

DDIM. kongress

NACHBERICHT

DDIM.kongress // 2024

Das Event-Highlight der Interim Management Branche

DDIM.kongress // 2024
Düsseldorf, 8. & 9. November 2024

INHALT

Editorial von Dr. Marei Strack	3
Programmübersicht und Impressionen	4
Wie ist die Stimmung bei Interim Managern und Providern?	8
DDIM.projekt // 2024 – Interim Management Excellence Award 2024	10
Die Gewinner	11
Weitere Nominierungen	13
Interview mit Rolf Schmiel: „Schlechte Führungskräfte sind wie schlechte Liebhaber!“	14
Interview mit Sven H. Korndörffer: „Wertschätzung ist die Basis von Wertschöpfung!“	18
Interview mit Prof. Dr. Günther Schuh: „Deutschland sollte mehr Schweiz wagen!“	22
Interview mit Maks Giordano: „Zwischen Hype und Praxis: GenAI im Interim Management“	26
Impressum	31

DDIM.KONGRESS IN ZAHLEN

440	Kongressteilnehmer
300	Business Speeddates
34	DDIM Partner
14	Workshops
7	Sponsoren
4	Keynote Speaker

EDITORIAL

Liebe Mitglieder, Partner und Freunde der DDIM,

die Woche vor dem DDIM.kongress 2024 war turbulent: Donald Trump wurde erneut zum Präsidenten der USA gewählt – und Bundeskanzler Olaf Scholz entließ Finanzminister Christian Lindner, was das Ende der Ampelkoalition und vorgezogene Wahlen zur Folge hatte. Diese Ereignisse fanden natürlich auch ihren Platz in den Gesprächen auf unserem Event. Im Van der Valk Airport Hotel Düsseldorf, mittlerweile das „Heimstadion“ des DDIM.kongresses, hatten wir angesichts dieser aktuellen Lage viel zu diskutieren.

Zwei Tage lang konnten Interim Manager, Management Provider und Partner intensiv netzwerken, sich austauschen und voneinander lernen. Alte Verbindungen wurden gepflegt und neue Kontakte geknüpft – in einer Community, die von Unternehmergeist, Innovation und einem unermüdlichen Erfolgsstreben geprägt ist. Der DDIM.kongress, das Branchentreffen des Jahres, war wieder ausverkauft. Die starke Teilnahme zeigt, wie groß das Bedürfnis ist, sich über die Zukunft der Branche und über branchenübergreifende Herausforderungen auszutauschen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Klar ist: Die Welt verändert sich und Unternehmen stehen vor gewaltigen Herausforderungen. Preisdruck, Digitalisierung und demografischer Wandel erfordern Mut und Offenheit für neue Ansätze. Das könnte die deutsche Automobilindustrie gut gebrauchen. Prof. Dr. Günter Schuh, einer unserer Keynote-Speaker, rät: „Wir sollten mehr Schweiz wagen“ – und Deutschland als Standort für globale Konzerne weiterentwickeln (Interview auf S. 22).

Wenn Staatsoberhäupter in manchen westlichen Ländern wieder autokratische Charakterzüge haben, ist aber auch ein Innehalten und kritisches Hinterfragen erforderlich: Was bedeutet starke Führung? Für

unseren Keynote-Speaker Sven Korndörffer ist sie in erster Linie mit Wertschätzung und Vertrauen verbunden. Denn „Wertschätzung ist die Basis für Wertschöpfung“ (Interview auf S. 18). Und auch Rolf Schmiel, unser Redner beim Gala-Dinner, hebt hervor: „Beziehungsmanagement ist in unserer digitalisierten Welt eine wichtige Managementkompetenz“ (Interview auf S. 14).

Als Interim Managerinnen und Manager sind wir gefragt, Veränderungen mutig mitzugestalten. Digitale Werkzeuge gehören selbstverständlich dazu. Generative KI bringt große Chancen – denn, wie Keynote-Speaker Maks Giordano den Ökonomen Richard Baldwin zitierte: „AI won't take your job. It's somebody using AI that will take your job“ (Interview auf S. 26).

