

# Branchen Index

# 2014



Die jährlich vom DSIM (Dachverband Schweizer Interim Manager) ausgeführte Erhebung über die Marktsituation im Interims Management der Schweiz

**Autoren:**

Paul Hafner, Antonia Eppisser, Stefan Mair (Handelszeitung),  
Barbara Salvisberg (CTS) und Rolf Jufer (Funk)

**Konzeption & Redaktionelle Struktur:**

SEA marketing&event GmbH

**Gestaltung:**

Schmidesign

**Druck:**

copydruck rheintal ag

**Auflage:**

250 Stück

**Stand:**

Juni 2015

# Inhaltsverzeichnis

---

## **Einleitung**

Vorwort Handelszeitung  
Vorstellung CTS Partner  
Vorstellung FUNK Partner

## **1 Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat**

- 1.1 Dauer letztes Mandat
- 1.2 Funktion im Mandat
- 1.3 Welche Führungsebene übten Sie aus?
- 1.4 Wer erteilte beim Kunden den Auftrag?
- 1.5 Wer hat das Mandat akquiriert?
- 1.6 Branche des Kunden
- 1.7 Unternehmensgrösse
- 1.8 Geografische Region des Kunden
- 1.9 Region des Kunden

## **2 Auslastung des Interim Managers**

- 2.1 Auslastungsgrad im vergangenen Jahr
- 2.2 Auslastungsgrad im Vergleich zum Vorjahr
- 2.3 Erwartungen des laufenden Jahres...

## **3 Honorar des Interim Managers**

- 3.1 Wie ist die Entwicklung des Honorars?

## **4 Herausforderungen des Interim Manager**

- 4.1 Die wichtigsten Themenbereiche?
- 4.2 Welches sind die wichtigsten Branchen?
- 4.3 Grösste Herausforderungen für IM?

## **5 Schlusswort**

## **6 Mitgliederliste**

# Einleitung

---

## **Einleitung**

Der Dachverband der Interim Manager erfüllt den Zweck gemäss Statuten zur Wahrung, Pflege und Förderung aller beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Interim Manager.

Dazu zählen Personen, deren (Haupt-)berufliche Existenz die Führung von Organisationen oder Teilen davon für begrenzte Zeiträume ausmacht.

Wichtige Kriterien dafür sind unter anderem nachweisbare Kosten- oder Führungsverantwortung, Disziplinarische Führung von Mitarbeitenden, eigenständige Gestaltung des Arbeitsbereiches nach Zielvorgaben oder unter Umständen eine Organfunktion.

Es macht keinen Unterschied, ob sich die definierte Führungsfunktion auf die Linie oder ein Projekt bezieht.

## **Vorteile für Auftraggeber:**

- Neutrale Meinung
- Keine Angst vor Fehlern weil die eigene Position im Unternehmen nicht gefährdet wird.
- Projekt kann auch mit Widerstand durchgesetzt werden und lässt sich nicht von der Routine blockieren.
- Breites Wissen und Know-How im General Management ermöglichen raschere Reaktionen.
- Aufgrund von weniger bis keinen Overhead Kosten ist das Interim Management in der langfristigen Umsetzung bei heiklen Situationen im Unternehmen kostengünstiger.

# Vorwort

## Vom Notarzt zum Netzwerker

Ist ein Interim Manager immer noch eine Art Notarzt, der gerufen wird, wenn eine Firma ins Schlingern gerät? Ein Helikopter-Doktor, der in einer hierarchisch strukturierten Linienorganisation landet und dort befristet tätig ist? Oder hat sich dieses Bild inzwischen gewandelt?

Meiner Ansicht nach sind Interim Manager nicht mehr «nur» Notärzte für Firmen, die sich in einer schwierigen Lage befinden. Die Wirtschaft hat sich in den letzten Jahren so verändert, dass sie Interim Managern eine neue Rolle zuweist. Diesen Wandel könnte man am ehesten mit dem Begriff «Netzwerkwirtschaft» beschreiben. Immer mehr setzen sich flexible Arbeits- und Organisationsstrukturen durch, die häufig zeitlich begrenzt sind. Projektarbeit wird zum Alltag. Viele innovative Firmen haben erkannt, dass man durch Netzwerkarbeit schneller auf Probleme reagieren kann, um komplexe Problemstellungen besser bewältigen zu können. Dieser Strukturwandel ist natürlich einem immer stärkeren Innovations- aber auch Kostendruck geschuldet. Das zwingt Firmen dazu, Fachwissen und Managementfähigkeiten aus unterschiedlichsten Bereichen effizienter und effektiver einzusetzen.

Und hier wird die Rolle des Interim Managers in Zukunft noch entscheidender werden. Wenn Projekte immer weniger in Linienorganisationen umgesetzt werden, sondern in abteilungsübergreifenden Projektstrukturen, ist es entscheidend Experten auf Zeit, also Interim Manager einzubeziehen. Der Beruf des Interim Managers könnte vor allem für zwei Gruppen gerade deshalb noch viel attraktiver sein: Junge Führungskräfte und Frauen. Projektarbeit, zeitlich befristete Arbeit, Mobilität und Vernetzung im Alltag, sind für viele «Digital Natives» Standard. Die Branche der Interim Manager hat immer noch viel zu wenige Managerinnen und auch zu wenige junge Manager, die sich für diesen Weg entscheiden. Dabei wäre die Arbeitsweise und auch die Entwicklungsmöglichkeit, gerade für junge, flexible und in Netzwerkstrukturen aufgewachsene Manager eine ideale Arbeitsform. Die Festanstellung ist für sie genauso wenig eine attraktive Option wie für Interim Manager.

# Vorwort

---

Während die Integration dieser beiden Gruppen noch eine Herausforderung darstellt, entwickelt sich Interim Management immer mehr zu einer attraktiven Arbeitsform für sogenannte «Senioren-Manager». Es ist längst bekannt, dass diese «Neuen Alten» auch nach der Rente einsatzfähig und einsatzwillig sind. Als InterimManager, die alleine oder auch in firmenübergreifenden Expertenpools organisiert sind, zeigen sie, dass ihre Expertise immer noch benötigt und geschätzt ist.

Es ist aber die Aufgabe der jetzigen Interim Manager vor allem für die Öffnung gegenüber Frauen und jungen Managern zu arbeiten. Dazu ist es nötig herauszustellen, wie viel die Bedürfnisse eines Interim Managers mit denen vieler junger, moderner, Führungskräfte eigentlich gemeinsam haben. Dass etablierte Interim Manager dafür auch ihr Wissen weitergeben und so zu einer Öffnung des Berufs beitragen, ist selbstverständlich. Denn die Zeit der Notärzte ist vorbei, die Zeit der Netzwerker hat begonnen.

Absender  
Stefan Mair, Handelszeitung

# Was ist Interim Management

---

## **Interim Management ist...**

...Führung

- Sie sind verantwortlich für die Ergebnisse der Projekte, bzw. Unternehmen. Zusätzliche Ressourcen für betriebswirtschaftliches Management sind flexibel möglich.

