

2024

RAPORT Z BADANIA
ZREALIZOWANEGO W 2023 ROKU

INTERIM MANAGEMENT W POLSCE

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE:
ROMAN WENDT

www.stowarzyszenieim.org

ul. Filtrowa 75/17
02-032 Warszawa
e-mail: kontakt@stowarzyszenieim.org
tel: 22 50 234 70

Dlaczego warto przeczytać ten raport



Roman Wendt

Członek Rady Dyrektorów SIM,
SIM Certyfikowany Interim
Manager®

Po raz dziesiąty oddajemy w Wasze ręce raport podsumowujący badanie polskiego rynku Interim Management. To unikalne źródło wiedzy dla wszystkich stron tego dynamicznie rozwijającego się sektora:

- Firm zatrudniających Interim Managerów
- Doświadczonych Interim Managerów
- Agencji pośrednictwa IM i Service Providerów

Dwa kluczowe wnioski z tegorocznej edycji:

- Stabilny i ewoluujący rynek: Struktura polskiego rynku IM stopniowo dojrzewa, zbliżając się do modeli funkcjonujących w krajach rozwiniętych.
- Wczesna faza rozwoju: Pomimo pozytywnych ocen, rynek wciąż wymaga standaryzacji oraz efektywnych kanałów dystrybucji usług internetowych pośredniczących pomiędzy managerami a firmami.

Z raportu dowiesz się:

Jak wygląda i funkcjonuje polski rynek IM:

- Poznasz jego strukturę, trendy i prognozy na przyszłość

- Przeanalizujesz pozycje różnych graczy

Jak i do czego firmy wykorzystują Interim Management:

- Odkryjesz różnorodne zastosowania IM w różnych branżach i sytuacjach biznesowych
- Wykorzystasz doświadczenia innych przedsiębiorstw do rozwiązania własnych problemów

Gdzie, jak i z jakimi stawkami Interim Managerowie realizują projekty:

- Poznasz najlepsze praktyki i trendy w wynagradzaniu i poszukiwaniu projektów
- Oszacujesz swoje szanse na sukces i możliwości dalszego rozwoju

Ten raport to niezbędne kompendium wiedzy dla każdego, kto chce budować swoją pozycję w tym dynamicznie rozwijającym się sektorze.

Co to jest Interim Management

DLA FIRM

W dynamicznym świecie biznesu elastyczność i efektywność stają się kluczowymi czynnikami sukcesu. Interim Management odpowiada na te potrzeby, oferując firmom dostęp do sprawdzonych rozwiązań i wiedzy bez długoterminowych zobowiązań.

Elastyczne dopasowanie do potrzeb

Interim Management to czasowa współpraca z doświadczonym managerem podejmującym się realizacji konkretnego zadania lub projektu. Pozwala to firmom na szybkie i efektywne reagowanie na

różnego rodzaju wyzwania np.:

- Wdrożenie nowej strategii
- Zarządzanie kryzysem
- Przeprowadzenie restrukturyzacji
- Realizacja projektu strategicznego

Efektywny sposób na pozyskanie kompetencji

W przeciwieństwie do rekrutacji na stałe stanowisko, Interim Management nie wiąże się z wysokimi kosztami rekrutacji i onboarding'u. Firma płaci tylko za czas i rezultaty pracy managera.

Sprawdzone rozwiązania i wiedza

Interim Managerowie to doświadczeni profesjonaliści, którzy posiadają szeroką wiedzę i umiejętności w swojej dziedzinie. Legitymują się udokumentowanymi sukcesami w realizacji podobnych

projektów w innych firmach.

Zmiana myślenia - od hierarchii do zadań

Współpraca z Interim Managerem wymaga odejścia od hierarchicznego myślenia o strukturze organizacyjnej na rzecz skoncentrowania się na realizacji konkretnych zadań. To pozwala na bardziej elastyczne i efektywne działanie, a także na lepsze wykorzystanie potencjału zespołu.

Interim Management - korzyści dla firmy:

- Elastyczność i dopasowanie do

potrzeb

- Relatywnie niskie koszty w porównaniu do pracy etatowej
- Dostęp do sprawdzonych rozwiązań i wiedzy
- Koncentracja na realizacji zadań
- Zmiana postrzegania struktury organizacyjnej

Jeśli firma poszukuje sposobu na efektywne i elastyczne wzmocnienie swoich działań, Interim Management może być idealnym rozwiązaniem.

DLA MANAGERA

Interim Management: druga szansa na sukces dla doświadczonych managerów.

Świat biznesu nieustannie ewoluuje, a wraz z nim zmieniają się oczekiwania wobec managerów. Osoby, które zbudowały imponujące portfolio doświadczeń i wiedzy, mogą stanąć przed wyzwaniem "kariery po karierze". Interim Management staje się wówczas odpowiedzią na ich potrzeby, oferując nowe wyzwania, niezależność i możliwość monetyzacji swoich umiejętności.

A. "Kariera po karierze": wolność i niezależność

Interim Management to idealne rozwiązanie dla managerów, którzy pragną odejść od tradycyjnego modelu pracy na etacie. Taka ścieżka pozwala na samodzielne kształtowanie swojej dalszej kariery

zawodowej i możliwość wyboru projektów zgodne z pasjami i wartościami.

B. Syndrom 50+: atut doświadczenia

W przeciwieństwie do pracy na etacie, wiek 50+ staje się atutem w świecie Interim Management. Doświadczenie i bogata wiedza managerów tej generacji są niezwykle cenne dla firm, które zmagają się z kompleksowymi wyzwaniami.

C. Nowa praca: demonstracja umiejętności

Interim Management to nie tylko sposób na "kariery po karierze", ale również doskonała platforma do zaprezentowania swoich umiejętności i zdobycia nowych kwalifikacji. Udana realizacja projektu IM zwykle otwiera drzwi do kolejnych projektów i wzmacnia markę osobistą

Interim Managera.

Interim Management - korzyści dla doświadczonych managerów:

- Wolność i niezależność w kształtowaniu swojej ścieżki zawodowej
- Możliwość monetyzacji wiedzy i doświadczenia
- Pokonywanie stereotypów związanych z wiekiem
- Zdobywanie nowych kwalifikacji i doświadczenia
- Otwieranie drzwi do dalszych możliwości zawodowych

Jeśli jesteś doświadczonym managerem, który szuka nowych wyzwań i pragnie dzielić się swoją wiedzą z innymi, Interim Management może okazać się idealną drogą do dalszego rozwoju.

Definicja

Interim Management to zarządzanie czasowe, zdefiniowane co do celu i zakresu. Oznacza działanie

wewnątrz organizacji realizowane przez Interim Managera, nakierowane na osiągnięcie konkretnych,

ustalonych rezultatów biznesowych i oparte na współpracy w odniesieniu do zamierzonego efektu.

O Stowarzyszeniu Interim Managers

Stowarzyszenie Interim Managers: 15 lat na rzecz rozwoju i profesjonalizacji zarządzania czasowego w Polsce.

Stowarzyszenie Interim Managers (SIM) od 2009 roku aktywnie buduje i promuje ideę zarządzania czasowego w Polsce. Poprzez swoje działania SIM dba o wysokie standardy tej profesji, wspiera rozwój kadr managerskich i integruje środowisko Interim Managerów.

Misja SIM opiera się na czterech filarach:

- **Budowa standardów rynku:** SIM definiuje dobre praktyki i stoi na straży kodeksu etycznego Interim Managerów, zapewnia również transparentność i rzetelność w tej dziedzinie.
- **Podnoszenie kwalifikacji:** Stowarzyszenie organizuje szkolenia, warsztaty i konferencje. Oferuje szeroki wachlarz możliwości rozwoju dla osób pragnących doskonalić swoje umiejętności w zakresie zarządzania czasowego.
- **Promocja idei IM:** SIM edukuje rynek na temat wartości i korzy-

ści płynących ze współpracy z Interim Managerami, organizuje liczne spotkania i wydarzenia o charakterze lokalnym, ogólnopolskim i międzynarodowym.

Budowanie relacji: Stowarzyszenie integruje środowisko Interim Managerów, ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń oraz tworzy platformę do nawiązywania kontaktów biznesowych.

15 lat działalności SIM to imponujący dorobek:

- **24 konferencje SIM**, w tym 11 w ramach projektu unijnego, z udziałem ponad 2400 uczestników, w tym 50% decydentów w swoich organizacjach
- **Ponad 650 godzin szkoleń** i warsztatów poświęconych metodom i narzędziom Interim Management
- **Setki indywidualnych spotkań edukacyjno-informacyjnych** z przedstawicielami biznesu

Doroczna Konferencja Interim Management to flagowe wydarzenie organizowane przez SIM. Stanowi unikalną platformę do wymiany wiedzy i doświadczeń dla

całego środowiska: przedsiębiorców, naukowców, ekspertów rynkowych, sympatyków idei IM oraz samych Interim Managerów. Podczas konferencji poruszane są najważniejsze zagadnienia biznesowe - przemiany rynkowe, restrukturyzacje, specyfika funkcjonowania polskich firm, w tym start-upów i firm rodzinnych.

Ważnym krokiem w rozwoju SIM było włączenie w 2021 roku kwalifikacji rynkowej "Realizacja projektów Interim Management" do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Oznacza to, że SIM posiada uprawnienia do weryfikowania kwalifikacji i wydawania certyfikatów, które ważne są w całej Unii Europejskiej. Więcej o certyfikacji na końcu raportu.

Stowarzyszenie Interim Managers jest cennym partnerem dla wszystkich, którzy pragną rozwijać swoje umiejętności w zakresie zarządzania czasowego, budować wartościowe relacje biznesowe i korzystać z najlepszych praktyk w tej dziedzinie.

Interim Management w liczbach

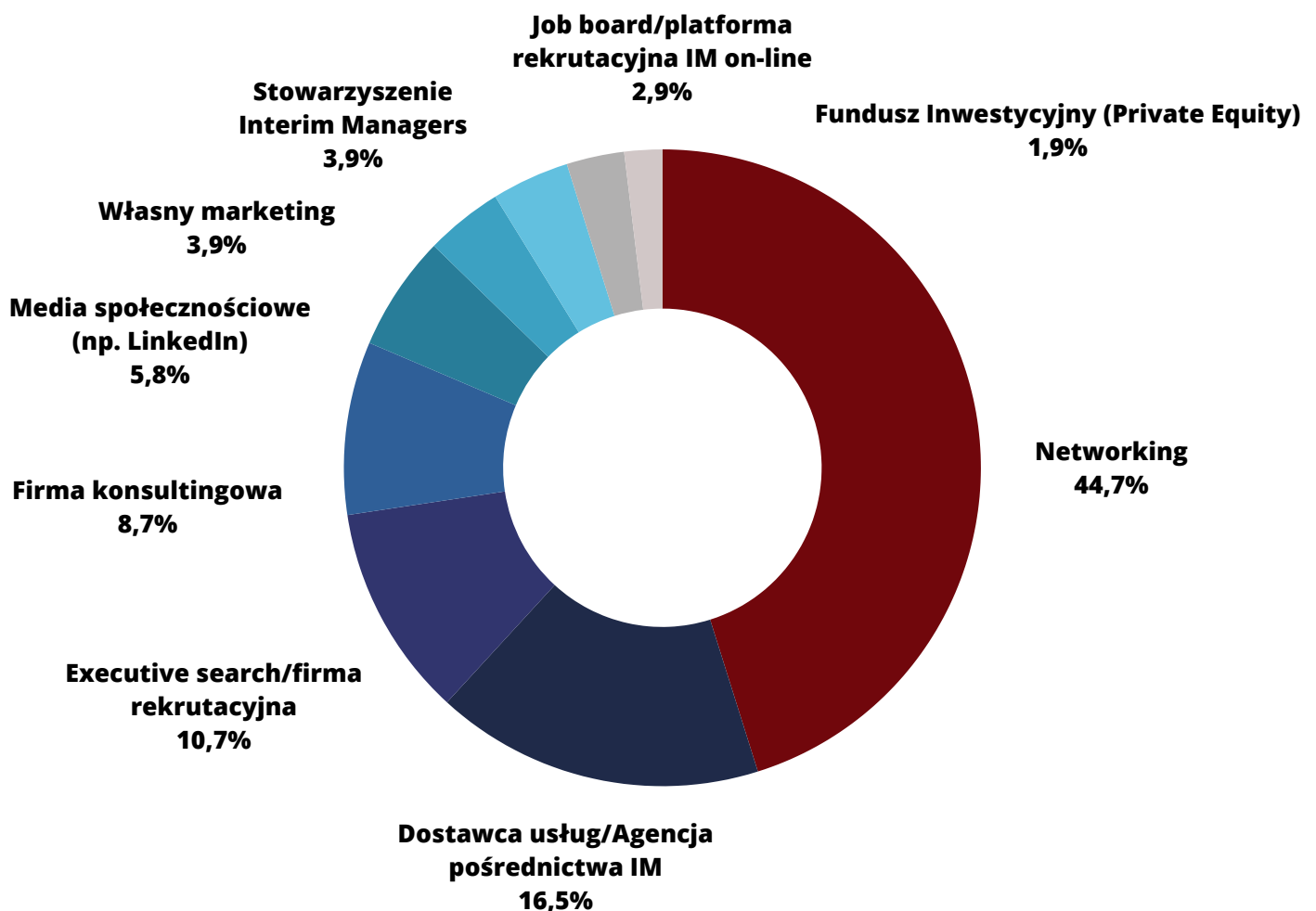
Poniżej omawiamy wyniki badania polskiego rynku Interim Management, przeprowadzonego w grudniu 2023 i styczniu 2024. W badaniu

wzięli udział zarówno członkowie SIM, jak i osoby niezrzeszone. Odpowiedzi członków SIM włącznie zostały do europejskiego raportu

INIMA - sieci stowarzyszeń IM 11 krajów europejskich, której SIM jest członkiem założycielem.

