

INTERIM LEADERSHIP

Personalities

2. FÜHRUNGSSTUDIE
HELMUT-SCHMIDT-UNIVERSITÄT



HELMUT SCHMIDT
UNIVERSITÄT
Universität der Bundeswehr Hamburg



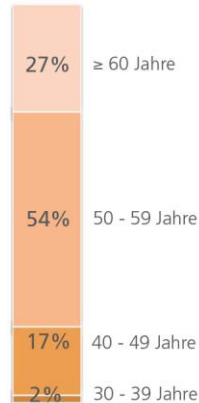
INTERIM LEADERSHIP

Personalities

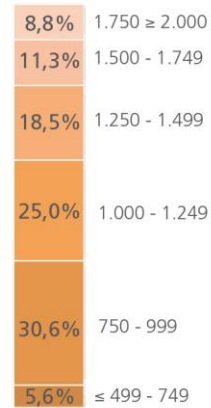
Geschlecht



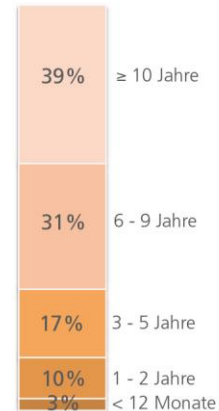
Alter



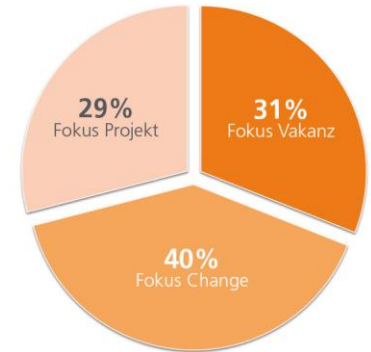
Tagessatz
in €/Tag



Erfahrung als
Selbständiger

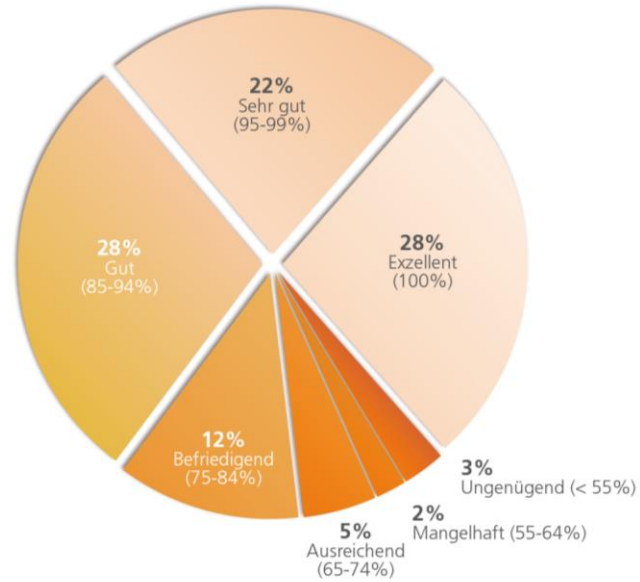


Tätigkeits-Fokus
als Selbständiger



FÜHRUNGSERFOLG DER INTERIM MANAGER IM PROJEKT

Zielerreichungsgrad in %, max.=100%,
Fremdeinschätzung durch Provider, n=248



PERSONLICHKEITEN

BELASTBAR, KOMMUNIKATIV & VERLÄSSLICH



EMOTIONALE
UNSICHERHEIT

OFFENHEIT

VERTRÄGLICHKEIT

EXTRAVERSION

GEWISSENHAFTIGKEIT



AFFECTIVES FUHRUNGSMOTIV