...Projektbasis

- Die Projekte sind zeitlich befristet bis das Problem gelöst oder der Relaunch der strategischen Geschäftseinheit erfolgt ist.
- Das Interesse des Interim Managers ist nicht ein Folgeauftrag sondern Prozesse zu optimieren.

## **Interim Management ist nicht...**

...Beratung

- Es wird keine Zusammenarbeit über das Projekt hinaus geplant. Vorschläge und Konzepte werden zielgerichtet durchgesetzt.

## **Warum ist ein Interim Manager kein Berater?**

Bei einer Beratung wird ein «Ratschlag» erteilt. Ob dieser in der Praxis machbar ist und auch tatsächlich umgesetzt werden kann, ist sekundär.

Auch ein Interim Manager erstellt Konzepte, jedoch vor allem als Mittel zum Zweck, um die Zielerreichung sicher zu stellen. Das Wort «Managen» steht für führen, leisten, schaffen, bewältigen und vieles mehr, was mit einer Organisation zu tun hat.

## Einleitung

# Was ist Interim Management

---

### Wer kann Interim Manager werden?

Idealerweise verfügt ein Interim Manager über Stärken in folgenden Bereichen:

- Leadership
- Change Management
- Kommunikation
- Projektmanagement

Interim Manager sind Persönlichkeiten, die Verantwortung übernehmen möchten für Veränderungen in Organisationen und positive Ergebnisse im Interesse des Kunden. Sie sollten folgende Voraussetzungen erfüllen:

- verfügt über 15 Jahre Berufserfahrung
- Qualifizierte Aus- und Weiterbildung
- 7 Jahre Führungserfahrung
- Ziel- und Ergebnisorientiert
- hohe Sozialkompetenz
- Spezialist und Generalist
- Einzelkämpfer und Teamplayer



# Vorstellung Partner



Seit 1988 setzt sich die CTS für weitsichtige und praxisrelevante Lösungen bei personellen Anliegen ein. Ortsnah und mit sicherem Gespür aus 25 Jahren konsequenter Weiterentwicklung eigener Methoden und Tools entwerfen die CTS-Partner mit Ihnen ganzheitliche Lösungen für den Praxisalltag. Mehrwert für die Kunden generieren hochwertige, unabhängige und selbständige Berater, Trainer und Coachs aus den Bereichen

- Ausbildungsberatung
- Engineering
- HR
- Luftfahrt
- Verkaufsleitung
- Banking
- Finanzen
- IT
- Psychologie
- Betriebswirtschaft
- Gesundheitsmanagement
- Life Science
- Recht
- Wirtschaftsmediation

Sorgfältige Vorbereitung, erstklassige Zusammensetzung der Teams, kluge Settings und stete Achtsamkeit bereiten die Leistungsträger und Teams der CTS Kunden auf die nächsten Herausforderungen vor.

Die Geschäftsfelder der CTS Gruppe sind aufgeteilt nach «Best Placement», «Entwicklung» und «Newplacement». Im ersten Bereich zählen executive search von Interim Managern, Right Placement sowie Assessment CTS Proselect Führungsfrüherkennung dazu. Bei der Entwicklung geht es um verhaltensbasierte Organisationsentwicklung und Führung in Change Situationen sowie Leistungsmessung, Selbstführung, Teamentwicklung und Prävention bei der Gesundheit. Für die heiklen Themen wie Massenentlassungen, Standortbestimmungen, Sozialplanung oder Trennungsmanagement ist die dritte Einheit im Unternehmen zuständig.

[www.ctsgroup.ch](http://www.ctsgroup.ch)

## Einleitung

# Vorstellung Partner

---



Funk in der Schweiz zeichnet sich durch Nähe zum Kunden, Kompetenz und Begeisterung bei Bewertung und Management von Risiken für Unternehmen aus. Die 80 Mitarbeitenden haben sich auf Fragen rund um das Risiko-, Vorsorge- und Versicherungsmanagement spezialisiert und bieten nationalen sowie internationalen Unternehmen einen individuellen Service aus einer Hand.

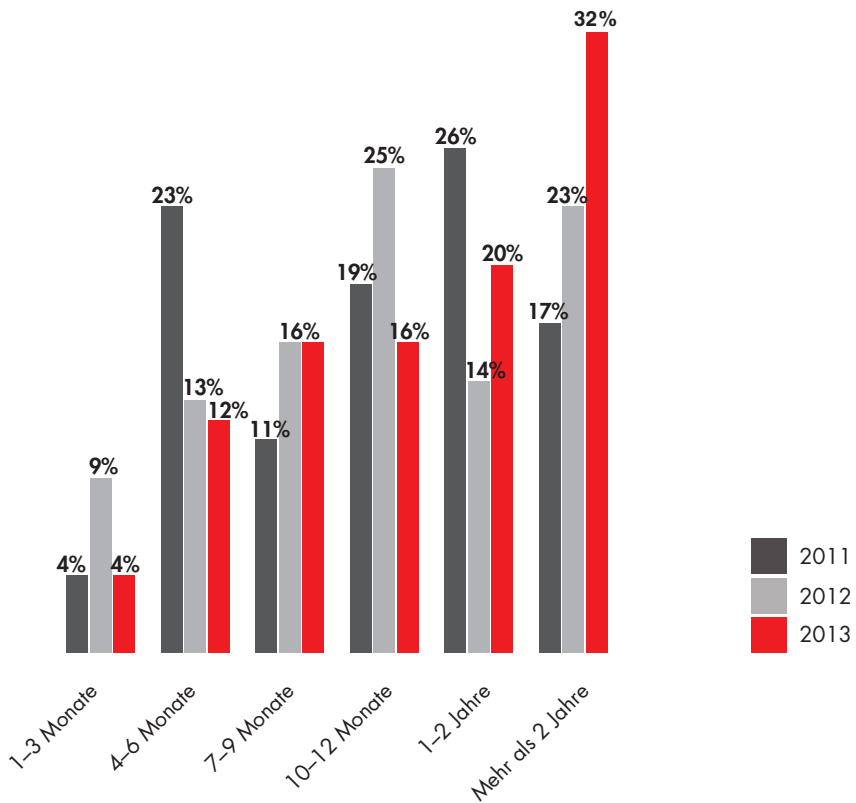
Funk Insurance Brokers AG ist die Schweizer Organisation der 1879 gegründeten Funk Gruppe, Hamburg. Das in der 5. Generation geführte Familienunternehmen ist der grösste eigenständige Risikoberater und Versicherungsbroker im deutschsprachigen Raum.

[www.funk-gruppe.ch](http://www.funk-gruppe.ch)

## Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# Dauer letztes Mandat 1.1

Die Mehrheit der Mandate dauern länger als ein halbes Jahr. Diese Zahl lässt darauf schliessen, dass Interim Manager vor allem bei grösseren Veränderungen beigezogen werden.