Gdzie szukać projektów

Kanał sprzedaży ostatniego projektu



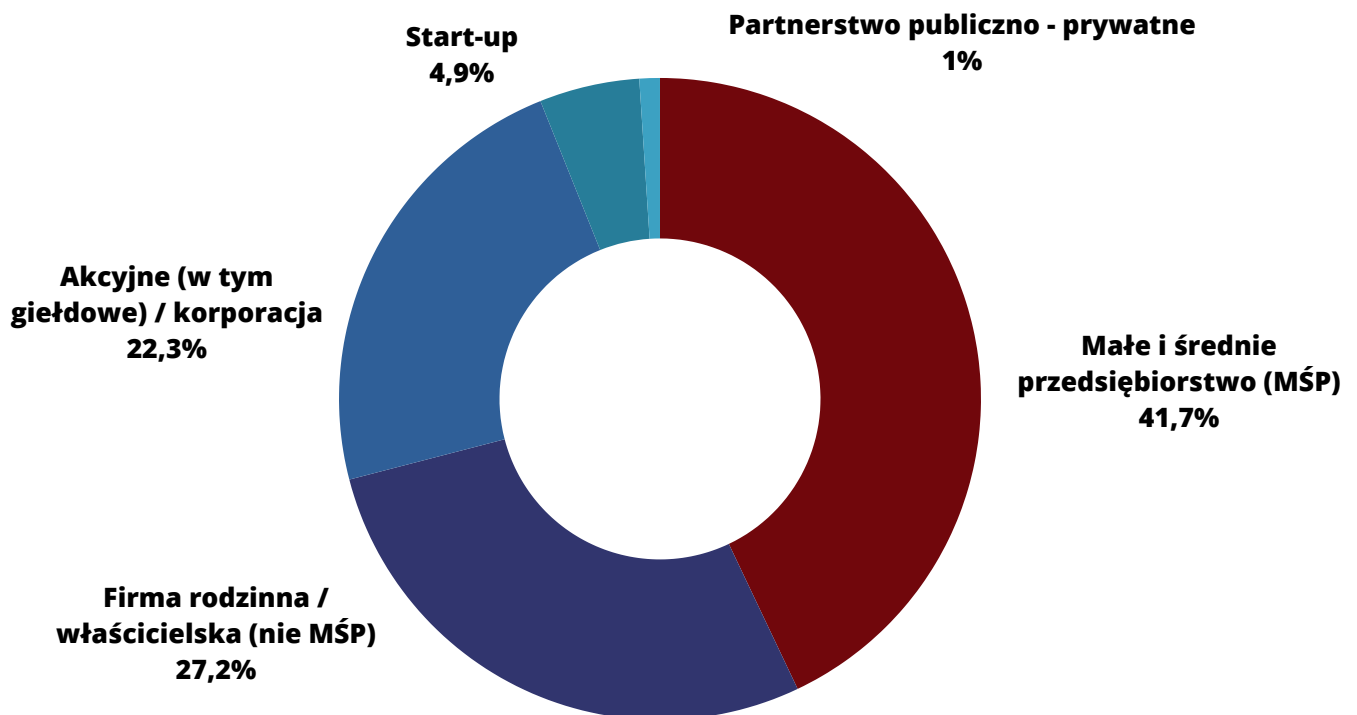
Wykres 1: Wyniki badania kanałów sprzedaży dla Interim Managerów

- Networking zdecydowanie dominuje jako najskuteczniejszy kanał sprzedaży dla Interim Managerów. Prawie połowa respondentów (44,7%) pozyskała ostatni projekt właśnie dzięki tej metodzie. Oznacza to, że budowanie sieci kontaktów i aktywność w branżowych społecznościach są kluczowe dla pozyskiwania zleceń.
- Dostawcy usług/Agencje pośrednictwa IM oraz firmy Executive search/rekrutacyjne to kolejne ważne kanały sprzedaży, odpowiadające łącznie za 27,2% pozyskanych projektów. Wskazuje to na rosnącą rolę pośredników w łączeniu Interim Managerów z klientami, choć w porównaniu z Europą Zachodnią ich rola w Polsce jest nadal stosunkowo mała.
- Firmy konsultingowe (8,7%) i media społecznościowe (5,8%) również odgrywają znaczącą rolę w pozyskiwaniu zleceń.
- Pozostałe kanały, takie jak własny marketing, Stowarzyszenie IM, job boardy i fundusze inwestycyjne mają mniejszy, ale wciąż niebagatelny wpływ na pozyskiwanie projektów.

Wnioski

- Networking jest kluczowym kanałem sprzedaży dla Interim Managerów i należy go traktować priorytetowo.
- Dostawcy usług/Agencje pośrednictwa IM, firmy Executive search/rekrutacyjne i firmy konsultingowe to ważni partnerzy w pozyskiwaniu zleceń.
- Media społecznościowe stają się coraz ważniejszym kanałem sprzedaży dla Interim Managerów.
- Należy dywersyfikować swoje działania i wykorzystywać różne kanały sprzedaży, aby zwiększyć szanse na pozyskanie zlecenia.

Typ firmy



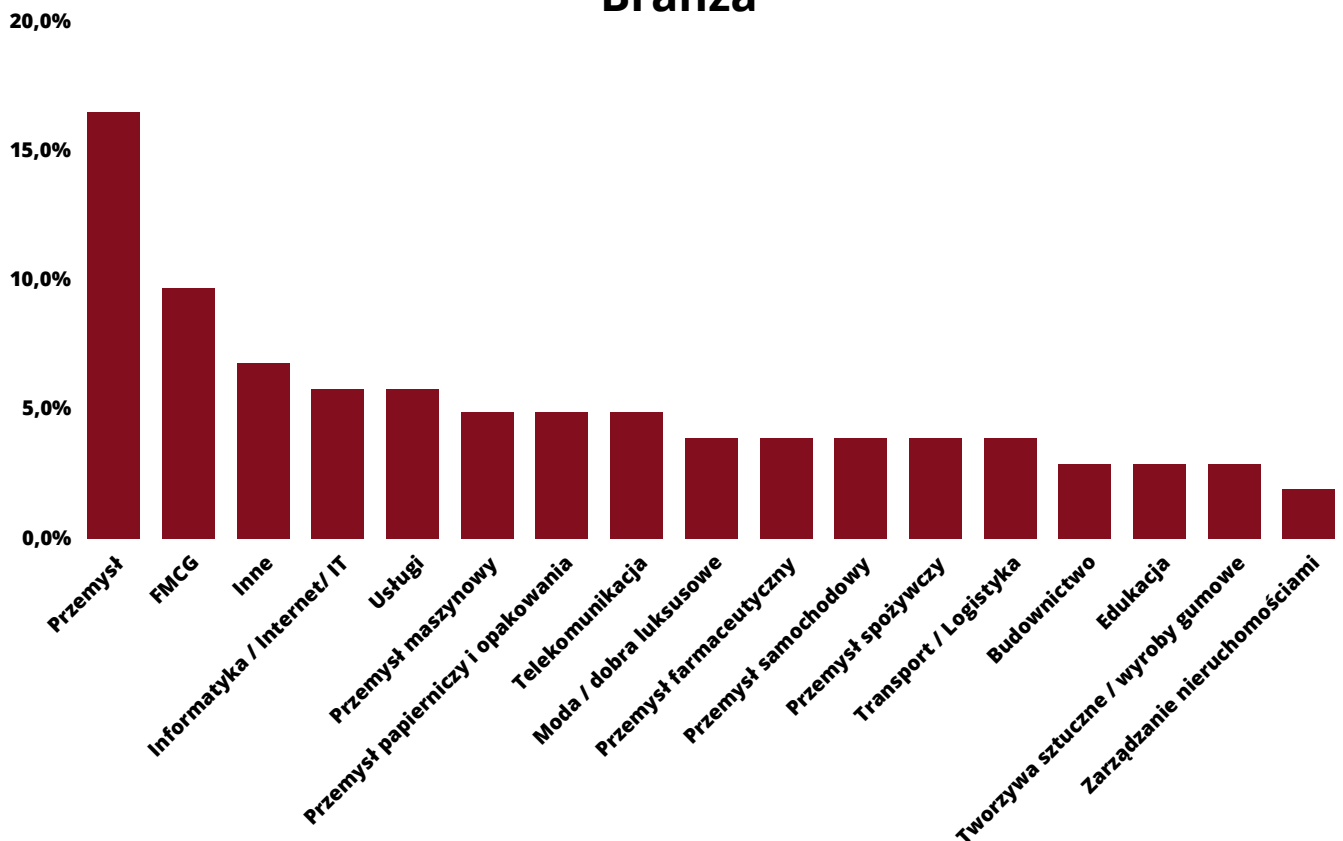
Wykres 2: Typy firm, w których Interim Managerowie realizowali ostatni projekt

- **Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP)** są zdecydowanie najczęstszym typem firmy, w którym Interim Managerowie realizowali swoje ostatnie projekty. Stanowi to 41,7% wszystkich odpowiedzi. Może to wynikać z kilku czynników, m.in. z dużej liczby MŚP na rynku, ich dynamiki i częstej potrzeby elastycznego wsparcia w zarządzaniu.
- **Firmy rodzinne/właścicielskie (nie MŚP)** stanowią drugą co do wielkości grupę (27,2%). Być może specyfika zarządzania w takich firmach skłania je do korzystania z usług Interim Managerów.
- **Akcyjne (w tym giełdowe) / korporacje** stanowią 22,3% badanych projektów. W tym przypadku kluczowa może być potrzeba pozyskania doświad-
- **czonego managera do interwencji w sytuacjach kryzysowych lub transformacyjnych.**
- **Start-upy** (4,9%) to stosunkowo niski odsetek, co może wynikać z ich specyfiki i ograniczonego budżetu na tego typu usługi.
- **Partnerstwa publiczno-prywatne (PPP)** (1%) to najmniej liczna grupa, co może być spowodowane specyfiką i złożonością tego typu projektów.

Wnioski

- MŚP i firmy rodzinne / właścicielskie to główny target dla Interim Managerów.
- Istnieje duże zapotrzebowanie na usługi Interim Managerów w różnych typach firm, co wskazuje na wszechstronność i elastyczność tej profesji.
- Zwraca uwagę nieobecność sektora publicznego i spółek Skarbu Państwa, które teoretycznie mogłyby generować znaczącą liczbę projektów.

Branża



Wykres 3: Branże, w których Interim Managerowie realizowali ostatni projekt

- **Przemysł** jest zdecydowanie najczęstszą branżą, w której Interim Managerowie realizowali swoje ostatnie projekty (16,5%). Może to wynikać z dużego udziału przemysłu w gospodarce i jego specyficznych potrzeb w zakresie zarządzania.
- **FMCG** (towary szybko zbywalne)

to druga co do wielkości branża (9,7%). Wysoka konkurencyjność i dynamika tego rynku mogą skłaniać firmy do korzystania z usług doświadczonych Interim Managerów.

- **Inne branże** stanowią 6,8% odpowiedzi. To pokazuje, że Interim Managerowie są wsze-

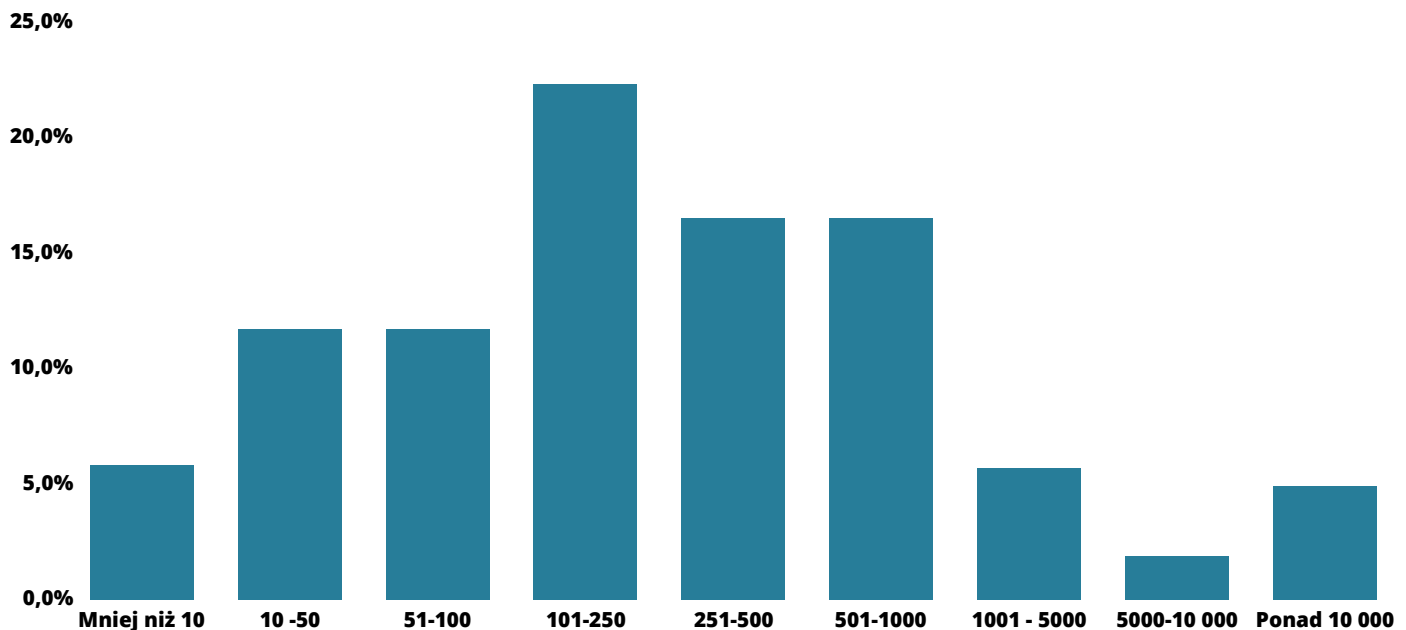
chstronni i mogą pracować w różnych sektorach gospodarki.

- **Informatyka/Internet/IT** (5,8%), **usługi** (5,8%) i **pozostałe branże** (do 4,9%) również stanowią znaczącą część badanych projektów.

Wnioski

- Przemysł i branże pokrewne oraz FMCG to główne sektory, w których działają Interim Managerowie.
- Jak wskazano wyżej, rzuca się w oczy nieobecność sektora publicznego.

Wielkość firmy



Wykres 4: Wielkości firm (liczba pracowników), w których Interim Managerowie realizowali ostatnie projekty

- Najwięcej Interim Managerów realizowało swoje ostatnie projekty w firmach zatrudniających **od 101-250** (22,3%) pracowników. Może to wynikać z optymalnej wielkości takich firm, która z jednej strony stwa-

rza wyzwania zarządzania, a z drugiej strony posiada wystarczające zasoby na korzystanie z usług Interim Managerów.