Wir bedanken uns bei allen Mitgliedern und Partnern, die zum Erfolg des Kongresses beigetragen haben. Wir freuen uns schon auf das nächste Wiedersehen!

Herzlichst,

Dr. Marei Strack



Freitag, 8. November 2024

09:30 – 12:30 Uhr: DDIM Mitgliederversammlung

13:00 – 17:00 Uhr: Business Speeddating mit den DDIM Partnern

13:30 – 15:30 Uhr: DDIM Managertreffen

Workshop:

„Risiken aufgrund schlecht aufgestellter Steuerabteilungen für C-Level“

von *Viktoria Fleiss und Tobias Hirner*

Vortrag:

„Projektmanagement und Reporting bei Infrastrukturprojekten“

von *Rüdiger König und Wolfgang Schmid*

Workshop:

„Nachhaltigkeit: Unsexy und esoterisch?“

von *Corinna Knott und Arne Wölper*

17:00 – 18:00 Uhr:

DDIM.basics – Was Sie als DDIM Mitglied erwarten können.

Eine Einführungsveranstaltung für (neue) DDIM Mitglieder

von *Rafael Apélian und Malte Borchardt*

18:00 – 19:00 Uhr:

Sektempfang, gesponsert von Valtus

19:00 – 22:00 Uhr:

Netzwerkabend mit Dinner-Keynote

mit *Dipl.-Psych. Rolf Schmiel*

Keynote: „Menschen gewinnen. Psychologie für's Interim Management“

Rolf Schmiel ist „einer der bekanntesten Psychologen Deutschlands“ (WDR). Er ist wöchentlich als Experte in TV & Radio zu erleben (u. a. ARD, RTL, Sat. 1, WDR & ZDF). Internationale Konzerne und traditionsreiche Mittelständler schätzen ihn als begeisternden Keynote Speaker. Sein einzigartiger Vortragsmix aus Psychologie, Motivation und Spaß inspiriert seit vielen Jahren die Kunden und Mitarbeiter renommierter Unternehmen.

Ab 22:00 Uhr:

Ausklang an der Workaholic Bar



DDIM Mitgliederversammlung



Kongress 2024 Impressionen



Business Speeddating mit den DDIM Partnern



Keynote Speaker Rolf Schmiel mit Psychologie, Motivation und Spaß



Samstag, 9. November 2024

09:00 – 09:15 Uhr:

Eröffnung und Begrüßung durch Dr. Marei Strack

09:15 – 09:55 Uhr:

Keynote von Prof. Dr. Günter Schuh

Keynote: „Können wir in Deutschland noch Auto?“

Prof. Dr. Günther Schuh ist Wissenschaftler, Universitätsprofessor und Unternehmer. In seiner Keynote beleuchtet Dr. Schuh aktuelle Herausforderungen der deutschen Autobranche und zeigt Lösungsansätze für den globalen Wettbewerb vor, wie: neue Fahrzeugkonzepte, nachhaltige Antriebe, die Hattrick-Strategie und Mobility-as-a-Service (MaaS).

09:15 – 09:55 Uhr:

Keynote von Sven H. Korndörffer

Keynote: „Die Wertschätzungskette: Haltung. Orientierung. Erfolg.“

Sven H. Korndörffer ist Vorstandsvorsitzender der Wertekommission. In seinem Vortrag bekennt sich der ehemalige Bankmanager zu einer Führungslogik, die in einer rein zahlengetriebenen Welt des Top-Managements oft noch immer Skepsis hervorruft: Wertschätzung als Grundlage jeglicher Wertschöpfung.