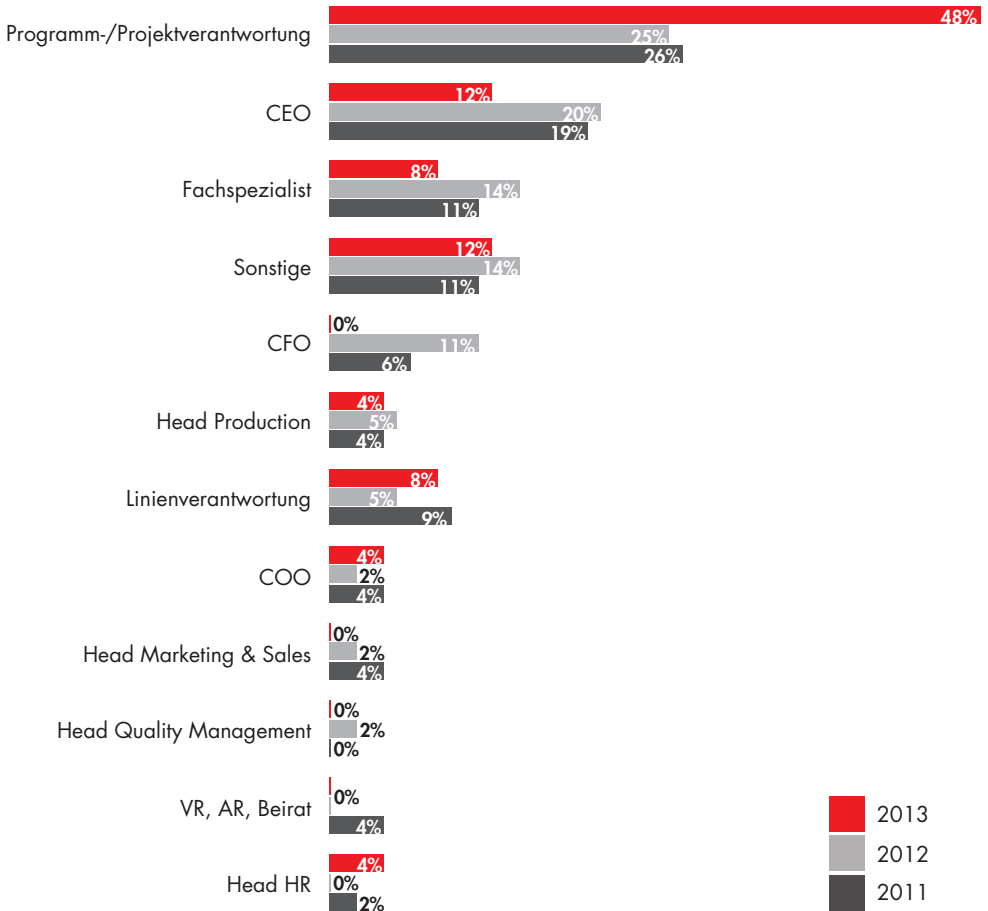


## Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# 1.2 Funktion im Mandat

Aufgrund der Rückmeldungen stellen wir fest, dass vor allem Projekt- und Prozessmanagement einen grossen Teil ausmachen.

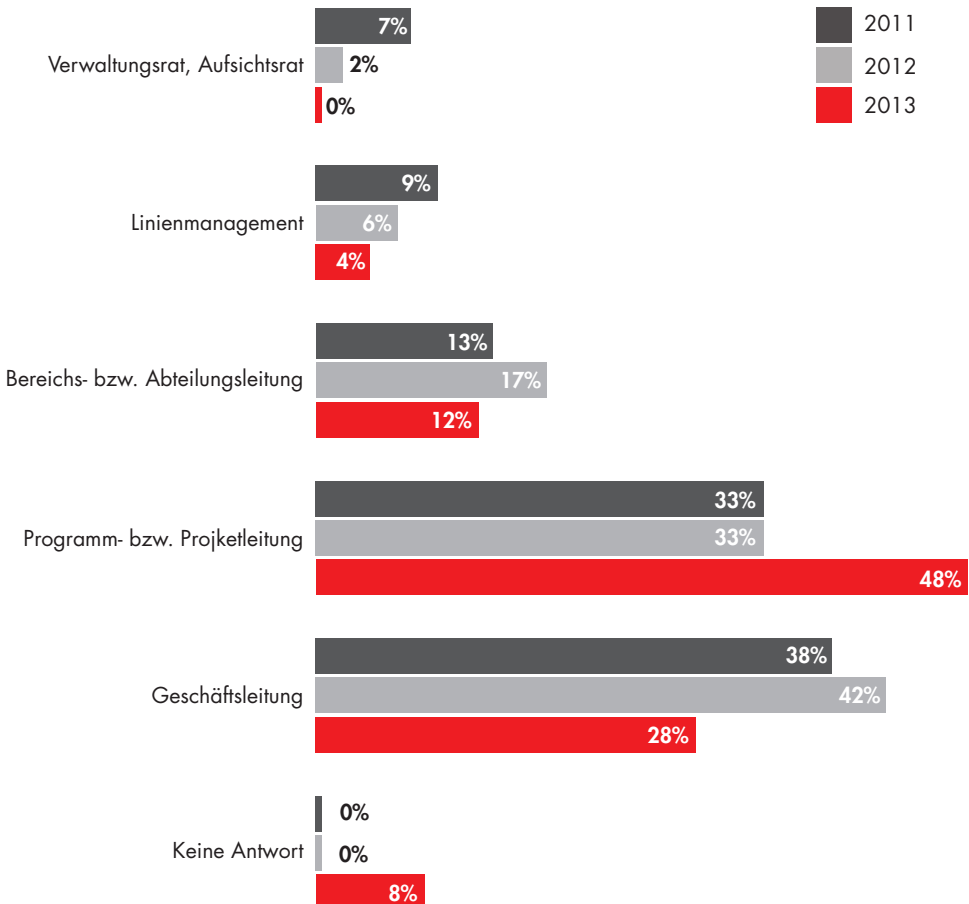
Wir gehen davon aus, dies könnte mit Umstrukturierungen, fehlenden Kompetenzen oder weil sich der Betrieb keine Festangestellten leisten kann, zu tun haben. Wiederum wenn man 1.3 anschaut, können es auch Folgen der Teilumstrukturierungen in Grossbetrieben sein.



Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# Welche Führungsebene übten Sie aus? 1.3

Es zieht sich durch die Auswertung, dass auch bei der Hierarchie die meisten Interim Manager im C-Level für ein Projekt eingesetzt werden. Gefolgt von der Geschäftsleitung sowie Abteilungs- und Bereichsleitung.