- Firmy z przedziału **251-500** (16,5%) i **501-1000** (16,5%) pracowników mają sumarycznie

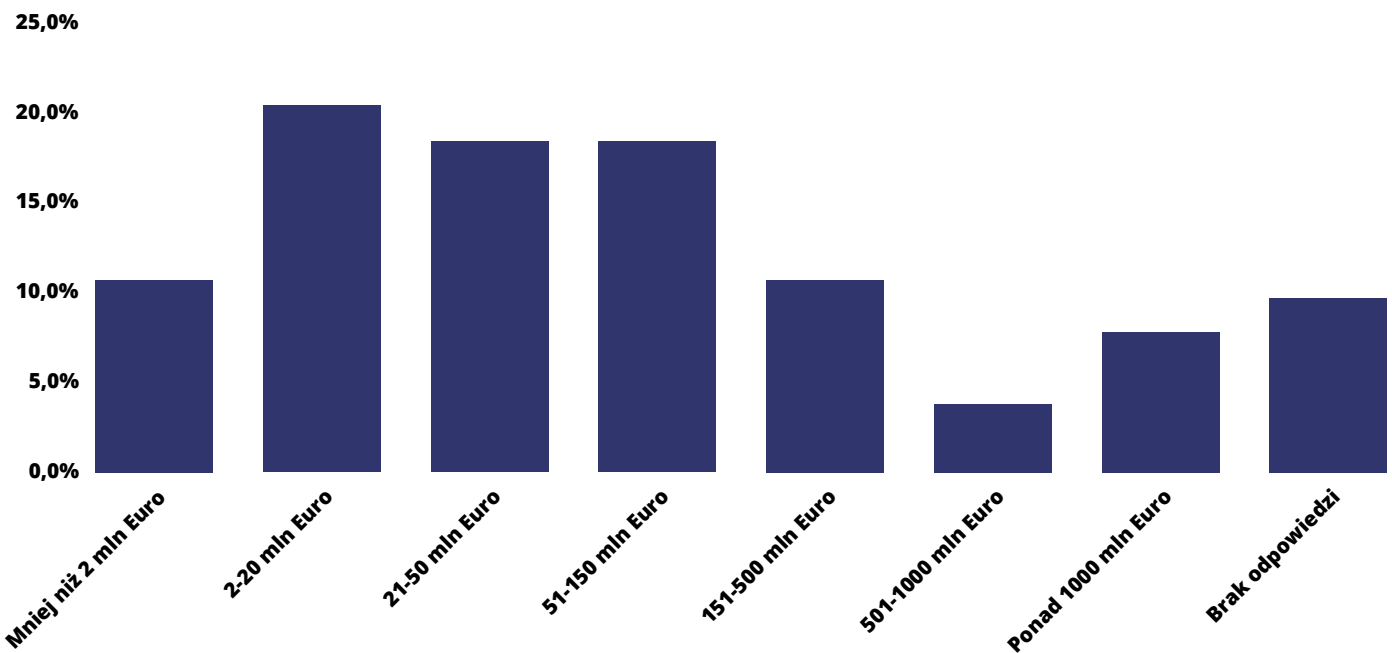
największy udział (33%) w udzielonych odpowiedziach.

- Mniejsze firmy (**mniej niż 50** pracowników) łącznie stanowią 17,5% odpowiedzi.
- Duże firmy (**ponad 5000** pracowników) łącznie stanowią 6,8% odpowiedzi.

Wnioski

- Interim Managerowie najczęściej pracują w firmach o wielkości (od 251 do 1000 pracowników).
- Największy jednostkowy udział procentowy mają firmy o średniej wielkości (101-250 pracowników).

Przychody firmy



Wykres 5: Wielkości przychodów firm (mln Euro), w których Interim Managerowie realizowali ostatnie projekty

- Najwięcej Interim Managerów realizowało swoje ostatnie projekty w firmach z przychodami w przedziale od **2 do 20 mln Euro** (20,4%) oraz od **21 do 150 mln Euro** (36,8%).
- Może to wynikać z dynamiki i potencjału rozwojowego takich firm, a także z ich możliwości finansowania usług Interim Managerów.
- Mniejsze firmy (**mniej niż 2 mln Euro**) i duże firmy (**ponad 500 mln Euro**) łącznie stanowią 22,3% odpowiedzi.
- Brak odpowiedzi w 9,7% może być spowodowany różnymi czynnikami, np. brakiem dostępu do informacji o przychodach firmy lub niechęcią respondentów do udzielania takich informacji.

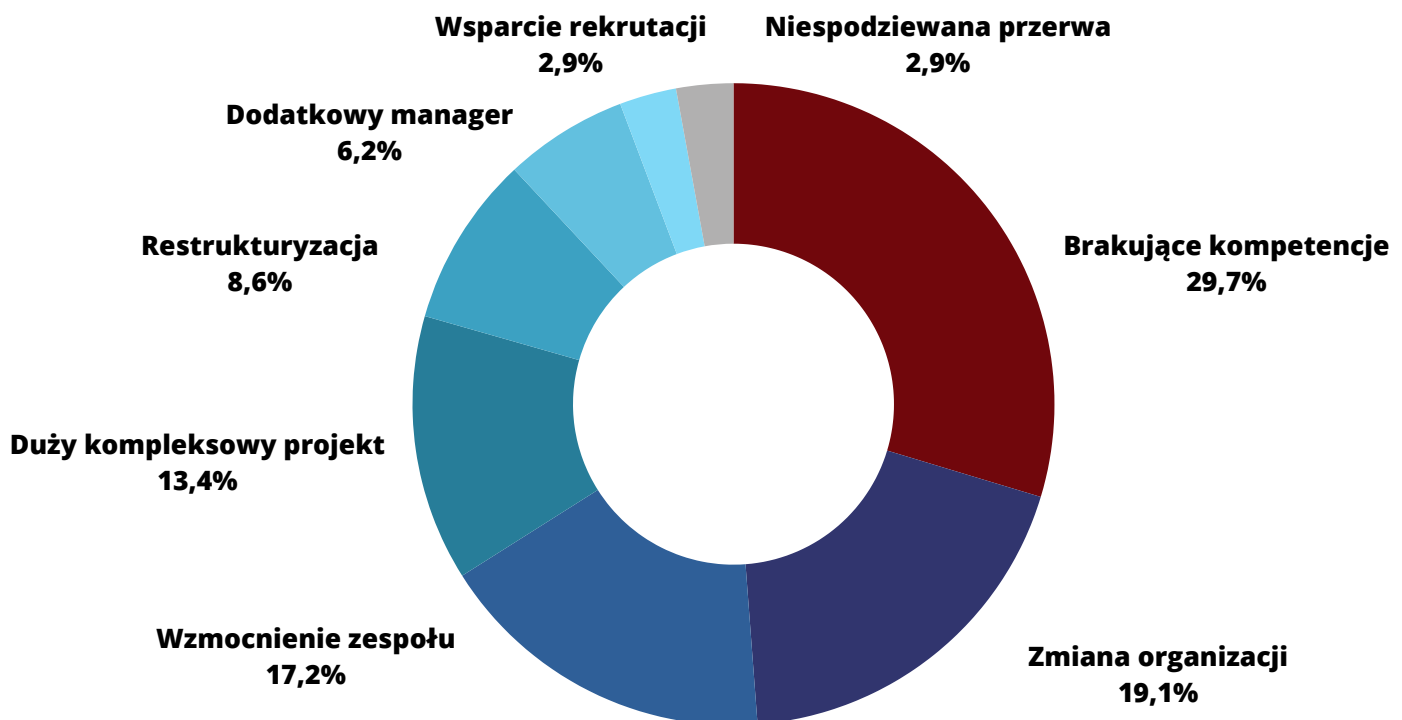
Wnioski

- Interim Managerowie najczęściej pracują w firmach z przychodami od 21 do 500 mln Euro
- Istnieje duże zapotrzebowanie na usługi Interim Managerów w różnych typach firm, co wskazuje na wszechstronność i elastyczność tej profesji.

Kogo poszukują firmy

Jakich kompetencji i doświadczeń poszukują firmy i z jakich korzystali IM podczas swoich projektów.

Powody zatrudniania Interim Managera



Wykres 6: Badanie powodów zatrudnienia Interim Managerów w ostatnim projekcie

- **Brak kluczowych kompetencji** w organizacji (29,7%) był zdecydowanie najczęstszym powodem zatrudnienia Interim Managera. Może to wynikać z dynamicznego rozwoju firm i potrzeby posiadania specjalistycznej wiedzy w określonych dziedzinach.
- **Zmiana organizacji** (19,1%) i **wzmacnianie zespołu** (17,2%) to kolejne ważne powody się-

gania po usługi Interim Managerów. W takich sytuacjach ich doświadczenie i umiejętności mogą pomóc w przeprowadzeniu transformacji lub wzmocnieniu potencjału zespołu.

- **Duże i kompleksowe projekty** (13,4%) oraz **restrukturyzacje** (8,6%) także stanowią znaczący odsetek odpowiedzi. Interim Managerowie są często angażo-

wani w tego typu przedsięwzięcia ze względu na ich doświadczenie w zarządzaniu projektami i umiejętność radzenia sobie z wyzwaniami.

- **Dodatkowy manager** (6,2%), **wsparcie rekrutacji** (2,9%) i **niespodziewana przerwa** (2,9%) to rzadsze, ale wciąż ważne powody korzystania z usług Interim Managerów.

Wnioski

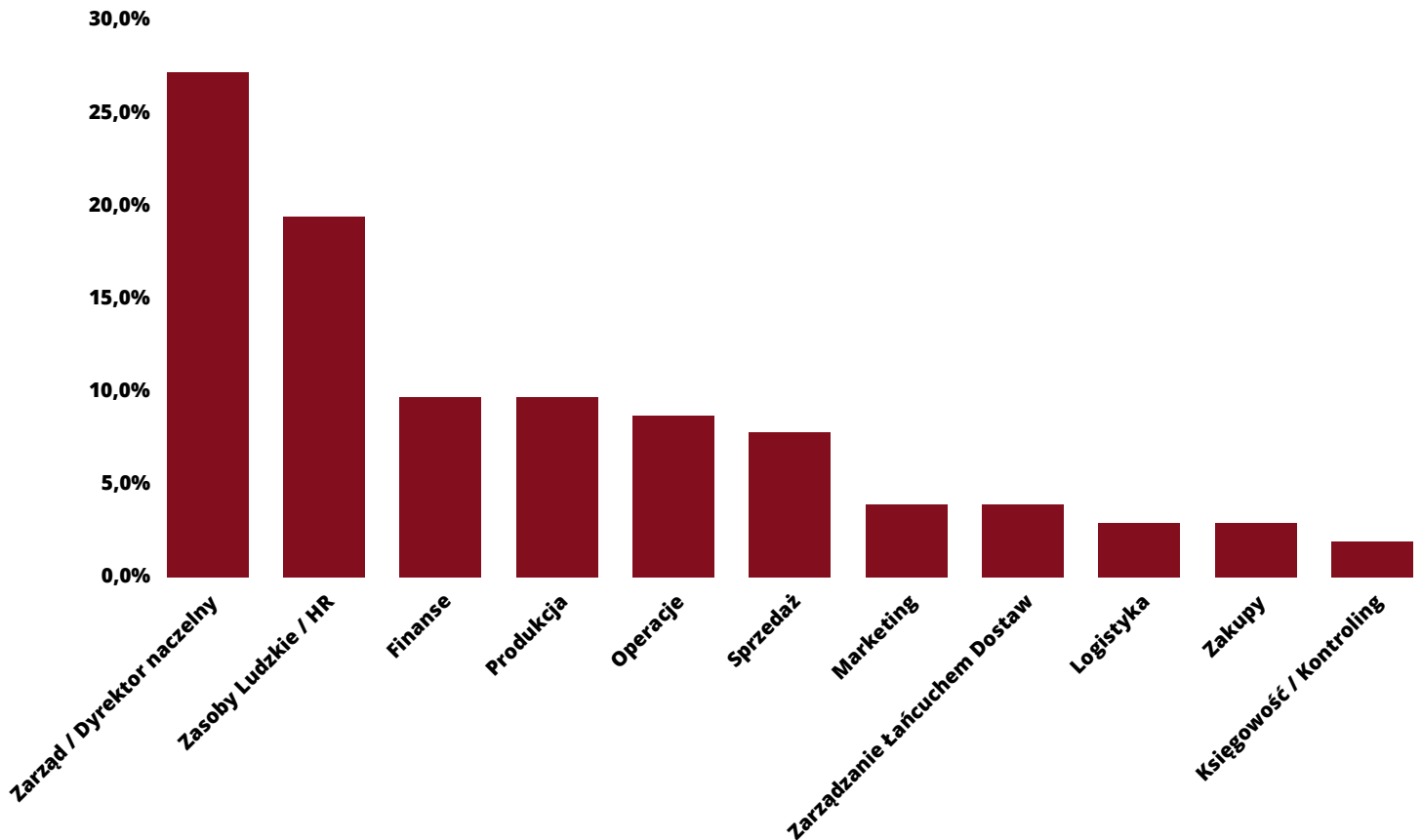
- Najczęstsze powody zatrudnienia Interim Managerów to: brak kluczowych kompetencji w orga-

nizacji, zmiana organizacji, wzmacnianie zespołu.

- Interim Managerowie są wszech-

stronni i mogą być angażowani w różne zadania, od realizacji projektów po wsparcie w rekrutacji.

Główny obszar ekspercki



Wykres 7: Wyniki badania głównych obszarów eksperckich Interim Managerów

- **Zarządzanie / Dyrektor naczelny** (27,2%) to zdecydowanie najczęstszy obszar ekspercki Interim Managerów. Może to wynikać z ich wszechstronności i doświadczenia w zarządzaniu różnymi aspektami działalności firmy.
- **Zasoby Ludzkie / HR** (19,4%) to kolejny ważny obszar. Interim Managerowie z tej dziedziny są często angażowani w reorgani-

zację i zarządzanie różnymi projektami HR, a także pełnienie funkcji szefa HR do czasu znalezienia przez klienta kogoś na stałe.

- **Finanse** (9,7%), **produkcja** (9,7%), **operacje** (8,7%) i **sprzedaż** (7,8%), to również znaczące zakresy w firmie, bo stanowią aż 1/3 wszystkich odpowiedzi. Interim Managerowie z tych dziedzin posiadają

specjalistyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do zarządzania kluczowymi obszarami działalności firmy.

- **Marketing** (3,9%), **zarządzanie łańcuchem dostaw** (3,9%), **logistyka** (2,9%), **zakupy** (2,9%) i **księgowość / kontroling** (1,9%) to rzadziej spotykane, ale wciąż ważne obszary eksperckie.