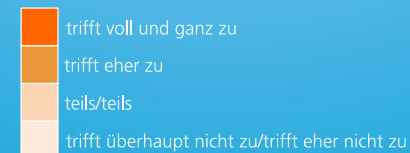
80,4%

Interim Manager:
trifft voll und ganz zu/
trifft eher zu

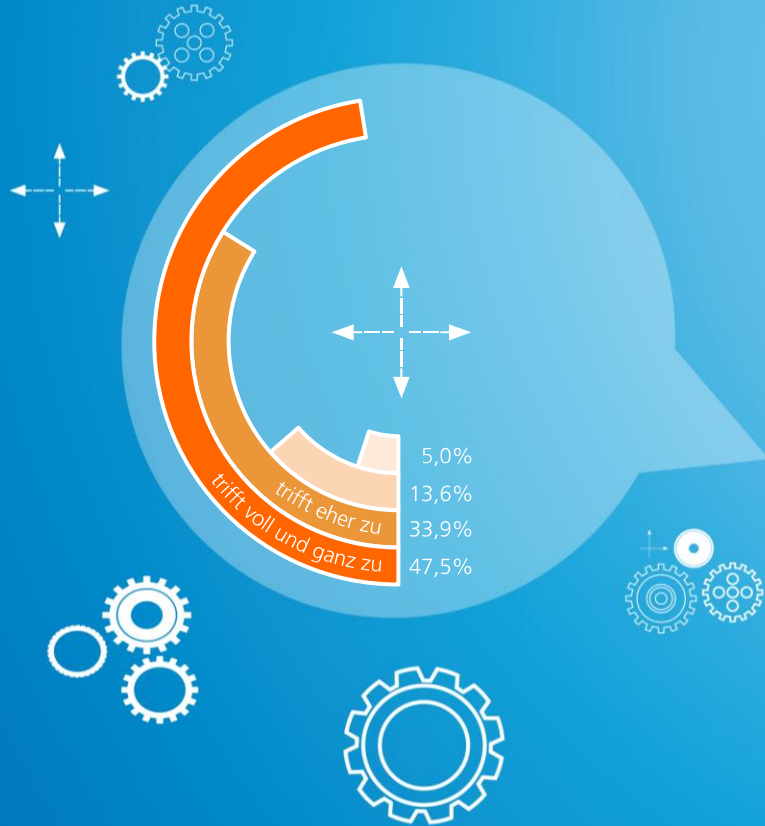
Die Übernahme von Führung und Verantwortung für andere Menschen bereitet Interim Managern Freude. Sie sehen Führungsaufgaben positiver als festangestellte Führungskräfte. In einer Arbeitsgruppe übernehmen Interim Manager aus eigenem Antrieb heraus die Leitung.

Interim Manager im Vergleich:

Festangestellte Führungskräfte = geringere Werte
Nicht-Führungskräfte = deutlich geringere Werte



Interim Manager Stichprobe, n=248
festangestellte Führungskräfte, n=227
festangestellte Nicht-Führungskräfte, n=559
Items & Vergleichswerte gemäß Felte, J., Elprana, G., Gatzka, M. & Stiehl, S. (2012): Hamburger Führungsmotivationsinventar (FUMO), Göttingen: Hogrefe