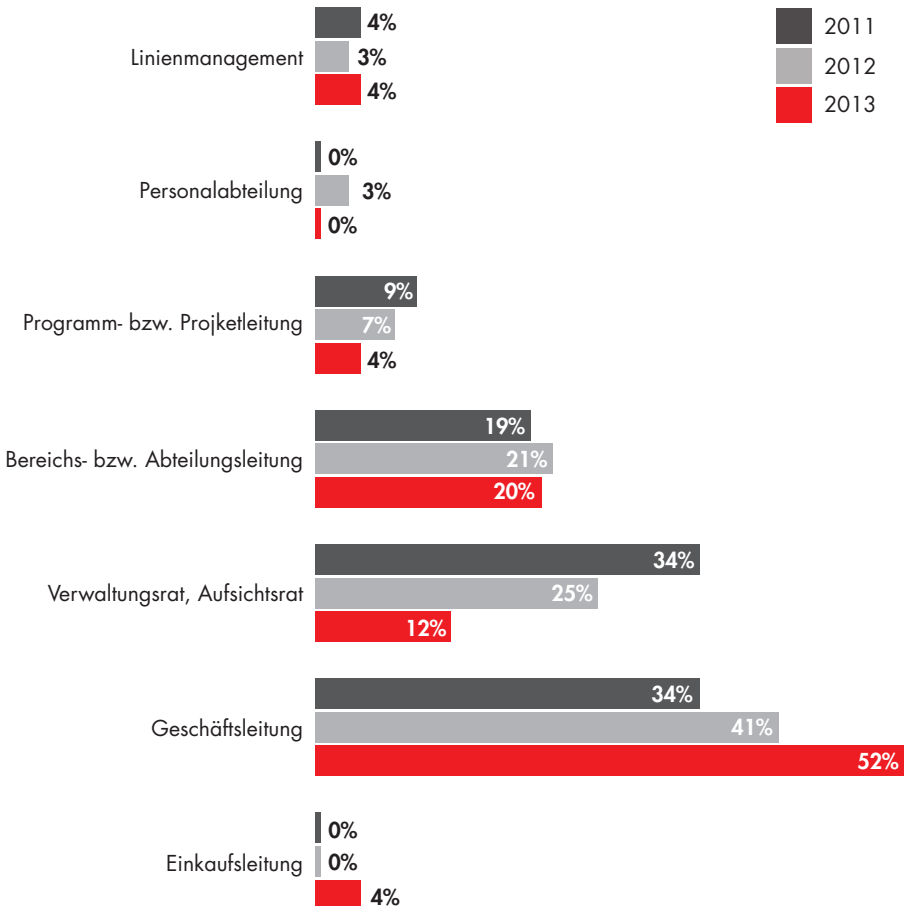


## Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# 1.4 Wer erteilte beim Kunden den Auftrag?

Es überwiegt die Auftragserteilung durch die Geschäftsleitung gefolgt von dem Verwaltungsrat sowie Bereichs- und Abteilungsleitungen. Die Daten zeigen auf, dass Interim Management noch nicht überall im Personalwesen (HR) angekommen ist.

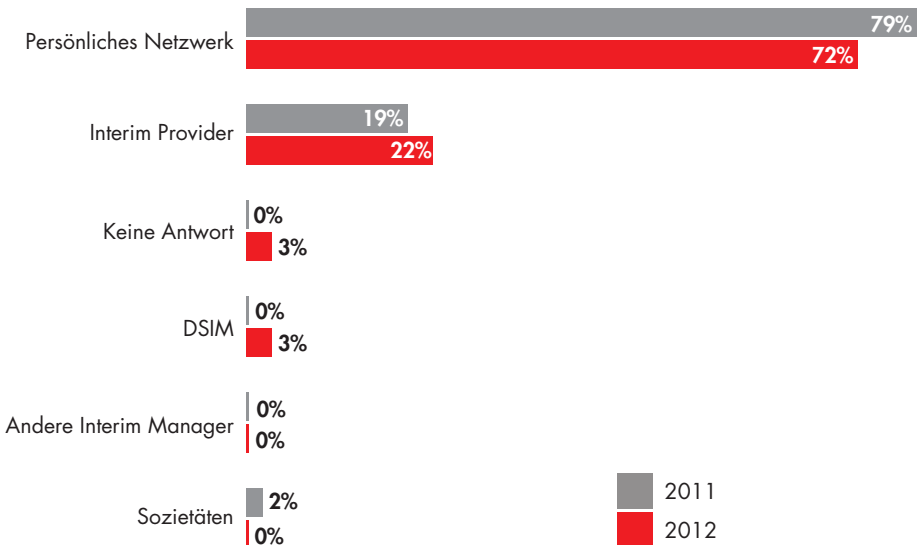
Diese Grafik widerspiegelt auch die Tendenz zu Projekt- und Prozessmanagement.



Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# Wer hat das Mandat akquiriert? 1.5

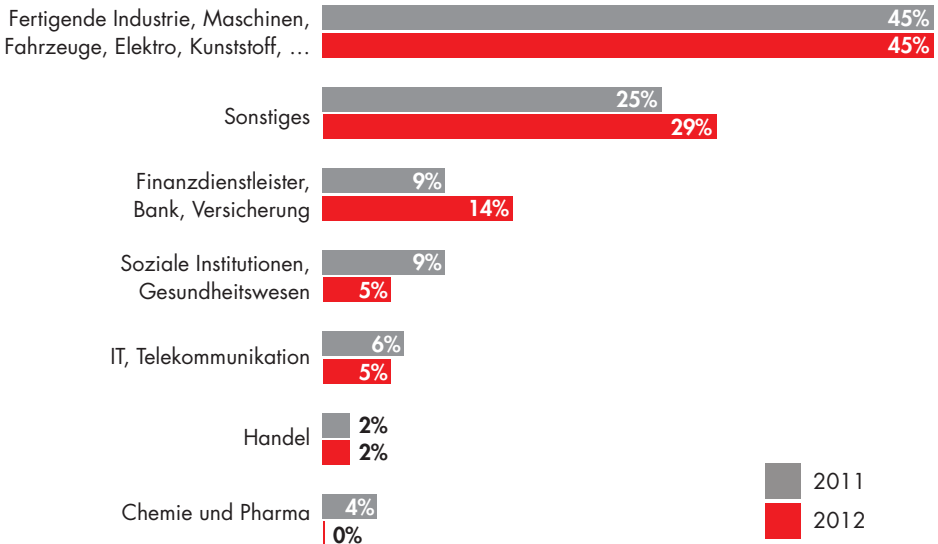
Die beste Visitenkarte für einen Interim Manager sind erfolgreich abgeschlossene Projekte.



## Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# 1.6 Branche des Kunden

Wir stellen einen gesunden Mix von Automobilindustrie über Gesundheitswesen, Transport bis zu Versicherungen fest. Dies stimmt uns zuversichtlich, auch die raschen Entwicklungen wie vergangenen Januar bei der Währung gut ausgleichen zu können.