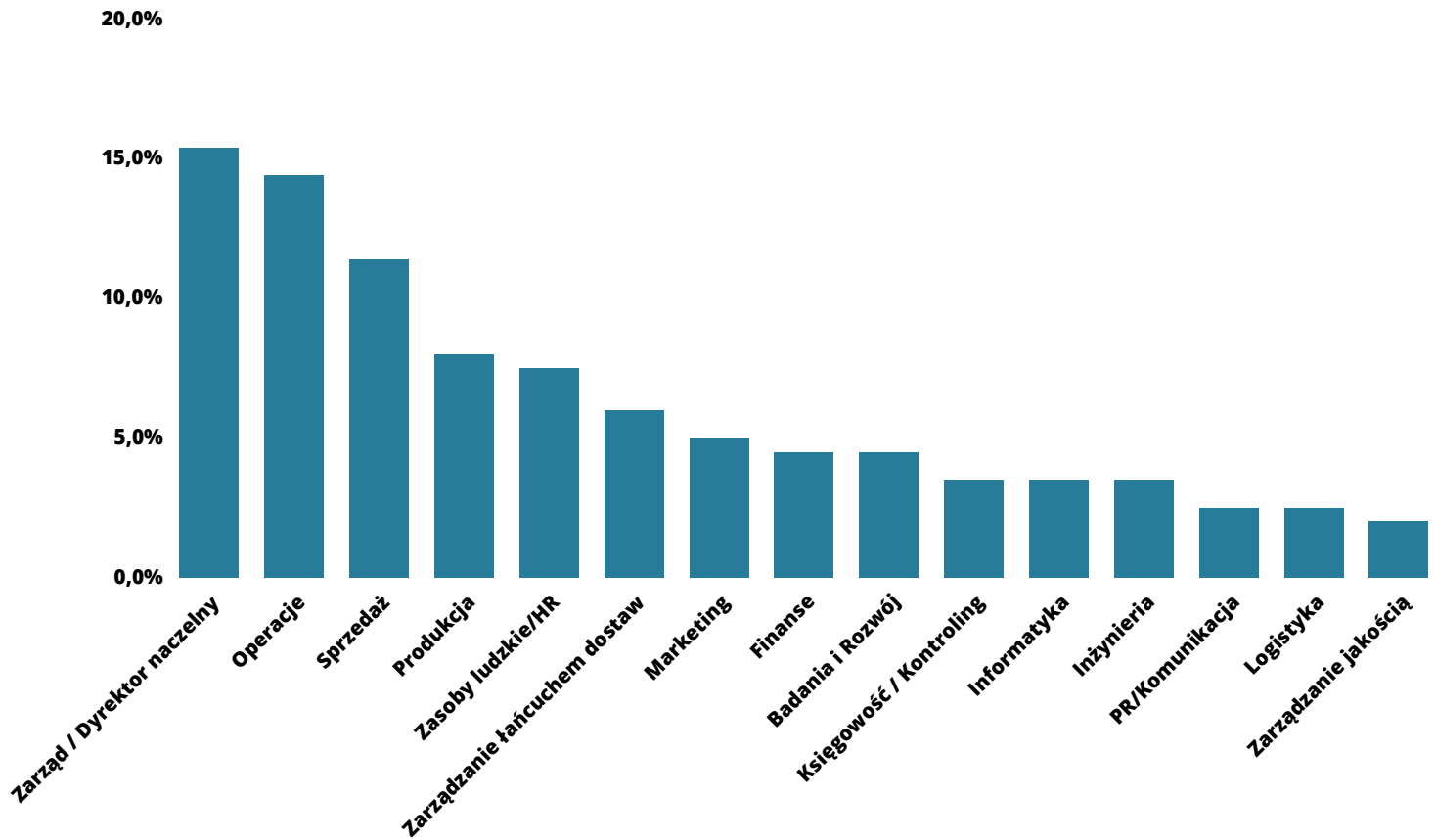
Wnioski

- Główne obszary eksperckie Interim Managerów to: zarządzanie i zasoby ludzkie.

- Interim Managerowie posiadają szeroki wachlarz umiejętności i doświadczeń, co czyni ich wsze-

chstronnymi ekspertami w różnych dziedzinach.

Drugi obszar ekspercki



Wykres 8: Wyniki badania drugich obszarów eksperckich Interim Managerów

- **Zarząd / Dyrektor naczelny** (15,4%) jest drugą najczęściej wskazywaną dziedziną ekspercką Interim Managerów. To pokazuje, że ich umiejętności zarządzania są wysoko cenione i poszukiwane na rynku.
- **Operacje** (14,4%), **sprzedaż** (11,4%), **produkcja** (8%) i **zasoby ludzkie** (7,5%) to kolejne ważne obszary eksperckie. Sta-

nowią w sumie 41,3% odpowiedzi. Dopełniają one główne obszary eksperckie Interim Managerów, dając im wszechstronne umiejętności do zarządzania różnymi aspektami działalności firmy.

- **Marketing** (5%) i **finanse** (4,5%), to także znaczące drugie obszary eksperckie. Pozwalają one Interim Managerom na wspieranie

firm w kluczowych dziedzinach i osiąganie strategicznych celów.

- **Badania i rozwój** (4,5%), **księgowość/kontroling** (3,5%), **informatyka** (3,5%), **inżynieria** (3,5%), **PR/komunikacja** (2,5%), **logistyka** (2,5%) i **zarządzanie jakością** (2%) to rzadziej spotykane, ale wciąż ważne drugie obszary eksperckie.

Wnioski

- Interim Managerowie często posiadają więcej niż jeden obszar ekspercki, co czyni ich jeszcze bardziej wszechstronnymi

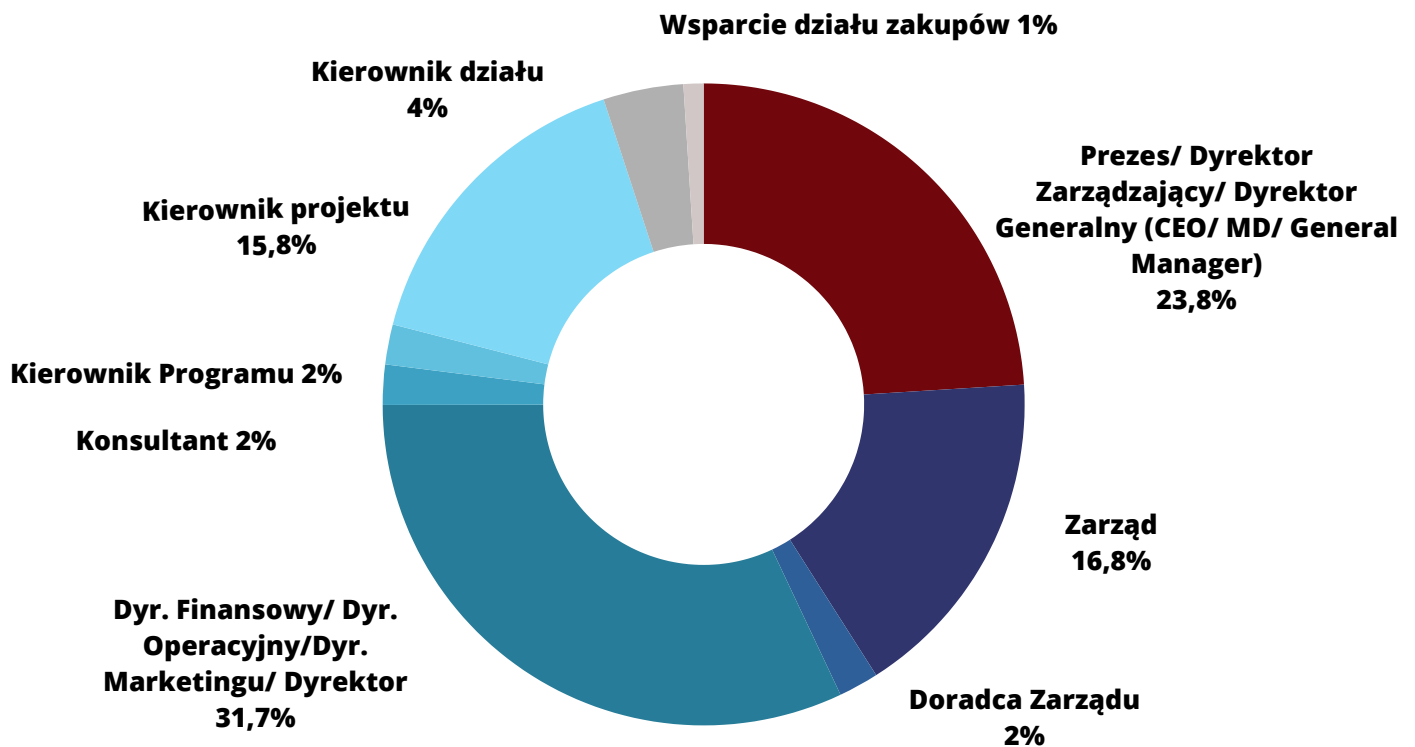
i wartościowymi dla firm.

- Połączenie różnych umiejętności i doświadczeń pozwala Interim Managerom na efektywne zarzą-

danie różnymi projektami i wyzwaniem.

Projekty

Poziom pracy Interim Managera



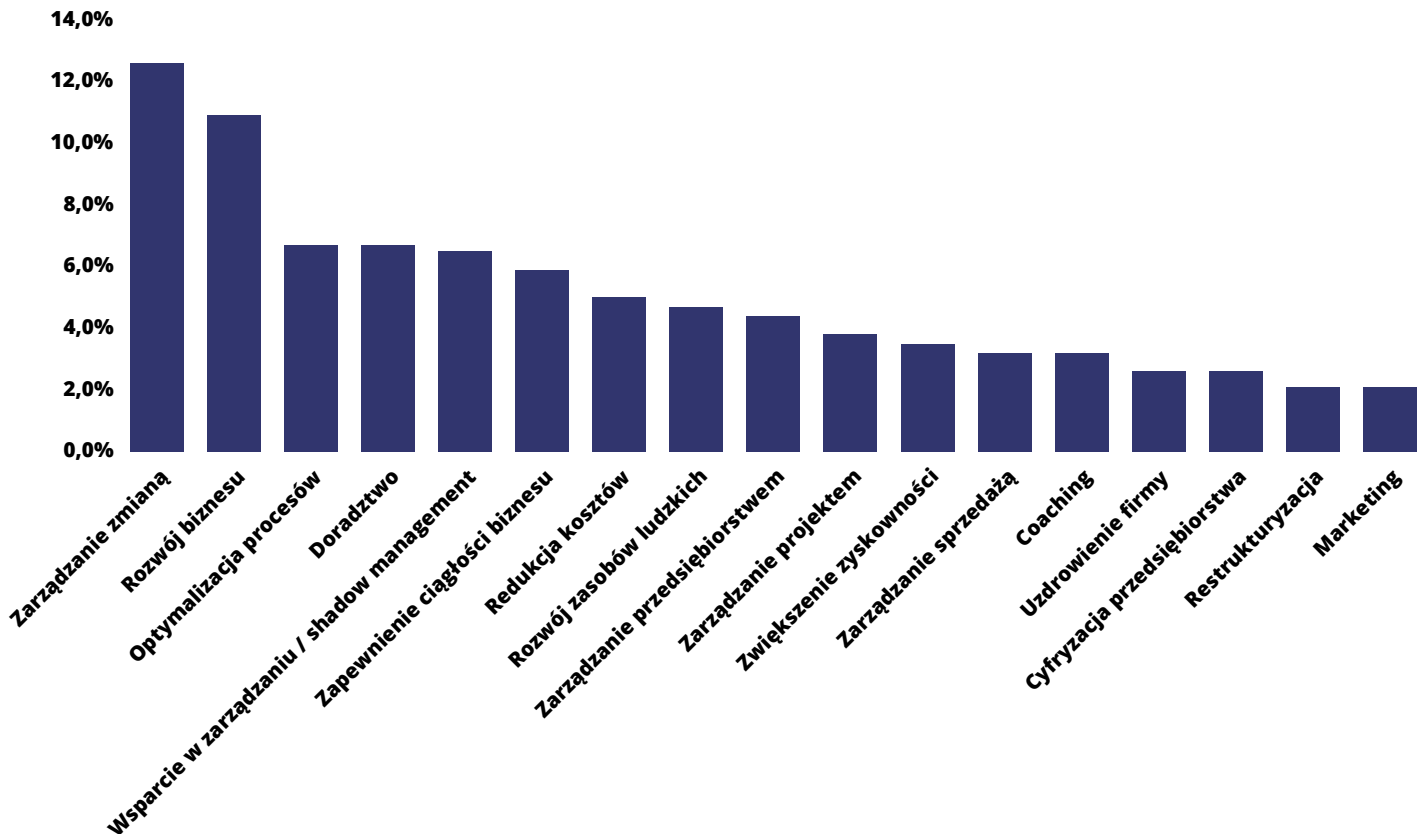
Wykres 9: Poziom zarządzania w ostatnim projekcie Interim Managera

- **Dyrektor Finansowy/ Dyr. Operacyjny/Dyr. Marketingu/ (31,7%)** oraz **Prezes/ Dyrektor Zarządzający/ Dyrektor Generalny (CEO/ MD/ General Manager) (23,8%)** to najczęściej wskazywany poziom pracy Interim Managerów. Stanowi aż 55,5% wszystkich odpowiedzi. Wynika z tego, że ich umiejętności zarządzania na najwyższym szczeblu są wysoko cenione i i poszukiwane na rynku. Interim Managerowie na tym poziomie posiadają specjalistyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do zarządzania kluczowymi obszarami działalności firmy.
- **Zarząd (16,8%)** to kolejny ważny poziom pracy. Interim Managerowie na tym poziomie często pełnią funkcje doradcze i wspierają zarząd w podejmowaniu strategicznych decyzji.
- **Kierownik projektu (15,8%)** to również ważny poziom pracy. Interim Managerowie na tym poziomie odpowiadają za realizację strategicznych projektów i osiągnięcie założonych celów.
- **Kierownik działu (4%), konsultant (2%) i doradca zarządu (2%)** to rzadziej spotykane poziomy pracy Interim Managerów, ale wciąż ważne w niektórych sytuacjach.

Wnioski

- Interim Managerowie pracują na różnych poziomach, od kierownika projektu do prezesa / dyrektora generalnego.
- Połączenie różnych umiejętności i doświadczeń pozwala Interim Managerom na efektywne zarządzanie różnymi projektami i wyzwaniem.

Czego dotyczyło zadanie?



