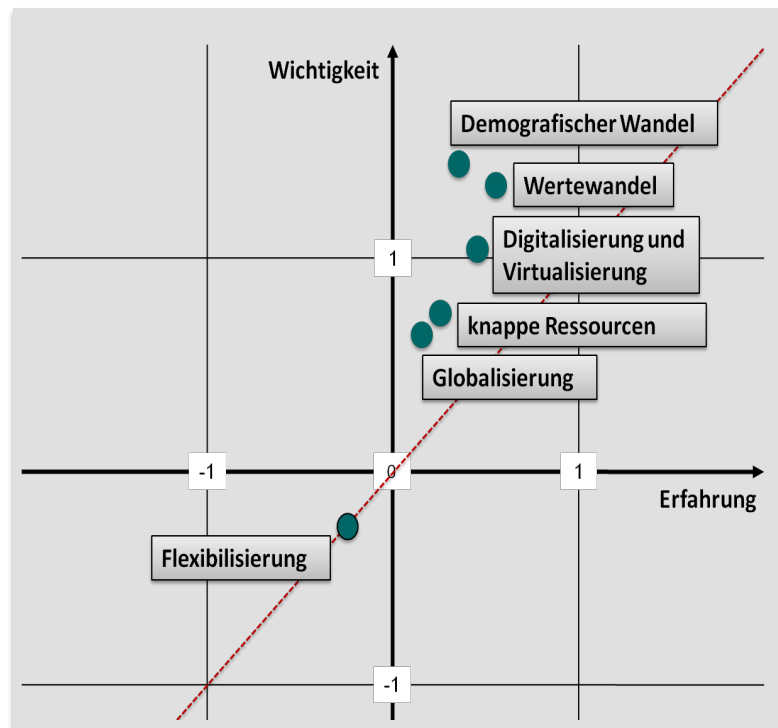


Aus den Studienergebnissen ist ersichtlich, dass vor allem Change Management (31 %), HR Projekte und Grundsatzfragen (28 %), sowie Trainings und Coachings (26 %) als zukünftige Aufgaben für Interim Manager im Rahmen des Personalwesens angesehen werden. Auslöser hierfür können unter anderem die Globalisierung und die daraus resultierende Erschließung neuer Märkte angenommen werden, da diese wiederum neue Anforderungen an das Change Management stellen. Zu berücksichtigen ist weiterhin die niedrige Einstufung des Talentmanagements (11 %) und der Aus- und Weiterbildung (5 %). Hieraus kann geschlossen werden, dass diese Bereiche strategisch im Unternehmen verankert sind und daher bevorzugt von Mitarbeitern des eigenen Unternehmens übernommen werden sollen.

## Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

5.

Die meisten HR-Experten beschäftigen sich ernsthaft mit Zukunftstrends, wie der Digitalisierung und Virtualisierung. Jedoch ist etwa ein Drittel der Unternehmen nur unzureichend auf diese Trends vorbereitet.



95 % der Befragten HR-Spezialisten sind der Meinung, dass der demografische Wandel ein sehr wichtiger bzw. wichtiger Trend ist, allerdings haben 38 % der Unternehmen keine bzw. unzureichende Erfahrung mit diesem.

92 % der Unternehmen rechnen mit sehr starken oder starken Auswirkungen des Wertewandels, allerdings schätzen 32 % der befragten HR-Experten die Erfahrung des eigenen Unternehmens in dieser Hinsicht als gering bzw. nicht vorhanden.

Diesen zwei Mega-Trends folgt die Digitalisierung und Virtualisierung von HR Arbeit und -Aufgaben, u. a. anhand von E-Learning, Social Media-Einsatz für Recruitingzwecke etc. – diese wurden von 81 % der Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig eingeschätzt. Mehr als ein Drittel der HR-Spezialisten beurteilt jedoch die Erfahrung des eigenen Unternehmens mit diesem Mega-Trend als unzureichend bzw. nicht vorhanden.



# Executive Summary: Quo vadis HR Interim Management? Tendenzen bis 2018.

## **Impressum**

### **Durchführung der Studie**

Schwerpunkt Personalmanagement im Studiengang  
Betriebswirtschaft an der Hochschule für angewandte  
Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt

### **Wissenschaftliche Leitung**

Prof. Dr. Arnd Gottschalk

### **Projektmanagement**

Christina Brand

### **Kooperationspartner**

FR Consulting AG

### **Kontakt**

studie.interimmanagement.fwiwi@fhws.de

# Die FR Consulting AG - Ihr Partner im Human Resources Management

Authentisch. Schnell. Präzise.

Sie suchen einen HR Interim Manager?

Die *FR Consulting AG* vermittelt seit über einem Jahrzehnt HR-Profis, die Ihnen temporär zur Verfügung stehen.

## Frithjof Reitter

Telefon:  
0173 / 95 18 566

E-Mail:  
Frithjof.Reitter@  
fr-consulting-ag.de

Web:  
www.fr-consulting-  
ag.de



## Henning Patzke

Telefon:  
0151 / 46 51 09 90

E-Mail:  
henning.patzke@  
fr-consulting-ag.de

Web:  
www.fr-consulting-  
ag.de