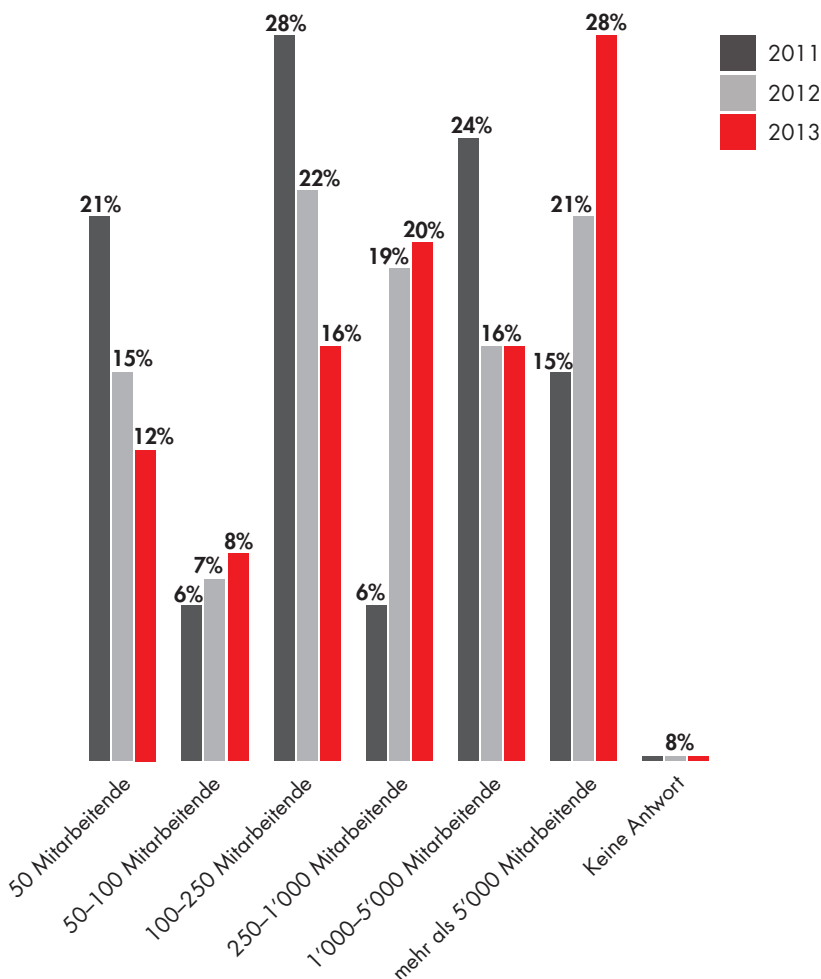
## Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# Unternehmensgrösse 1.7

Die Tendenz deutet daraufhin, dass vor allem Grossunternehmen Interim Manger einsetzen. Dies könnte die Folge von zunehmender Prozess- und Projektarbeit sein, welche aus dem steigenden Kostendruck resultieren.

Die Tendenz für den Einsatz von Interim Managern ist mehrheitlich in grossen Konzernen mit über 250 Mitarbeitenden.

Der Bereich mit KMU's macht mit gesamthaft 36% weniger als die Hälfte aus.



# Event-Impressionen

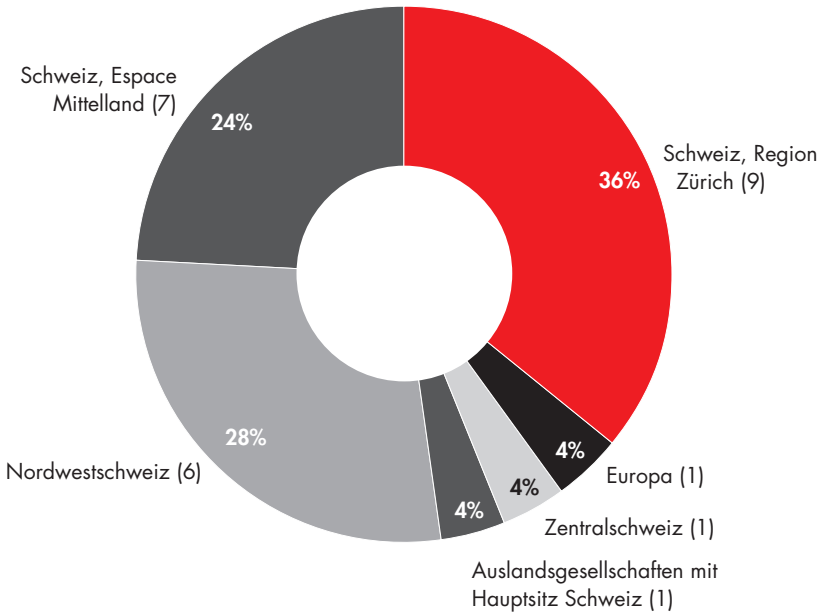




Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# 1.8 geografische Region des Kunden

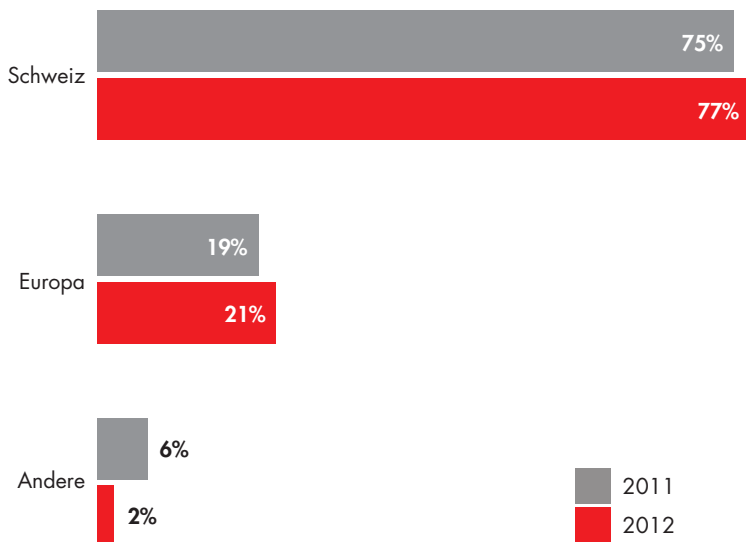
In der Deutsch-Schweiz ist das Berufsbild des Interim Manager bereits gut verankert. Die Grafik spiegelt die Firmen-Sitze stark wieder, welche mit Zürich, Nordostschweiz und Mittelland dominant vertreten sind.