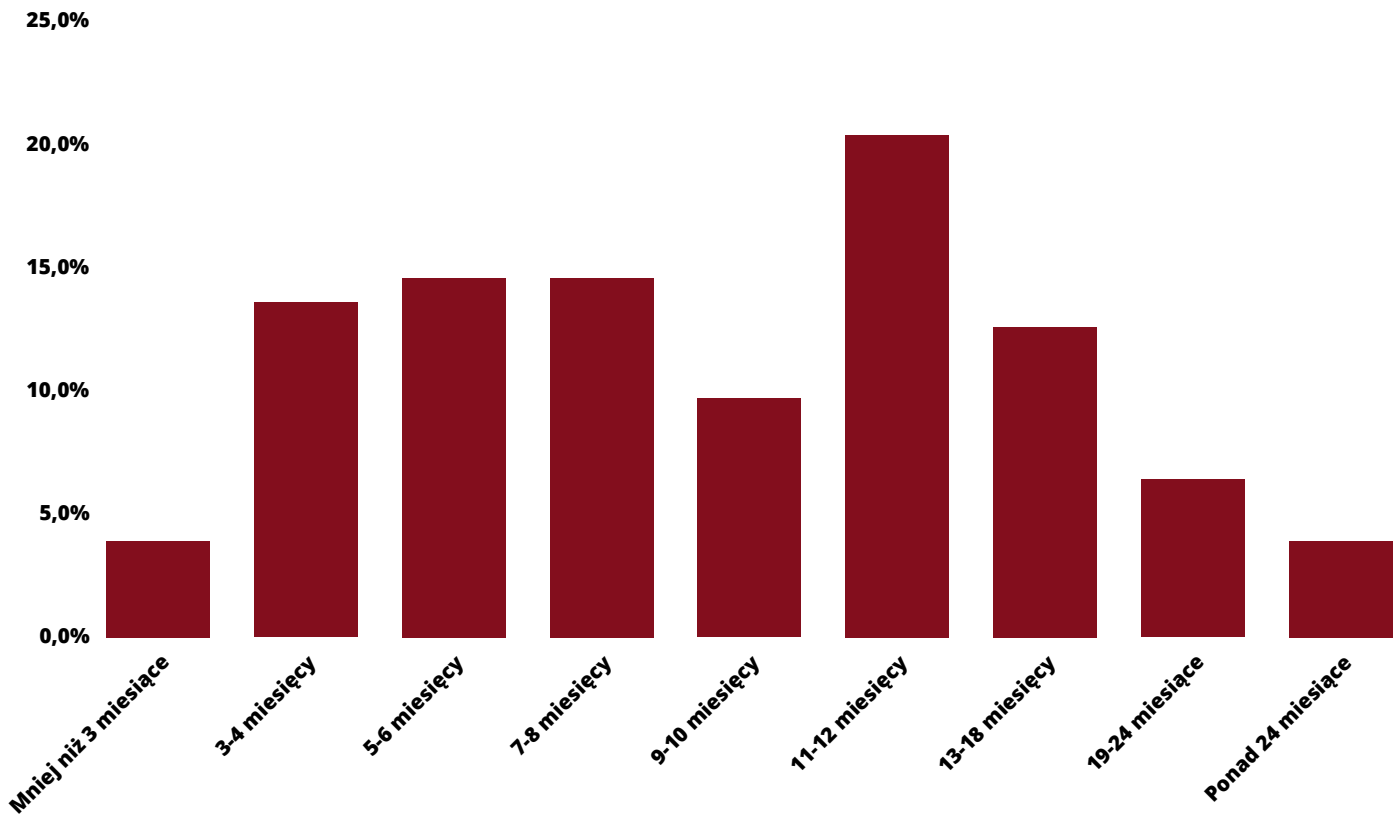
Wykres 10: Wyniki badania ostatnich projektów Interim Managerów

- **Zarządzanie zmianą** (12,6%) to zdecydowanie najczęstszy temat ostatnich projektów Interim Managerów. Może to wynikać z dynamicznego otoczenia biznesowego i potrzeby dostosowywania się firm do nowych warunków.
- **Rozwój biznesu** (10,9%) to kolejny ważny temat. Interim Managerowie wspierają firmy w poszukiwaniu nowych rynków, tworzeniu strategii i wdrażaniu innowacji.
- **Optymalizacja procesów** (6,7%), **doradztwo** (6,7%) i **wsparcie w zarządzaniu / shadow management** (6,5%) to również znaczące obszary działalności Interim Managerów. Pozwalają one firmom na poprawę efektywności, rozwiązywanie problemów i osiąganie strategicznych celów.
- **Zapewnienie ciągłości biznesu** (5,9%), **redukcja kosztów** (5,0%), **rozwój zasobów ludzkich** (4,7%), **zarządzanie przedsiębiorstwem** (4,4%), **zarządzanie projektem** (3,8%), **zwiększenie zyskowności** (3,5%), **zarządzanie sprzedażą** (3,2%), **coaching** (3,2%), **uzdrowienie firmy** (2,6%), **cyfryzacja przedsiębiorstwa** (2,6%), **restrukturyzacja** (2,1%) i **marketing** (2,1%) to rzadziej spotykane tematy ostatnich projektów Interim Managerów, ale wciąż ważne w niektórych sytuacjach.

Wnioski

- Interim Managerowie zajmują się szerokim spektrum tematów w swoich projektach.
- Ich umiejętności i doświadczenie są dopasowane do bieżących potrzeb firm.

Czas trwania projektu



Wykres 11: Wyniki badania czasu trwania ostatnich projektów Interim Managerów

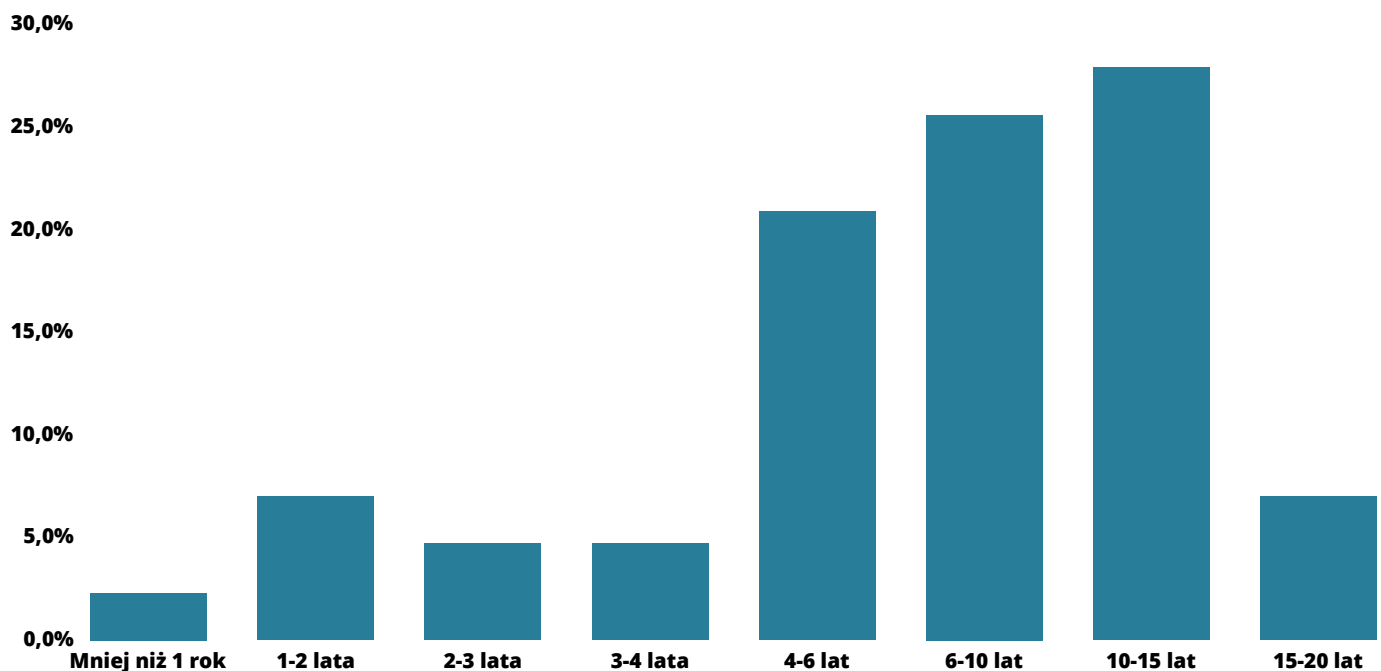
- **Najwięcej projektów Interim Managerów trwało od 11 do 12 miesięcy (20,4%).** Może to wynikać z cyklu życia typowych projektów biznesowych lub z preferencji firm i Interim Managerów.
- **Projekty trwające od 7 do 8 miesięcy (14,6%) i od 5 do 6 miesięcy (14,6%)** również stanowią znaczący odsetek odpowiedzi, bo razem aż 29,2%. To pokazuje, że Interim Managerowie są często angażowani w krótkoterminowe i średnioterminowe projekty.
- **Projekty trwające od 13 do 18 miesięcy (12,6%) i od 3 do 4 miesięcy (13,6%)** są także ważne, ale rzadsze.
- **Krótsze projekty (mniej niż 3 miesiące) i dłuższe (ponad 24 miesiące)** stanowią łącznie 7,8%.

Wnioski

- Interim Managerowie są angażowani w projekty o różnym czasie trwania, najczęściej od 5 do 12 miesięcy.
- Czas trwania projektu jest dopasowany do jego specyfiki i potrzeb klienta.

Kim jest polski Interim Manager

Ile lat działasz jako Interim Manager?



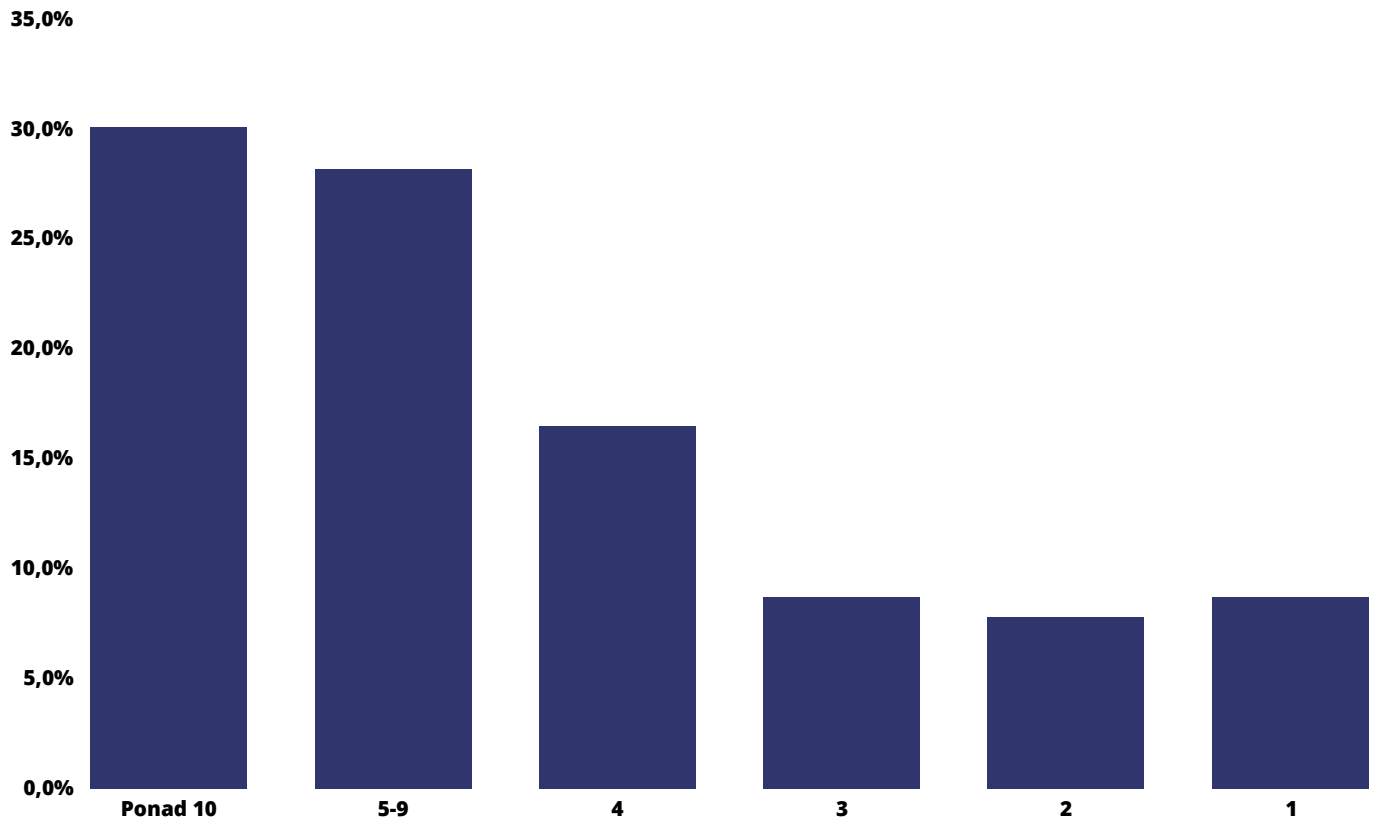
Wykres 12: Wyniki badania stażu pracy Interim Managerów

- **Najwięcej Interim Managerów ((27,9%) pracuje w tym zawodzie od 10 do 15 lat.** Może to wynikać z okresu zdobywania doświadczenia i budowania reputacji.
- **Grupy z 6 - 10 latami stażu** (25,6%) i **4 - 6 latami** (20,9%) również stanowią znaczący odsetek. Pokazuje to, że Interim Managerowie to często osoby z dużym doświadczeniem w zarządzaniu.
- **Dużą grupę stanowią osoby z krótszym stażem (mniej niż 3 lata)** - (13,9%). Może to wskazywać na napływ nowych adeptów tego zawodu, wynikający z rosnącej w Polsce świadomości roli i perspektyw Interim Managementu.

Wnioski

- Zawód Interim Managera staje się coraz bardziej popularny, co widać po dużej liczbie osób z 10-15 letnim stażem.
- Trochę mniej doświadczeni Interim Managerowie (4-6 lat i 6-10 lat) niewiele im ustępują w popularności.

Ile zrealizowałeś projektów?

