

## **HR Manager auf Zeit gut nachgefragt**

**Nach einer aktuellen Befragung ist die Stimmung auf dem Interim-Management-Markt in Deutschland gut. Im Rückblick geben die Manager für das Jahr 2016 die Schulnote 2,29. Im HR-Bereich sah es noch etwas besser aus.**

Der Wert von 2,29 für den deutschen Interim-Management-Markt ist die beste Note seit acht Jahren. Für 2017 vergaben die Manager im Voraus sogar die Note 2,19. Besonders gut lief das IM-Geschäft in der Automotive-Branche mit einer Note von 2,06. Mit knapp einem Fünftel (19 Prozent) befand sich deren Anteil am Gesamtmarkt auf dem bisher höchsten Wert. Die Zahl der Anfragen oder ernsthaften Akquisitionen lag hier 2016 um gut 20 Prozent über der aller Branchen. Im IT-Bereich ging es in mehr als einem Viertel (28 Prozent) der im letzten Jahr abgeschlossenen Projekte um digitale Transformation, Industrie 4.0 und das Internet of Things. Das geht aus der Studie „Interim Management in Deutschland 2017“ von Ludwig Heuse hervor. Die Ergebnisse der Studie basieren auf den Angaben von 968 Interim Managern zu 609 in 2016 abgeschlossenen Projekten.

### **Überbrückung von Vakanzen im HR-Bereich häufigster Grund für Interim Management**

Im Rahmen der Studie wurde auch eine Sonderauswertung über Interim-Management-Projekte im HR-Bereich vorgenommen. Danach ist dort die Stimmung mit einer Note von 1,76 für das vergangene Jahr überdurchschnittlich gut. Für das kommende Jahr prognostizieren die HR Interim Manager einen Wert von 2,09.

2016 fragten insbesondere Unternehmen der Branche Maschinen- und Anlagenbau HRler auf Zeit nach. Der häufigste Grund für den Einsatz zeitlich befristet tätiger HR Manager war mit 39 Prozent die Überbrückung von Vakanzen. An zweiter Stelle stand mit 26 Prozent die Abdeckung von zusätzlichem Managementbedarf. Es folgten Projektoptimierung oder -verlagerung mit 18 Prozent und Krise/Sanierung/Restrukturierung mit 16 Prozent - letzteres ein sehr niedriger Wert im Mehrjahresvergleich. Die Digitalisierung war 2016 für die Interim Manager im HR-Bereich noch kein Thema.

### **Personal- und Organisationsentwicklung wichtigstes Thema für HR-IM**

Das häufigste Thema bei HR-Interimsprojekten war die Personal- und Organisationsentwicklung. An zweiter und dritter Stelle ging es um die Übernahme der Gesamt-HR-Funktion sowie um Arbeitsrecht. Auf den Plätzen vier bis fünf befanden sich Recruiting und HR Business Partner/Personalbetreuung. Personalanpassungen/Sozialplan folgten auf Platz sechs. Dahinter rangierten die Schwerpunkte Entgeltabrechnung/Payrolling, die Einführung neuer HR-Software, Compensation & Benefits, HR-Controlling und die Konsolidierung der HR-Funktion nach Mergers, gleichauf mit Outsourcing (zum Beispiel der Payroll) & HR Shared Services.

Bei den Projektlaufzeiten im HR-Interim-Bereich waren Einsätze von einem bis zu sechs Monaten mit 38 Prozent in der Mehrzahl. 29 Prozent reichten über zwölf Monate, 19 Prozent von sieben bis zu neun Monaten und 14 Prozent erstreckten sich von zehn bis zwölf Monaten. Die

höchsten Tagessätze erzielten die Schwerpunkte Outsourcing mit 1082 Euro, Entgeltabrechnung mit 1063 Euro und Konsolidierung HR mit 1043 Euro.

Weitere Informationen über die allgemeinen Ergebnisse der Studie stehen [> hier](#) zum Download bereit.