## Aktuelles oder zuletzt abgeschlossenes Mandat

# Region des Kunden 1.9

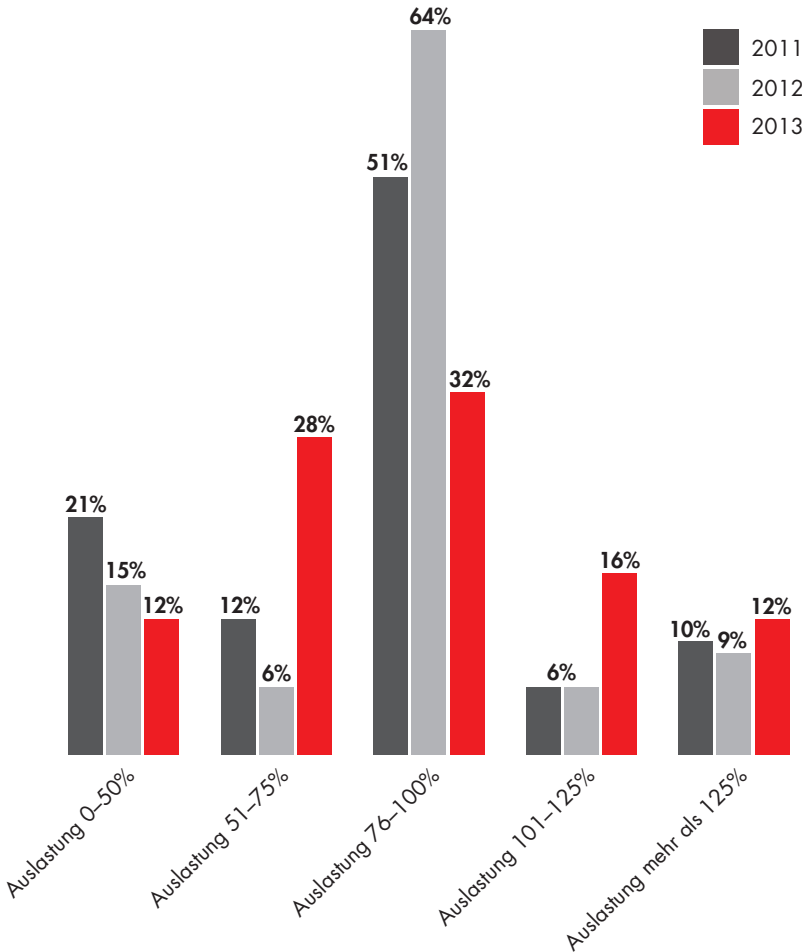
Das Netz des Dachverband Interim Manager Schweiz bewegt sich mit rund Dreiviertel vorwiegend im eigenen Land. Ausnahmen bilden Mandate in Europa, selten weltweit.



## Auslastung des Interim Managers

# 2.1 Auslastung im vergangenen Jahr

Die Auslastung ist wirtschaftsneutral, je nach Einsatzgebiet gibt es unterschiedliche Vor- oder Nachteile. Gesamtheitlich ist durch die unterschiedlichen Projekte eine bessere Auslastung möglich.

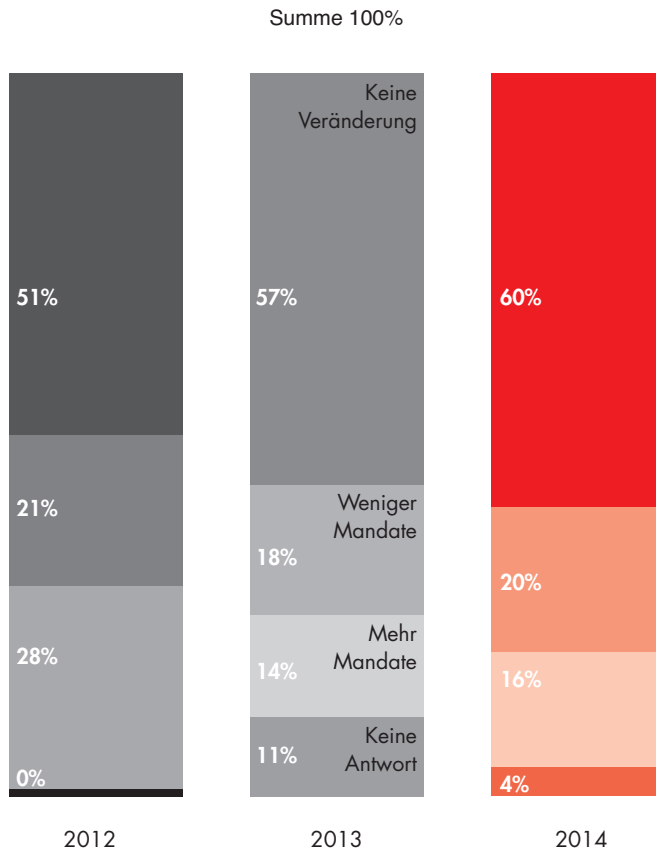


## Auslastung des Interim Managers

# Auslastungsgrad im Vergleich zum Vorjahr 2.2

Die Mehrheit der Interim Manager haben sich in den letzten Jahren erfolgreich positioniert und können auf eine solide Auslastung blicken.

Vereinzelt wurden etwas mehr, bei wenigen etwas weniger Aufträge verzeichnet.