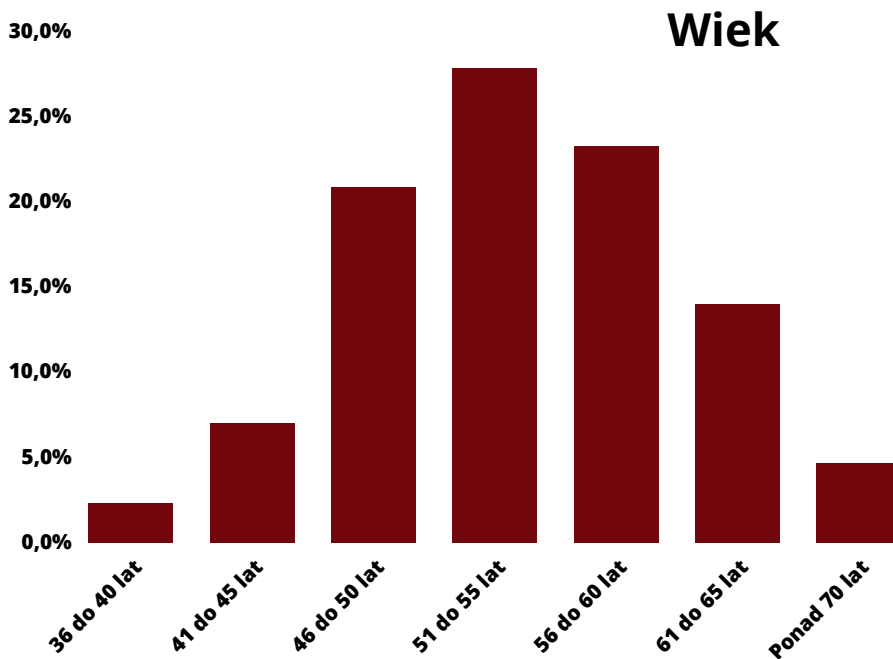


Wykres 13: Wyniki badania liczby zrealizowanych projektów Interim Managerów

- **Ponad 30% Interim Managerów zrealizowało w swojej karierze ponad 10 projektów.** To pokazuje, że w tym zawodzie liczy się doświadczenie i umiejętność realizacji różnorodnych zadań.
- **Kolejna grupa (28,2%) zrealizowała od 5 do 9 projektów.** Jest to również imponujący wynik, który świadczy o dużym doświadczeniu tych Interim Managerów.
- **Grupy z 4 (16,5%), 3 (8,7%), 2 (7,8%) i 1 (8,7%) projektami** stanowią mniejszą część badanych, ale nadal są ważną częścią rynku.

Wnioski

- Interim Managerowie to doświadczeni profesjonaliści, którzy zrealizowali wiele projektów w swojej karierze.
- Liczba zrealizowanych projektów jest jednym z czynników, które decydują o sukcesie Interim Managera.



Wykres 14: Wiek interim managerów

- **Największą grupę Interim Managerów stanowią osoby w wieku 51 do 55 lat (27,9%).** Może to wynikać z ich doświadczenia zawodowego i pozycji na rynku pracy.
- **Kolejną grupą (23,3%) to osoby w wieku od 55 do 60 lat.** Również oni mają duże doświadczenie i są cenionymi ekspertami.
- **61-65 lat (14%), 46-50 lat (20,9%)** także stanowią znaczącą część badanych.
- **Osoby w wieku powyżej 70 lat (4,7%)** stanowią mniejszą część badanych, ale nadal są aktywne na rynku pracy.

Wnioski

- Zawód Interim Managera jest atrakcyjny dla osób w różnym wieku.
- Doświadczeni Interim Managerowie w wieku 51-55 lat są najbardziej aktywni na rynku.

rowie w wieku 51-55 lat są najbardziej aktywni na rynku.

Płeć

30%

KOBIETY

70%

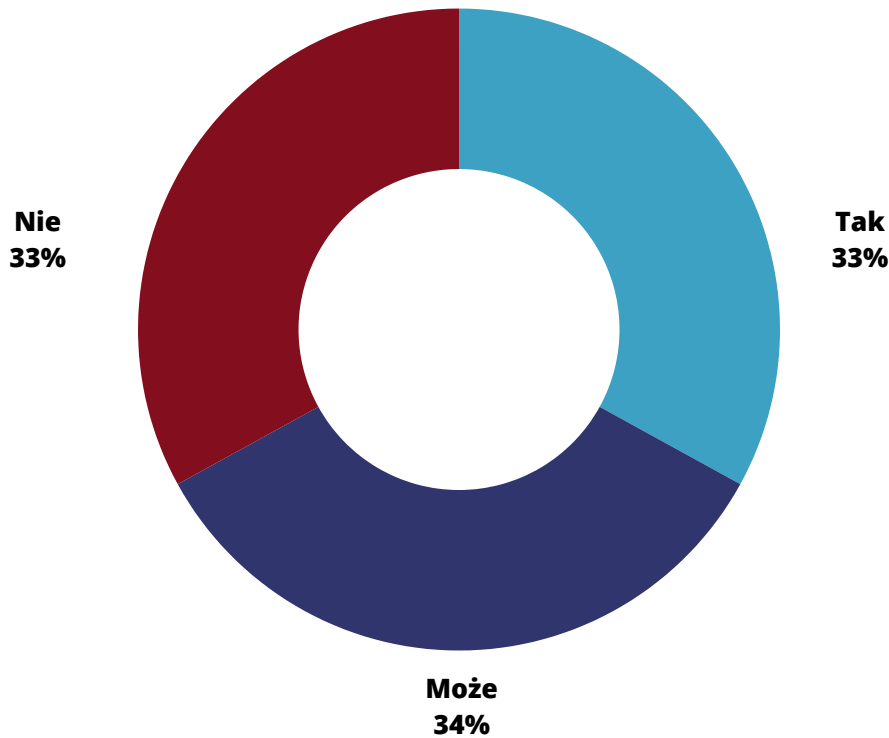
MĘŻCZYŹNI

- **Mężczyźni stanowią zdecydowaną większość (69,6%) Interim Managerów.** Może to wynikać z tradycyjnych ról płciowych i stereotypów dotyczących zarządzania.
- **Kobiety stanowią (30,4%) Interim Managerów.** Jest to coraz większa grupa, która zyskuje na znaczeniu w ramach zmieniającego się rynku pracy. Wynik ten jest jednocześnie najwyższy wśród krajów europejskich, co jest odzwierciedleniem znaczącej roli kobiet w polskim biznesie.

Wnioski

- Zawód Interim Managera jest nadal zdominowany przez mężczyzn, ale kobiety coraz częściej zajmują te stanowiska.
- Kobiety i mężczyźni mają równe szanse na sukces w tym zawodzie.

Zainteresowanie stałą pracą



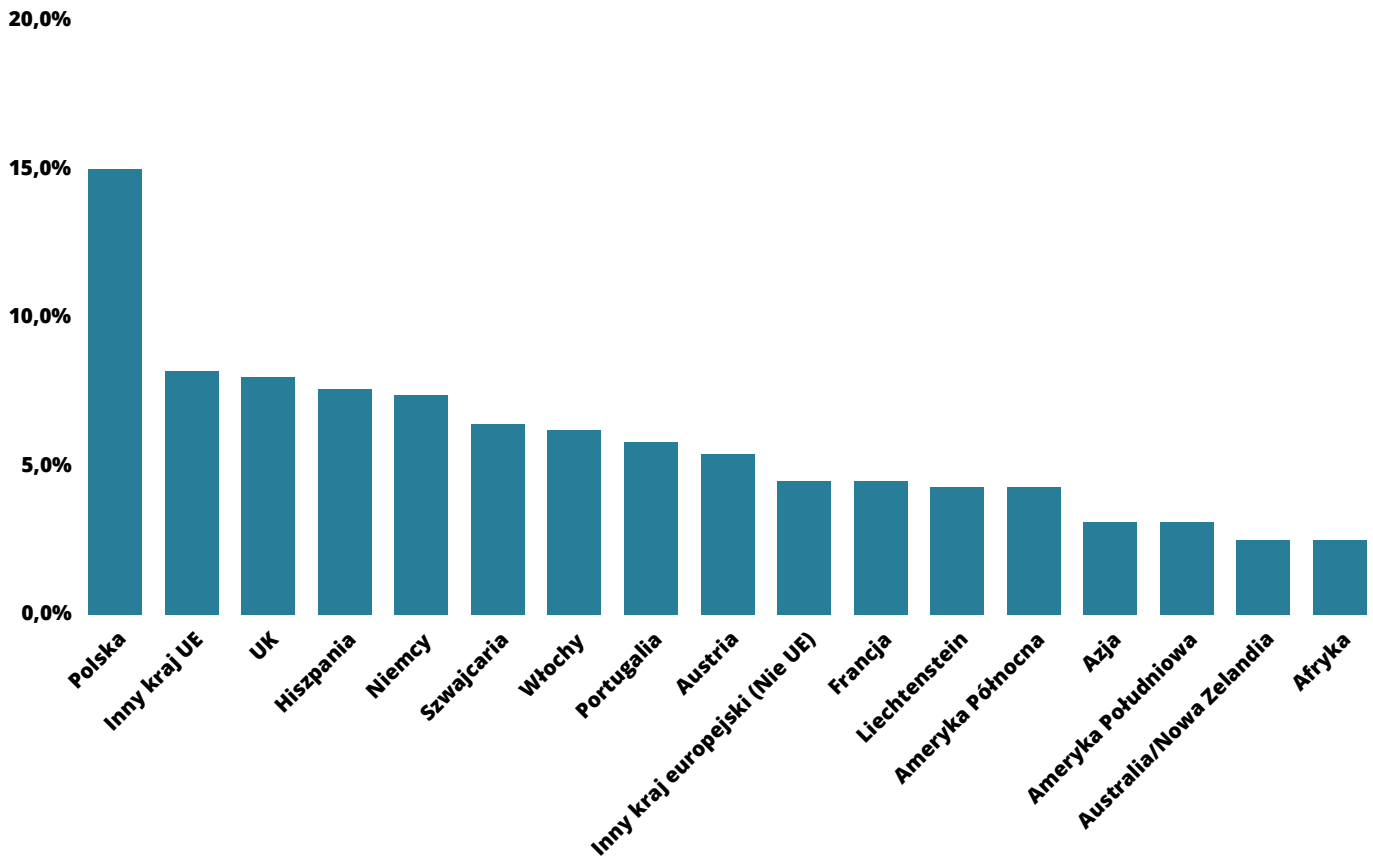
Wykres 15: Wyniki badania zainteresowania Interim Managerów stałą pracą

- **Zainteresowanie Interim Managerów stałą pracą jest podzielone.** 34% badanych jest niezdecydowanych, 33% jest zainteresowanych, a 33% nie jest zainteresowanych.
- **Może to wynikać z różnych czynników:**
 - **Zalety pracy czasowej:** elastyczność, różnorodność projektów, możliwość rozwoju.
 - **Wady pracy czasowej:** brak stabilizacji, niższe wynagrodzenie, brak benefitów.
 - **Zalety pracy stałej:** stabilność, pewność wynagrodzenia, benefity.
 - **Wady pracy stałej:** brak elastyczności, monotonia, brak możliwości rozwoju.

Wnioski

- Nie ma jednej odpowiedzi na pytanie, czy Interim Managerowie są zainteresowani stałą pracą.
- Decyzja o wyborze formy zatrudnienia zależy od indywidualnych preferencji i priorytetów.
- Fakt, że ponad 38% polskich Interim Managerów to osoby poniżej 50 roku życia niewątpliwie wpływa na ich zainteresowanie stałą pracą.

W jakim kraju chciałbyś prowadzić nowy projekt?



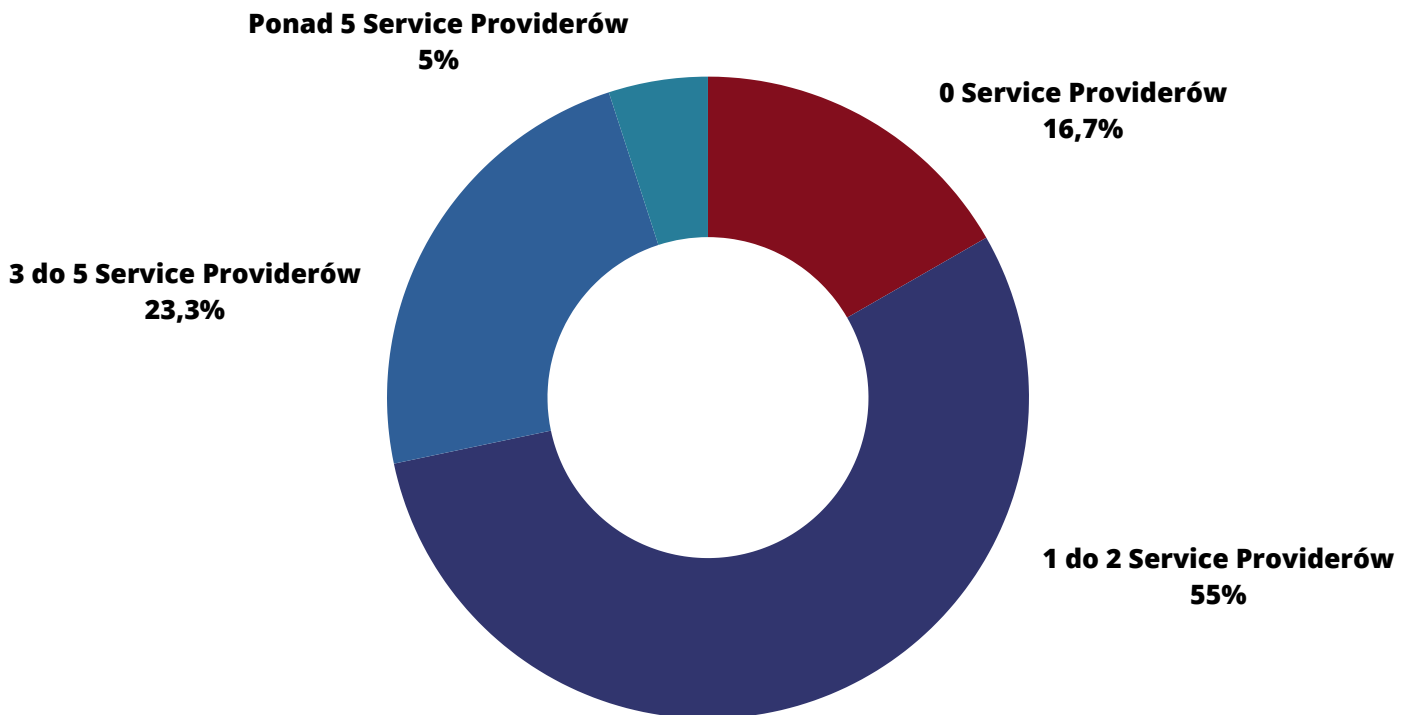
Wykres 16: Wyniki badania preferencji krajów dla nowych projektów Interim Managerów

- **Najwięcej Interim Managerów (15%) chciałoby prowadzić nowy projekt w Polsce.** Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - Znajomość języka i kultury
 - Doświadczenie z polskim rynkiem
 - Atrakcyjne warunki pracy
- **Kolejne popularne kierunki to**
 - inne kraje UE (8,2%), UK (8%)
 - Hiszpania (7,6%) i Niemcy (7,4%). Pokazuje to, że Interim Managerowie są otwarci na pracę w różnych krajach Europy.
 - Szwajcaria (6,4%), Włochy (6,2%), Portugalia (5,8%), Austria (5,4%) i inne kraje europejskie (4,5%) również są atrakcyjne dla Interim Managerów.
- **Mniejsze zainteresowanie jest pracą w innych regionach świata:**
 - Ameryka Północna (4,3%)
 - Azja (3,1%)
 - Ameryka Południowa (3,1%)
 - Australia/Nowa Zelandia (2,5%)
 - Afryka (2,5%)

Wnioski

- Interim Managerowie są mobilni i otwarci na pracę w różnych krajach.
- Wybór kraju zależy od indywidualnych preferencji i priorytetów.