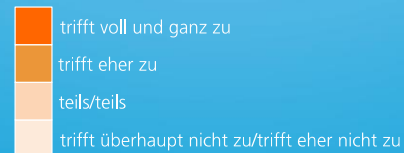


DURCHSETZUNGSSTARKE

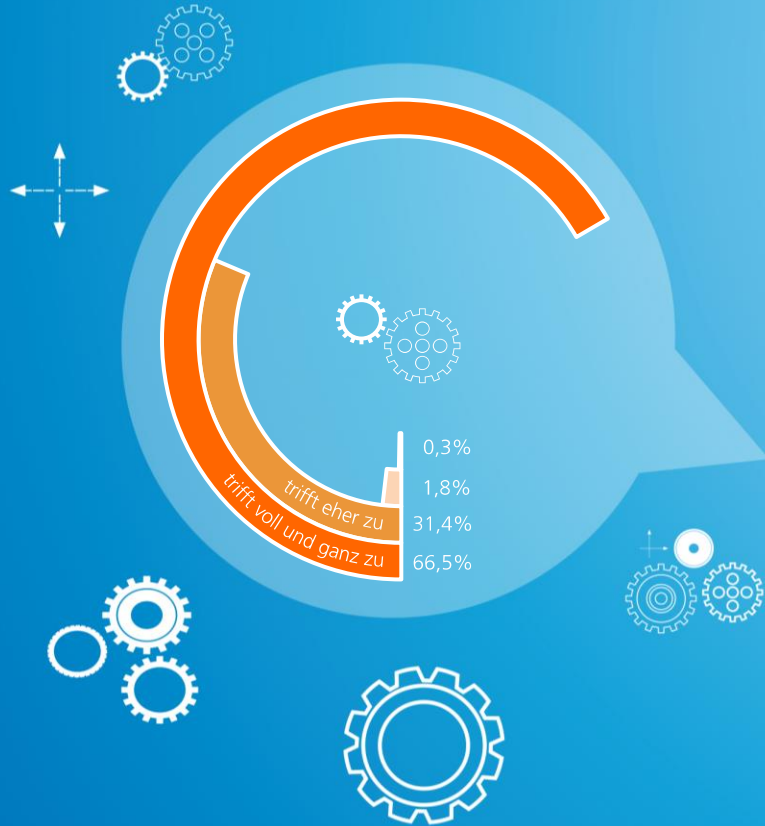
81,4%

Provider:
trifft voll und ganz zu/
trifft eher zu

In vielen Projekten stehen Interim Manager unter besonders hohem Ergebnisdruck. Dies erfordert Führungs- und Durchsetzungsstärke. Zu über 80% konnten sich die Interim Manager laut Provider auch in schwierigen Projektphasen durchsetzen.



Interim Manager Stichprobe, n=248
festgestellte Führungskräfte, n=227
festgestellte Nicht-Führungskräfte, n=559
Items & Vergleichswerte gemäß Felte, J., Elprana, G., Gatzka, M. & Stiehl, S.
(2012): Hamburger Führungsmotivationsinventar (FUMO), Göttingen: Hogrefe



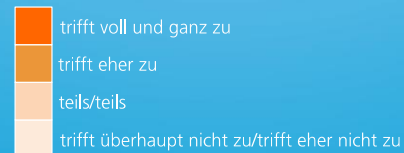
MENTORING

97,9% Interim Manager:
trifft voll und ganz zu/
trifft eher zu

Mitarbeiter zu fördern hat für Interim Manager einen sehr hohen Stellenwert. Obwohl sie nur für eine begrenzte Zeit in Unternehmen sind, wollen sie Mitarbeiter motivieren, begeistern und in der Weiterentwicklung unterstützen.

Interim Manager im Vergleich:

Festangestellte Führungskräfte = geringere Werte
Nicht-Führungskräfte = deutlich geringere Werte



Interim Manager Stichprobe, n=248
festangestellte Führungskräfte, n=227
festangestellte Nicht-Führungskräfte, n=559
Items & Vergleichswerte gemäß Felte, J., Elprana, G., Gatzka, M. & Stiehl, S. (2012): Hamburger Führungsmotivationsinventar (FUMO), Göttingen: Hogrefe