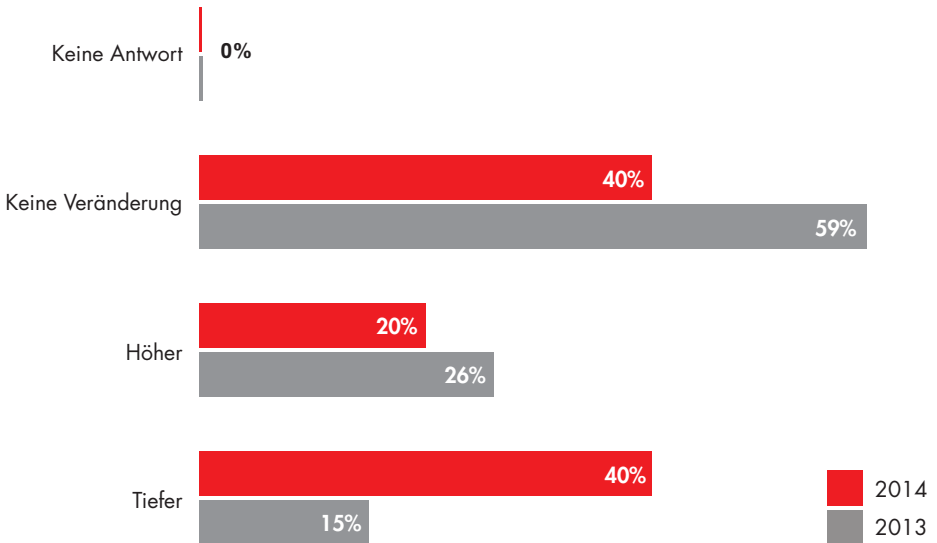


## Auslastung des Interim Managers

# 2.3 Erwartung des laufenden Jahres...

### ...im Vergleich zu den letzten Jahren

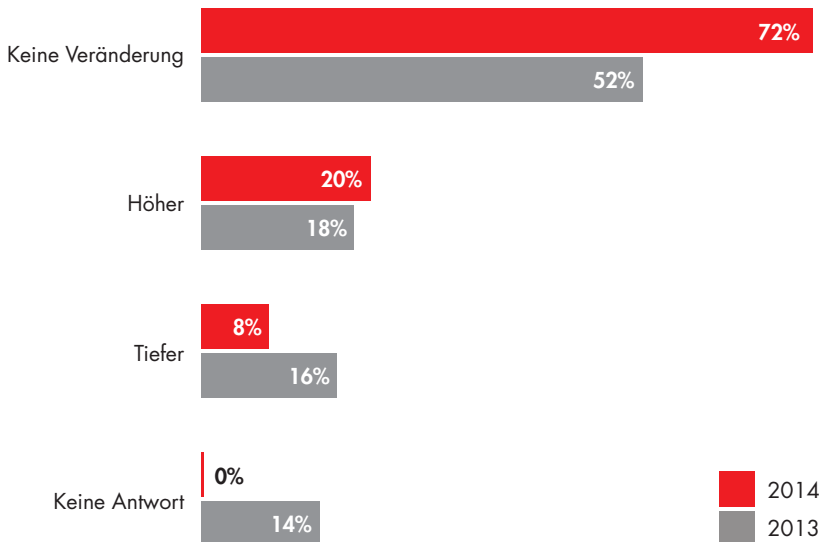
Die Entwicklung der Wirtschaft stimmt die meisten Interim Manager weniger positiv, so erwarten fast die Hälfte eine geringere Auslastung. Wenigstens 20% sind optimistisch, in Zukunft eine höhere Auslastung zu erreichen.





# Wie ist die Entwicklung des Honorars? 3.1

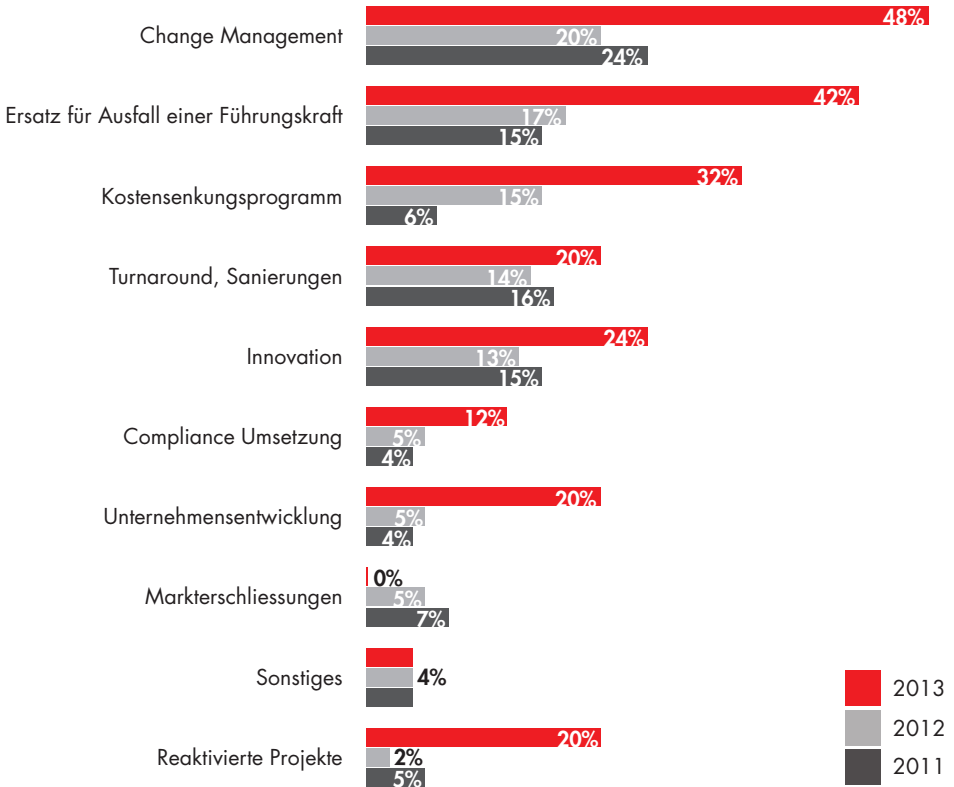
Knapp drei Viertel konnten ihr Honorar halten und 20% eine Erhöhung verzeichnen. Dem stehen ein leichter Rückgang bei 8% gegenüber. Daraus schliessen wir eine durchwegs positive Richtung für den Einsatz von Interim Managern.



## Herausforderungen des Interim Managers

# 4.1 Die wichtigsten Themenbereiche?

Die Bereiche Change Management und Ersatz für Ausfall von Führungskräften ziehen vorne weg. Gefolgt von Kostensenkungsprogrammen und Turnaround bzw. Sanierung oder Insolvenz,

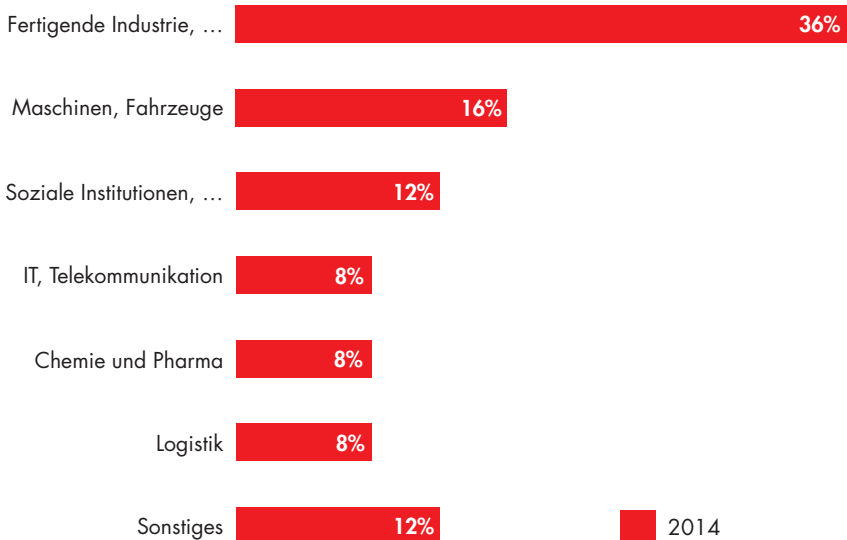


## Herausforderungen des Interim Managers

# Welches sind die wichtigsten Branchen? 4.2

Mittelgrosse Unternehmen

- Dienstleistungssektor; Finanzsektor, (Compliance, Digitalisierung) Handel, Logistik, Verkehr,
- InvestitionsgüterIndustrie: Maschinenbau und Anlagenbau, Energietechnik, Clean-Tech
- Sozial- und Gesundheitswesen Telekommunikation, Medizinaltechnik Chemie, Pharma, Elektrotechnik



## Herausforderungen des Interim Managers

# 4.3 Grösste Herausforderungen für IM?

---

### **Bis zum Start des Mandates:**

- Balance zwischen Auslastung und Akquisition; Flexibilität vs. Privatleben; Work-Life-Balance
- Kultur vs. Strategie
- Erst nachdem man die Inhalte und Vergleich zur Festanstellung erbracht hat findet ein konstruktives Gespräch statt.
- Die Positionierung als Management-Generalist im Gegensatz zu vertikalen Karrieren (Finanz, IT etc.).
- Verschiedene Teilzeitmandate unter einen Hut zu bringen.
  1. Preiserosion verursacht durch die Globalisierung des Interim Managements spricht Provider und Interim Manager der Nachbarländer penetrieren den Schweizer Markt.
  2. Der Interim Manager ist in der Schweiz bei KMU noch nicht etabliert.
  3. Die visiblen Kosten des Interim Manager schrecken zuerst den Einsatz ein.