Z iloma Service Providerami współpracujesz?



Wykres 17: Wyniki badania współpracy Interim Managerów z Service Providerami:

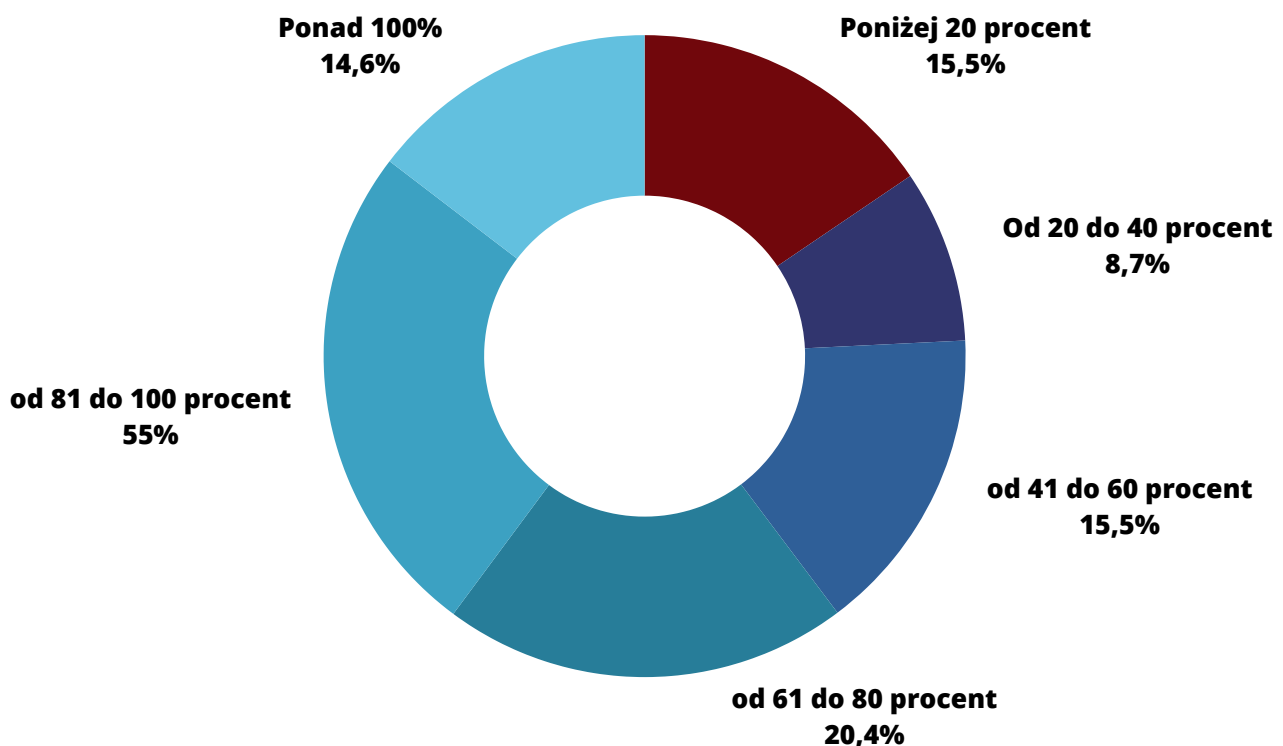
- **Większość Interim Managerów (55%) współpracuje z 1 do 2 Service Providerami.** Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - Potrzeby biznesowe
 - Doświadczenie z SP
 - Warunki współpracy
 - Niewielka liczba SP w Polsce
- Kolejna grupa (23,3%) **współpracuje z 3 do 5 SP.** Pokazuje to, że niektórzy Interim Managerzy preferują współpracę z większą liczbą partnerów.
- **Niewielka grupa (5%) współpracuje z ponad 5 SP.** Może to być spowodowane specyfiką ich działalności lub chęcią dywersyfikacji ryzyka.
- **16,7% Interim Managerów nie współpracuje z żadnym SP.** Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - Doświadczenie i umiejętności pozwalające na samodzielną pracę
 - Preferencja do bezpośredniej współpracy z klientami
 - Brak potrzeby korzystania z usług SP

Wnioski

- Współpraca z Service Providerami jest popularna wśród Interim Managerów, ale nie jest konieczna.
- Wybór liczby SP zależy od indywidualnych preferencji i priorytetów.
- Rynek SP w Polsce jest nadal niewielki w porównaniu z krajami Europy Zachodniej

Funkcjonowanie w formule Interim Management

Zajętość w 2023



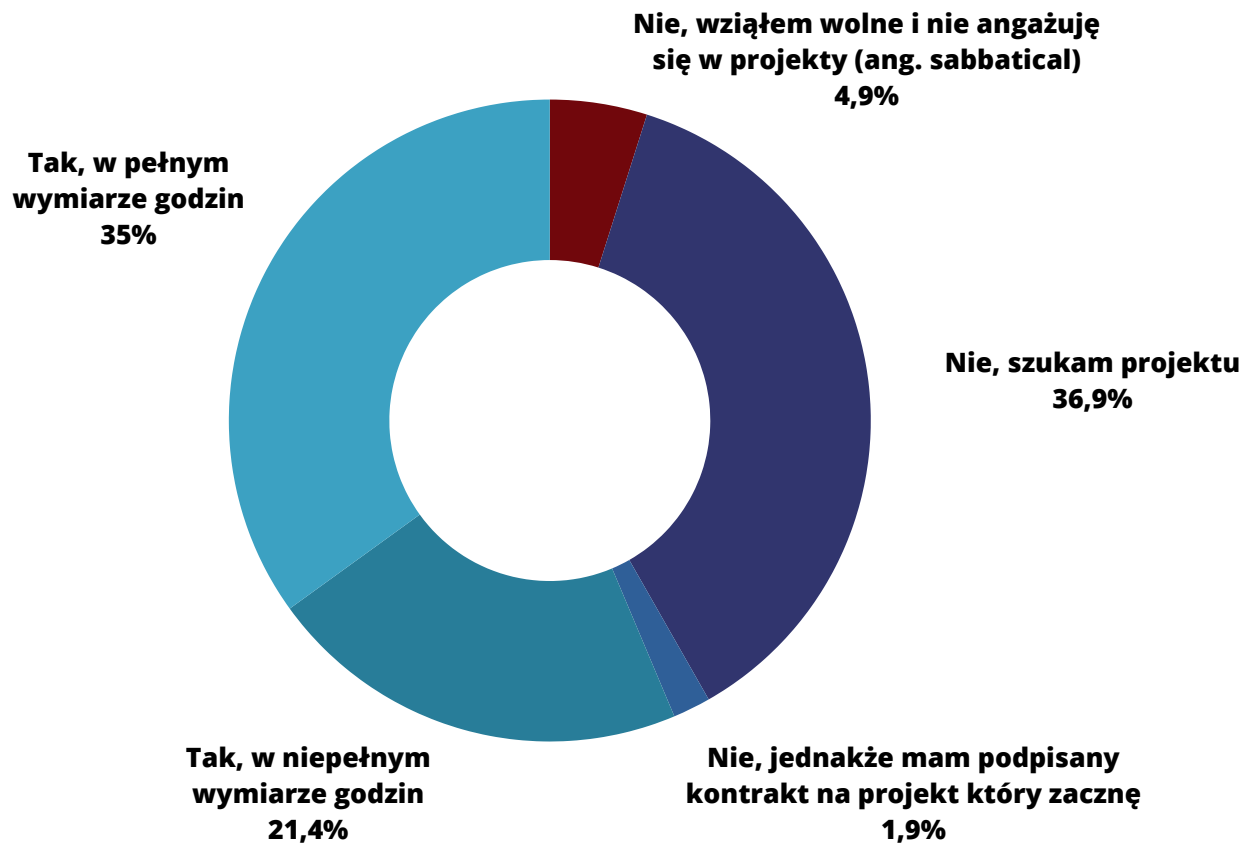
Wykres 18: Wyniki badania zajętości Interim Managerów w 2023 roku

- **Większość Interim Managerów (60,2%) była w 2023 roku zajęta w wysokim stopniu (61-100% lub powyżej 100%).** Może to wynikać z kilku czynników:
 - Wysoki popyt na usługi Interim Managerów
 - Dobra koniunktura gospodarcza
 - Doświadczenie i umiejętności Interim Managerów
- **24,2% Interim Managerów było zajętych w niskim stopniu (poniżej 20% lub 20-40%).**
 - Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - Brak projektów w danym obszarze działalności
 - Przerwa w pracy
 - Zmiana profilu działalności

Wnioski

- Rynek pracy dla Interim Managerów w 2023 roku był korzystny.
- Istnieje duże zapotrzebowanie na usługi doświadczonych Interim Managerów.
- Poziom zajęcia Interim Managerów różni się w zależności od specyfiki działalności, preferencji i dostępności projektów.

Czy obecnie pracujesz?



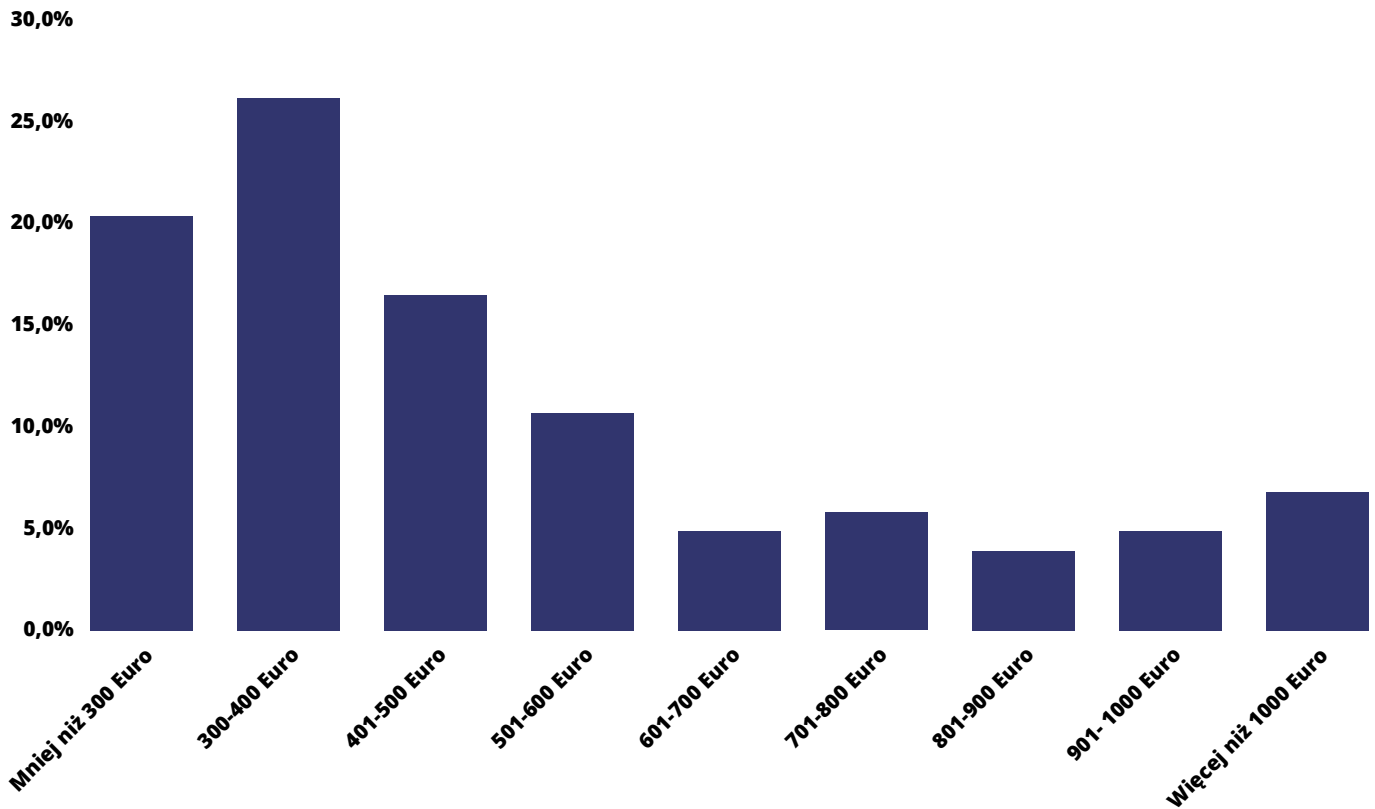
Wykres 19: Wyniki badania aktualnej sytuacji zawodowej Interim Managerów

- Większość Interim Managerów (56,4%) jest obecnie aktywna zawodowo. 35% pracuje w pełnym wymiarze godzin, a (21,4%) w niepełnym.
- Duża grupa (36,9%) szuka projektu. Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - Koniec poprzedniego projektu
 - Chęć zmiany profilu działalności

Wnioski

- Rynek pracy dla Interim Managerów jest dynamiczny.
- Istnieje duże zapotrzebowanie na usługi Interim Managerów, ale jednocześnie wielu z nich szuka nowych projektów.

