

## Vom angestellten Personaler zum ausgebuchten HR Interim Manager – So geht's

Den einen richtigen Weg zum HR Interim Manager gibt es nicht. HR Interim Manager kommen aus unterschiedlichsten Ausgangssituationen und auch die Einstiegs-Szenarien sind vielfältig.

Es gibt allerdings ein paar übergeordnete Faktoren, die maßgeblich Einfluss auf einen gelungenen Wechsel ins HR Interim Management nehmen. Genau diese Einflussfaktoren möchten wir Ihnen mit dieser Checkliste an die Hand geben.

### KICKSTART-VORAUSSETZUNGEN

- sehr gutes **Netzwerk** außerhalb des derzeitigen Arbeitgebers aufbauen
- begeistert & beharrlich **Selbstmarketing** betreiben
- eigenes **Profil** gut **reflektieren** und mit nachweisbarer Lösungskompetenz für gefragte HR-Kernaufgaben und typische Problemstellungen **schärfen**
- sehr gute **analytische Fähigkeiten** mitbringen
- mit hoher **Flexibilität** und ebenso hoher **Beratungskompetenz** agieren
- sehr gut ausgestatteten **Methodenkoffer** (z. B. SWOT, RACI, GANTT, agile Methoden, Stakeholder-Analyse) mitbringen
- **finanzielle Rücklagen** aufbauen, um Zeiten ohne oder mit nur geringer Auslastung überbrücken zu können
- **unternehmerische Risikobereitschaft** einbringen
- **digitale Kompetenzen** ausbauen

### WELCHER MANAGER-TYP BIN ICH?

Passen meine Bedürfnisse und Ziele zu einer freiberuflichen Interim-Tätigkeit oder ist eine Festanstellung für mich die bessere Wahl?

INTERIM MANAGER	VERSUS	FESTANSTELLUNG
Auftrag mit Zielsetzungen & KPIs, Fokus konsequent auf Umsetzung	« »	eine Vielzahl von Themen parallel bearbeiten
immer wieder kommen, um zu gehen	« »	langfristiges Karriere-Interesse und ggfs. politisch motiviertes Handeln
Wahrnehmungen und Empfehlungen teilen	« »	Richtung auch schon mal vorgeben, aktive Führungsrolle
bewusste Abgrenzung und Distanznahme	« »	intensive Einbindung in die Gemeinschaft des Unternehmen

## Vom angestellten Personaler zum ausgebuchten HR Interim Manager – So geht's

### WIE BEREITE ICH EIN PLANBARES EINKOMMEN VOR?

- 1 Die eigenen Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie Empfehlungen aus dem persönlichen Netzwerk und Direktakquise über das Internet ankurbeln.
- 2 Bei den einschlägigen Interim Providern registrieren.

So generieren laut einer [Umfrage](#) (2022) des IM-Providers Ludwig Heuse 40% der IM ihre Aufträge. 50% ihrer gewonnenen Mandate sind dabei über Provider entstanden sind.

### WELCHE TAGESSÄTZE LASSEN SICH ALS HR-IM ERZIELEN?

Je komplexer und schwieriger die jeweilige Aufgabe ist und je seltener die Kompetenzen im Markt verfügbar sind, desto höher sind die erzielbaren Sätze. Hier ein paar Beispiele:

Führungsmandate; seltene Spezialgebiete (Leitung Payroll, Projektmgmt. Einführung Workday); Führungspositionen (z. B. Leitung Personal > 1.000 MA)

€ ca. 1.200 - 1.400

(Senior) HR Business Partner

€ ca. 750 - 1.000

Einfache Recruiting-Mandate

€ ca. 650

Anmerkung: Diese Tagessätze sind ohne die Vermittlung durch einen Interim-Provider zu verstehen – diese berechnen dem Kunden eine Vermittlungsgebühr zwischen 25 und 35%.

### WIE VIELE TAGESSÄTZE ERREICHE ICH ALS HR-IM CA. IM JAHR?

Laut einer regelmäßigen Umfrage des [AIMP](#) waren es für 2021 durchschnittlich 156 Tage. Das klingt viel, aber bitte unbedingt den nächsten Punkt beachten!

### VORSICHT BEIM VERGLEICH VON TAGESSÄTZEN MIT GEHÄLTERN!

- Als freiberuflicher IM muss ich **Kosten**, die sonst mein Arbeitgeber teilweise / vollständig übernimmt, **vollständig selbst tragen**. Beispielsweise für Sozialversicherung, Weiterbildung, Krankheit, Urlaub, Feiertage, Mobilitätskosten (PKW), Arbeitsmittel, Marketing- und Vertrieb.
  - Für Phasen ohne Auftrag sollte ich **Rücklagen** bilden.
  - Als Freiberufler muss ich **schwankende Auftragslagen** nicht nur monetär sondern auch mental aushalten können.
- Eine schlichte Rechnung „Angestelltengehalt plus 30 % Nebenkostenzuschlag“ hinkt also!