

Heuse-Studie: Speed & Qualität entscheidend im Interim Management

20 % aller Kunden entscheiden sich in den ersten fünf Tagen für den Interim Manager ihrer Wahl

Interim Management ist ein Geschäft, in dem Speed und Qualität gefragt sind und keines ohne das andere geht. Die **Ludwig Heuse GmbH** hat diese und weitere Themen in ihrer Umfrage zum deutschen Interim Management-Markt 2014 untersucht.

Zwischen dem ersten Kontakt des Interim Managers zu einer Projektanfrage und dem Zuschlag des Kunden liegt in

80 % der Fälle ein Zeitraum von weniger als 30 Tagen. In dieser Zeit finden Aufgabedefinition, Referenzprüfung, Präsentation bis zu den Vertragsverhandlungen und -abschluss statt. „Dieser Speed bei laufender Qualitätssicherung ist ein raison d'être der Interim Management-Industrie, der schwer zu toppen ist“, so Ludwig Heuse, Inhaber der gleichnamigen GmbH. „Bei 20 % aller Anfragen kommt es bereits innerhalb

von 5 Tagen zur Beauftragung des ausgewählten Interim Managers. Man braucht ein gutes Netzwerk und das notwendige Know-how, um bei diesem Tempo beste Qualität abliefern zu können.“

- ➔ [Download der Pressemitteilung](#)
- ➔ [Download der Studie](#)

Capgemini: Change Management-Studie 2015

Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können.

Die zunehmende Digitalisierung zwingt Unternehmen, sich auf kontinuierliche Veränderungen auszurichten. Als besonders ausschlaggebend für erfolgreiche Transformations-Projekte gilt dabei die Führungskraft. Sie muss den Wandel gestalten und durchführen. Wie die aktuelle Studie "Superkräfte oder Superteam - Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können" von **Capgemini Consulting** zeigt, gibt es drei Gruppen von Veränderern, die sich in Persönlichkeit, Führungsstil und Verhalten signifikant voneinander un-

terscheiden: Am erfolgreichsten werden Transformationen von sogenannten Change Leadern durchgeführt. Rund die Hälfte der Führungskräfte in Veränderungsprozessen zählt zu dieser Gruppe. Eine etwas geringere Erfolgsquote haben Change Manager, wie sich etwas über ein Drittel der Führungskräfte charakterisieren lässt. Die geringste Wirksamkeit haben Transformationsprojekte, wenn sie vom Typ des Change Controllers geführt werden. Allerdings gehört nur rund jeder Zehnte zu dieser Gruppe.

"Ein Festhalten an 'Schema F' ist für wirksames Change Management nicht mehr ausreichend - hier ist eine bestimmte Person mit der richtigen Persönlichkeit, Führungsstil und Verhalten gefragt, die den Wandel aktiv gestalten will", so die Studienleiterin Dr. Ursula Bohn von Capgemini Consulting.

- ➔ [Weitere Informationen zur Studie](#)

Studie EUROFORUM: So optimieren Unternehmen & Sanierer ihre Zusammenarbeit - über 100 Restrukturierer beziehen Stellung

EUROFORUM hat Sanierungsexperten zu verschiedenen Aspekten Ihrer Arbeit befragt. Über 100 Restrukturierer nahmen an der Umfrage teil und halfen so,

ein Stimmungsbild der deutschen Restrukturierungs-Branche im Jahr 2015 aufzuzeichnen.

- ➔ [Link zur Website der Konferenz](#)
- ➔ [Download der Studie](#)

Kienbaum-Studie: Change Management ist zentrale Herausforderung für die internationale Personalarbeit

Veränderungen im Unternehmen erfolgreich zu managen ist die zentrale Aufgabe der Personalabteilungen in diesem Jahr: Für rund 30 Prozent der Personaler steht Change Management 2015 ganz oben auf der Agenda der Personalarbeit, ergab der internationa-

le HR-Klima Index von Kienbaum. Die Steigerung der Führungs- und Managementqualität hat in diesem Jahr eine ähnlich hohe Priorität für die Personalabteilungen in den befragten Unternehmen. Für den HR-Klima Index 2015 hat die Beratungsgesellschaft Kienbaum

branchenübergreifend rund 500 Personalchefs aus mehr als 15 Ländern befragt.

- ➔ [Download der Studie](#)