Stawki



Wykres 20: Wyniki badania stawek Interim Managerów w 2023 roku

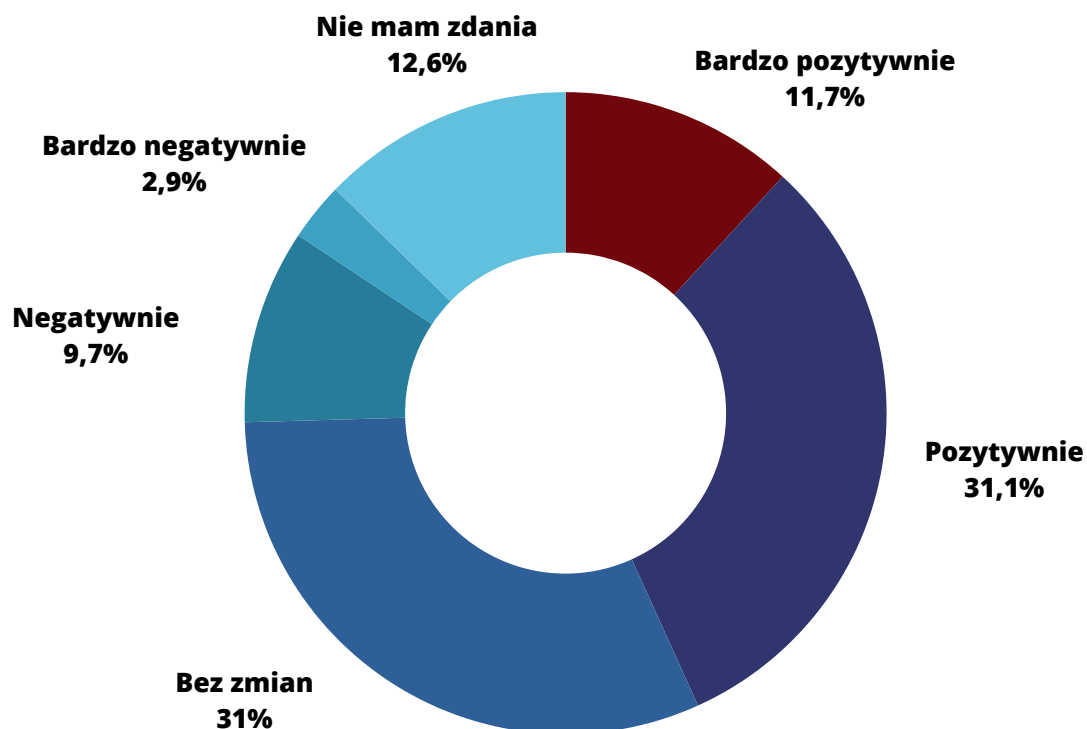
- **Najwięcej Interim Managerów (26,2%) pobiera stawki od 300 do 400 Euro dziennie.** Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - doświadczenie i umiejętności
 - specjalizacje
 - Poziom konkurencji na rynku
- **Kolejna grupa (20,4%) pobiera stawki poniżej 300 Euro.** Może to być spowodowane brakiem doświadczenia, specyfiką profilu lub chęcią pozyskania nowych projektów.
- **Znacząca grupa (16,5%) pobiera wynagrodzenie od 401-600 Euro.**
- **Pozostałe grupy Interim Managerów pobierają stawki w przedziale od 601 do 700 Euro.** Wysokość stawki zależy od wielu czynników, takich jak:
 - Doświadczenie i umiejętności
 - Specyfika projektu
 - Poziom konkurencji na rynku

Wnioski

- Stawki Interim Managerów są zróżnicowane i zależą od wielu czynników, co świadczy o tym, że polski rynek IM jest na wczesnym etapie rozwoju i nie jest uporządkowany.
- Wybór stawki powinien być poddyktowany analizą rynku, konkurencji i własnych kwalifikacji.

Rynek

Ocena rozwoju rynku Interim Managerów w 2023



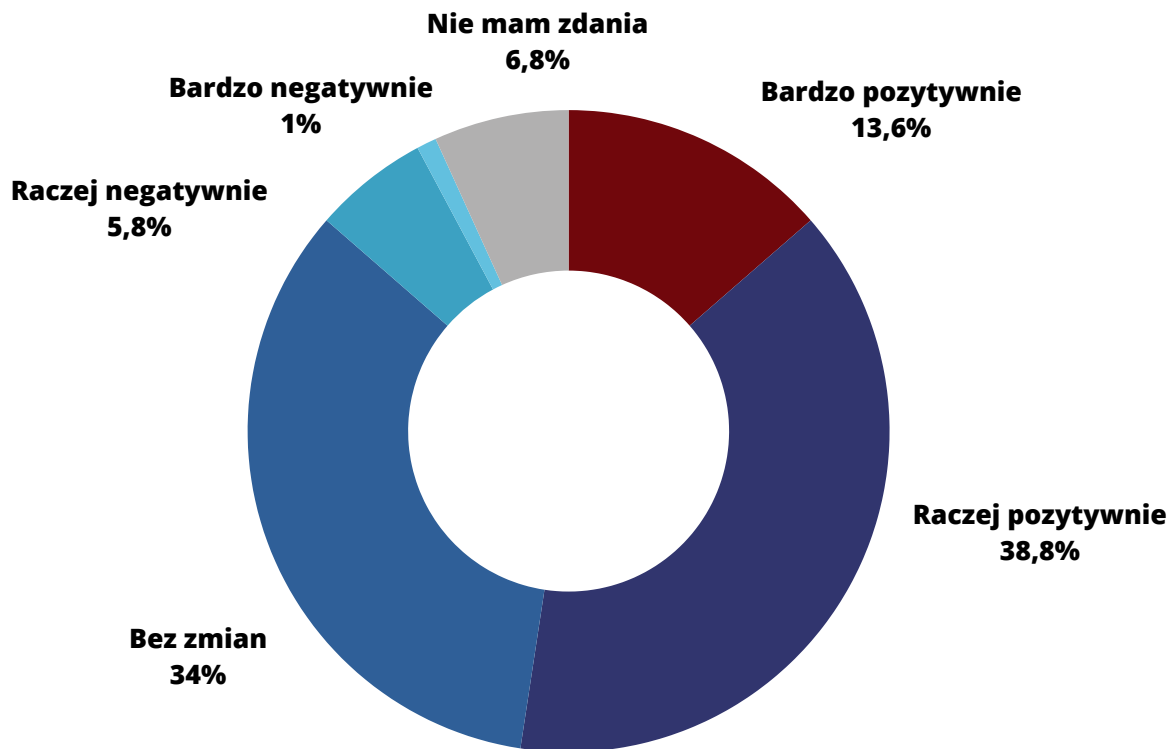
Wykres 21: Wyniki badania oceny rozwoju rynku Interim Managementu w 2023 roku

- Opinie Interim Managerów na temat rozwoju rynku w 2023 roku są podzielone.
- Przeważają oceny pozytywne (42,8%) 31,1% pozytywnie, a 11,7% bardzo pozytywnie.
- Jednocześnie 9,7% respondentów ocenia rozwój rynku negatywnie, a 2,9% bardzo negatywnie. Może to wynikać z różnych czynników, takich jak:
 - Wahania koniunktury gospodarczej
 - Zmiany w regulacjach prawnych
 - Wzrost konkurencji na rynku
- 12,6% respondentów nie ma zdania na temat rozwoju rynku, 31% respondentów ocenia go neutralnie.

Wnioski

- Rynek Interim Managementu w 2023 roku był stabilny.
- Istnieje zarówno potencjał do wzrostu, jak i ryzyko stagnacji lub spadku.
- Interim Managerowie powinni na bieżąco monitorować trendy na rynku i elastycznie dostosowywać się do zmian.

Ocena rozwoju rynku w nadchodzącym roku



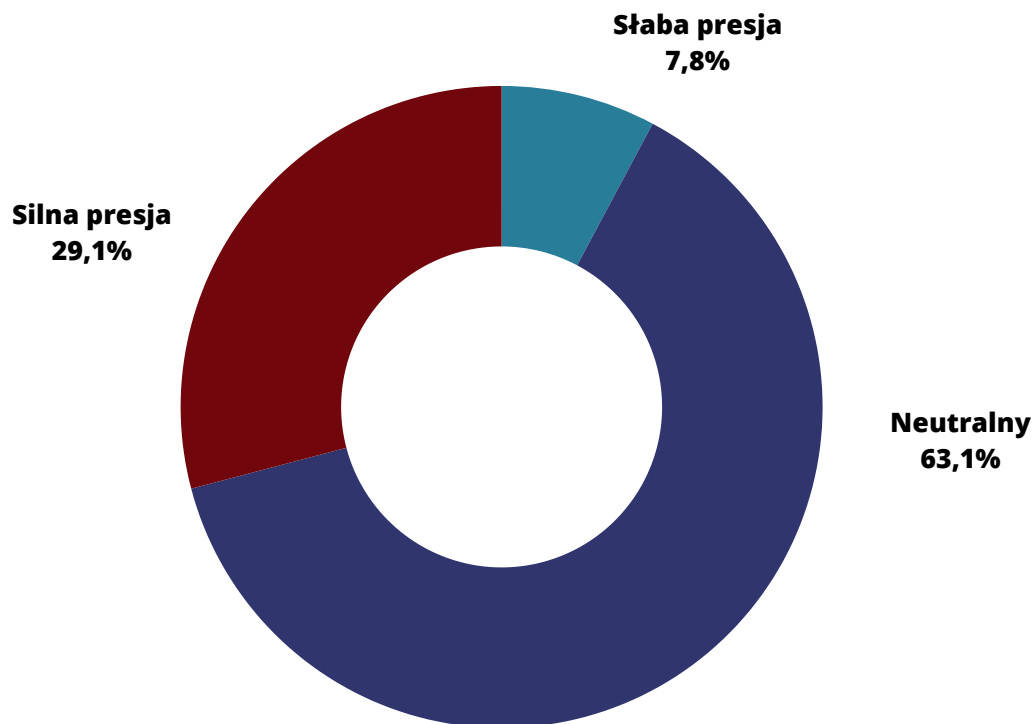
Wykres 22: Wyniki badania oceny perspektyw rozwoju rynku Interim Managementu w nadchodzącym roku

- Większość Interim Managerów (52,4%) patrzy na przyszłość rynku z optymizmem. 38,8% respondentów ocenia perspektywy rozwoju jako raczej pozytywne, a 13,6% jako bardzo pozytywne.
- Jednocześnie 34% respondentów przewiduje brak zmian na rynku.
- Tylko 6,8% respondentów ocenia perspektywy negatywnie, a 1% bardzo negatywnie.
- 6,8% respondentów nie ma zdania na ten temat.

Wnioski

- Perspektywy rozwoju rynku Interim Managementu w nadchodzącym roku są umiarkowanie pozytywne.
- Większość Interim Managerów spodziewa się wzrostu lub stabilizacji rynku.
- Istnieje jednak pewne ryzyko stagnacji lub spadku.

Presja na obniżenie stawki w ostatnich 6 miesiącach



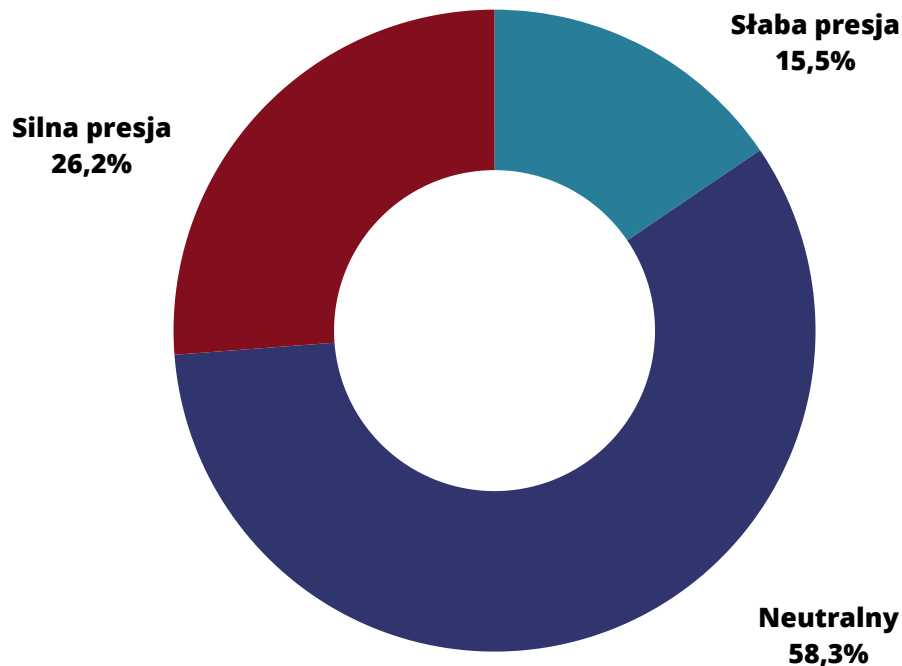
Wykres 23: Wyniki badania presji na obniżenie stawek Interim Managerów w ostatnich 6 miesiącach

- **Większość Interim Managerów (63,1%) nie odczuwa presji na obniżenie stawek w ostatnich 6 miesiącach.** Może to wynikać z kilku czynników:
 - Wysoki popyt na usługi Interim Managerów
 - Dobra koniunktura gospodarcza
 - Doświadczenie i umiejętności Interim Managerów
- **Jednakże 29,1% respondentów odczuwa silną presję na obniżenie stawek.** Może to być spowodowane różnymi czynnikami, takimi jak:
 - Specyfika działalności
 - Poziom konkurencji na rynku
 - Kryzys ekonomiczny
 - Wysoka stawka indywidualna
- **7,8% respondentów odczuwa słabą presję na obniżenie stawek.**

Wnioski

- Presja na obniżenie stawek Interim Managerów jest zróżnicowana i zależy od wielu czynników.
- Większość Interim Managerów nie odczuwa presji na obniżenie stawek, ale istnieje grupa, która jest poddana silnej presji.

Presja na obniżenie stawki na najbliższe 6 miesięcy



Wykres 24: Wyniki badania presji na obniżenie stawek Interim Managerów w najbliższych 6 miesiącach

- **Większość Interim Managerów (58,3%) spodziewa się, że presja na obniżenie stawek w najbliższych 6 miesiącach będzie neutralna.** Może to wynikać z kilku czynników:
 - Oczekiwania stabilizacji gospodarczej
 - Utrzymanie się wysokiego popytu na usługi Interim Managerów
 - Rosnąca świadomość wartości jaką wnoszą Interim Managerowie
- **Jednakże 26,2% respondentów spodziewa się silnej presji na obniżenie stawek.** Może to być spowodowane różnymi czynnikami, takimi jak:
 - Możliwy spadek koniunktury
 - Wzrost konkurencji na rynku
 - Presja ze strony klientów na obniżanie kosztów
- **15,5% respondentów spodziewa się słabej presji na obniżenie stawek.**

Wnioski

- Oczekiwania co do presji na obniżenie stawek Interim Managerów w najbliższych 6 miesiącach są zróżnicowane i uzależnione od sytuacji gospodarczej.
- Większość Interim Managerów podchodzi neutralnie do wystąpienia presji na obniżenie stawki.
- Interim Managerowie powinni na bieżąco monitorować trendy na rynku i elastycznie dostosowywać się do zmian.



STOWARZYSZENIE
INTERIM
MANAGERS

www.stowarzyszenieim.org

ul. Filtrowa 75/17

02-032 Warszawa

e-mail: kontakt@stowarzyszenieim.org

tel: 22 50 234 70