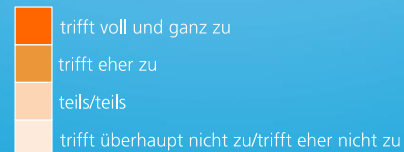
LEISTUNGSMOTIV

96,9% Interim Manager:
trifft voll und ganz zu/
trifft eher zu

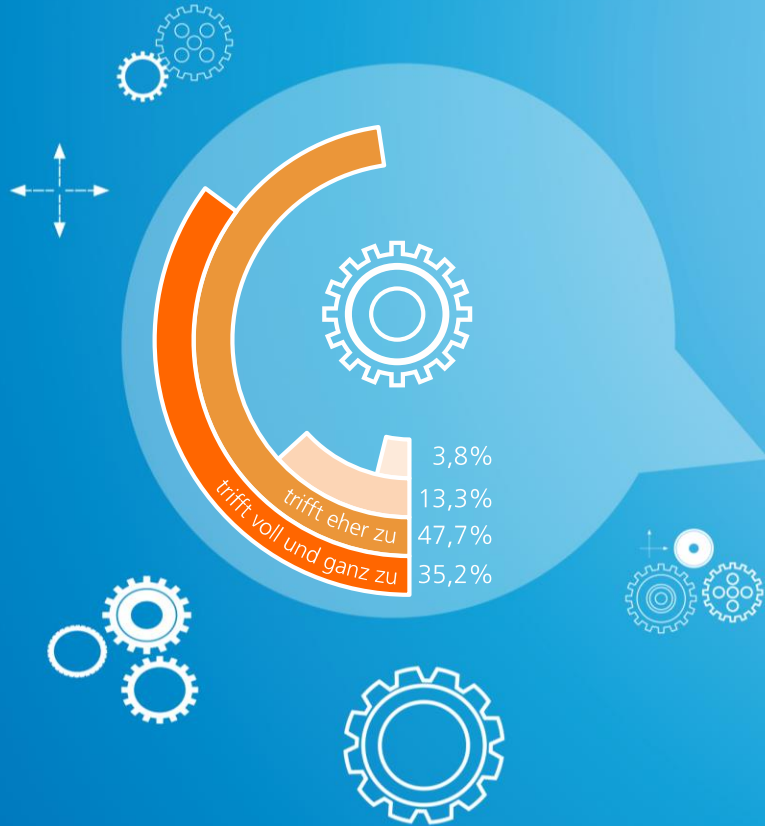
Anspruchsvolle Situationen, die Interim Manager voll und ganz fordern, machen ihnen keine Angst. Ihr Leistungsniveau leidet nicht unter hohem Druck. Gegen einen Konkurrenten verlieren oder eine schwierige Aufgabe nicht meistern zu können, erleben sie nicht als Belastung.

Interim Manager im Vergleich:

Festang. Führungskräfte = leicht geringere Werte
Nicht-Führungskräfte = geringere Werte



Interim Manager Stichprobe, n=248
festangestellte Führungskräfte, n=227
festangestellte Nicht-Führungskräfte, n=559
Items & Vergleichswerte gemäß Felde, J., Elprana, G., Gatzka, M. & Stiehl, S. (2012): Hamburger Führungsmotivationsinventar (FUMO), Göttingen: Hogrefe



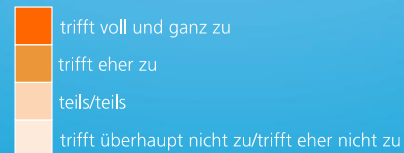
VERANTWORTUNG

82,9% **Interim Manager:**
trifft voll und ganz zu/
trifft eher zu

Interim Manager übernehmen gerne und mit Freude die Verantwortung für Aufgaben und Personen. Wenn sie die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung bekommen, stellen sie sich wie selbstverständlich zur Verfügung und gehen in einer Gruppe voran.

Interim Manager im Vergleich:

Festang. Führungskräfte = geringere Werte
Nicht-Führungskräfte = geringere Werte



Interim Manager Stichprobe, n=248
festgestellte Führungskräfte, n=227
festgestellte Nicht-Führungskräfte, n=559
Items & Vergleichswerte gemäß Felte, J., Elprana, G., Gatzka, M. & Stiehl, S.
(2012): Hamburger Führungsmotivationsinventar (FUMO), Göttingen: Hogrefe



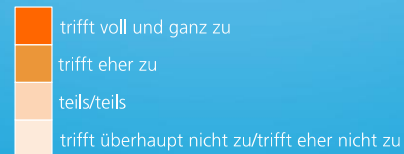
FREIZEIT VOR ARBEIT

9,8% **Interim Manager:**
trifft voll und ganz zu/
trifft eher zu

Interim Manager stellen ihre Projektstätigkeit klar an erste Stelle. Freizeit und Privates müssen dahinter zurückstehen. In deutlichem Unterschied zu festangestellten Mitarbeitern und Führungskräften akzeptieren sie fordernde Jobs und nehmen dafür lange Arbeitszeiten und Überstunden in Kauf.

Interim Manager im Vergleich:

Festangestellte Führungskräfte = höhere Werte
Nicht-Führungskräfte = deutlich höhere Werte



Interim Manager Stichprobe, n=248
festangestellte Führungskräfte, n=227
festangestellte Nicht-Führungskräfte, n=559
Items & Vergleichswerte gemäß Felte, J., Elprana, G., Gatzka, M. & Stiehl, S.
(2012): Hamburger Führungsmotivationsinventar (FUMO), Göttingen: Hogrefe