### **Beim Start des Mandates:**

- Koordination der Belegschaft; einzelne persönliche Situationen klar stellen.
- Wunschen des Auftragsgeber in Bezug auf die Realität bzw. die kommerziellen und technischen Möglichkeiten.
- Ohne Einarbeitungszeit sofort funktionieren und neue Impulse setzen.
- Die Mitarbeitenden dort abholen wo sie sind.
- Sich schnell auf neue Situationen einzustellen als Führungskraft: schnelles Positionieren innerhalb des Unternehmens.
- Grosse Erfahrung um mit 60% einen 100% Job machen zu können.
- Nahtloser Übergang vom einem abgeschlossenen zu einem neuen Mandat sicherstellen (timing).

## Schlusswort 5

---



Geschätzte Mitglieder und Interessenten,  
werte Vertreter aus Medien, Politik und Wirtschaft,

wir danken den beteiligten Interim Managern und Businesspartnern des DSIM für den Einsatz mit der Teilnahme an dem Branchen Index. Nur so können wir jährlich einen relevanten Marktspiegel für den Verband und seine Mitglieder erstellen.

Ein stabiles Netzwerk und solide Arbeit bilden die Grundpfeiler unseres Verbandes.

Zuversichtlich blicken wir in die Zukunft auf die positive Entwicklung des Interim Managements, das sich einer immer grösseren Bekanntheit erfreut.

Gemeinsam können wir das Berufsbild stärken. Auf spannende Aufträge und Herausforderungen!

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Paul Hafner'. The signature is stylized and written in a cursive script.

Paul Hafner, Präsident DSIM

## Mitglieder

# 6 Mitgliederliste

Vorname	Name	Firma	Ort
Marco	Abis	VB Financial Management GmbH	Seon
Bruno P.	Baumberger	blueCINNAMON GmbH	Wallisellen
Roger Noel	Beck	Fricomp Informatik	Wabern
Paul	Beerli		Niederteufen
Daniel	Berg		Stein am Rhein
Andreas	Biel	hr unlimited gmbh	Zürich
Michael	Biner	Sympaserv GmbH	Bern
Markus	Blumenthal	blumo management services GmbH	Neerach
René	Bollier	Bollier.biz GmbH	Uetikon am See
Daniel E.	Bubendorf	bubendorf	Magden
Daniel	Bulgheroni	IM Profil GmbH	Waltenschwil
Béatrice	Bürgin	bürgin management	Schlieren
Roger	Busch	busch-consulting GmbH	Bassersdorf
Ingo	Cordes	Manexcor	Zürich
Sandro	De Pellegrin	CTS Ordnas GmbH	Klingnau
Christoph	Deinhard	know-how consult GmbH	Bottighofen
Lorenz Otto	Dietsche		Gummersbach
Daniel	Dommann	4EFFICIENCY AG	Luzern
Roger	Fehr	rfconsulting.ch gmbh	Ennetaach
Verena	Feller	Management & Consulting for you	Täuffelen
Alexander	Ferro	Ivimo GmbH	Rickenbach Sulz
Martin W.	Fessler	Fessler Consulting	Kappel
Jürg	Flühmann	Mantar GmbH	Möriken
Beat	Frauenfelder	FRACO Dipl.Ing.	Flaach
Simon	Frei	FS Partners AG	Herisau
Christoph	Gasser	management effektiv gmbh	Oberdorf
Peter	Gehrig		Uitikon
Arturo	Giovanoli	Ally Management Group AG	Zürich
Paul	Hafner	phneutral GmbH	Marbach
Roland	Hänni	ativ insourcing	Zürich
Pedro	Hochmann		Zürich
Valentina	Horisberger	Human Resources Organisation & Umsetzung	Solothurn
Peter	Janes	Abdagon AG	Zug
Peter	Jeitler	Infima AG	Wollerau
Roland	Kilchsperger	Kirotec AG	Wallenwil
Stephan	Knecht	Knecht-Engineering	Seuzach
Pascal	Kocher	swissminds - building the future	Zofingen

Markus	Krieg	KRG Management GmbH	Worben
Johannes	Lange	Asentis Lange	Winistorf
Simon K.	Läuchli	inter-i gmbh	Hurden
Thorsten	Lifka		Dürnten
Karin E.	Luger	ChangeStrategen	Zürich
Urs	Luginbühl	LKU AG	Reinach
Peter	Lüthi	PL-Consulting GmbH	Baar
Hans-Peter	Lüthi	Lüthi Management	Kriens
Hans Jörg	Lutz	Lutz Treuhand	Stein AR
Renato	Merz	Consenec AG	Baden-Dättwil
Pascal	Miserez	Miserez Management	Lachen
Markus	Näf	inventive AG	Zürich
Matthias	Nanzer	Expertteam	Geroldswil
Peter	Odermatt		Hedingen
Gudrun	Riedel	Rent for Finance GmbH	Luzern
Patrice	Riedo	Patrice Riedo Consulting	Zug
Ralph	Ruthner		Arbon
Kurt	Schädler	KSS Partners Est.	Schaan
Jürgen	Schiffer	Schiffer Controlling	München
Henri A.	Schmid	Henri A. Schmid & Partner	Volketswil
Matthias	Schmid	MPACTS	Baden
Götz	Stapelfeldt		Pfeffikon
Raimund	Staubli	Staubli GmbH	Busswil TG
Roland	Straub	Straub Consulting and Management Services AG	Wettswil
Marc	Wanderer	MAW Consulting & Interim Management	Pfäffikon
Joe A.	Waser	FIMCO International GmbH	Feldmeilen
Markus	Waser	Waser Interim & Projekt Management	Zollikon
Ulrich	Weber	Ortes Consulting GmbH	Zufikon
Jürg	Zehnder	parsol GmbH	Liebefeld
Dennis	Ziegenhagen	ACT Advisory GmbH	Steinhausen
Daniel	Zingg	Daniel Zingg Management Consulting	Hünenberg
Markus A.	Zoller	Zompec AG	Glattbrugg
Hans-Ulrich	Züllig	MC-Team	Arbon

Dachverband  
Schweizer Interim Manager  
c/o Treuhandstelle Zürich AG  
Brandschenkestrasse 178  
CH-8002 Zürich

---