10:30 – 11:00 Uhr: Prämierung DDIM.projekt // 2024

11:00 – 11:45 Uhr: Kaffeepause & Marktplatz Interim Management

11:45 – 12:45 Uhr: Workshop-Staffel A

12:45 – 14:00 Uhr: Kaffeepause & Marktplatz Interim Management

14:00 – 15:00 Uhr: Workshop-Staffel B

15:00 – 15:45 Uhr: Kaffeepause & Marktplatz Interim Management

15:45 – 16:45 Uhr:

Keynote von Maks Giordano

Keynote: „Generative KI – ein Jahr später: Hip oder Hype?“

Maks Giordano ist Innovationsberater und Keynote Speaker. Auf dem DDIM.kongress // 2023 hat er seine erste Keynote über Generative KI und ihre Möglichkeiten gehalten. Dieses Mal geht er der Frage auf den Grund, welche dieser Versprechen den Unternehmensalltag tatsächlich verändert haben.

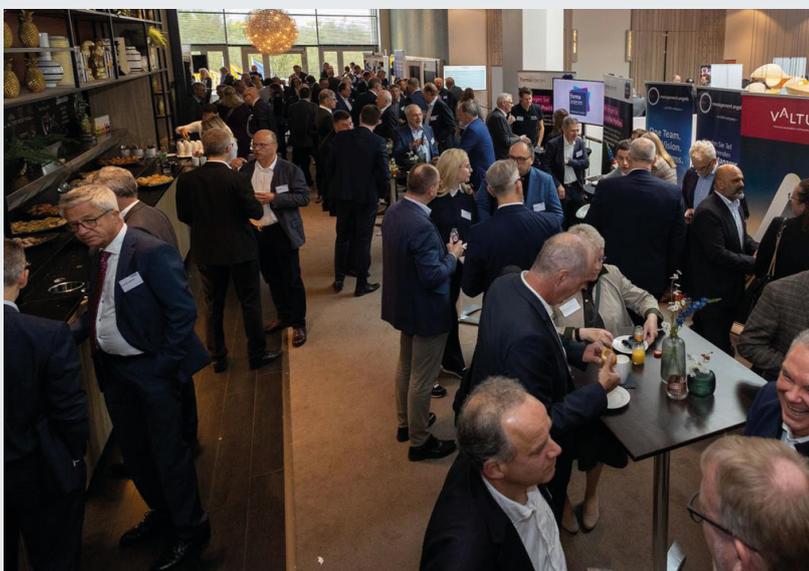
16:45 – 17:00 Uhr:

Verabschiedung





Kongress 2024 Impressionen



Wie ist die Stimmung? Unternehmerisch positiv!

Die Wirtschaftslage ist angespannt – und das wirkt sich auch auf das Interim Management aus. Doch Interim Manager sind Macher, die nach vorn schauen und die Chancen in Herausforderungen erkennen. Kopf in den Sand stecken? Nicht mit uns! Diese Haltung und unternehmerische Grundeinstellung zeigten sich auch in der guten Stimmung und der positiven Energie auf dem Kongress. Hier ein paar O-Töne, die wir auf dem Kongress von Interim Managern eingefangen haben:

„Die Wirtschaftslage ist beunruhigend, was aber nicht für jede Branche oder jeden Fachbereich zutrifft. Darüber möchte ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen hier sprechen.“ – Christoph Deinhard, Interim Manager.

„Die Mandatsanfragen sind spürbar weniger geworden. Zusätzlich dauert der Prozess länger, bis sich ein Kunde entscheidet, was oft auch auf aktuellem Budget-Freeze zurückzuführen ist.“ – Ulrich Naumann, CEO HR Consultants.

„Dieser Kongress ist das Highlight des Jahres und die DDIM ist das starke Fundament für Qualität und Professionalität im Interim-Management und die Stimme, die unsere Interessen wirkungsvoll vertritt.“ – Klaus Wolf, Interim Manager.

„Mir hat es sehr gefallen, dass die Konferenz erneut an Professionalität und Brainfood gewonnen hat. Chapeau! Ganz besonders hat mich gefreut, dass Marei (Frau Dr. Strack) klare Worte zu Ihrer Erwartung an den Umgang miteinander geäußert hat und uns an die Werte der DDIM erinnert hat. Das passte gut zum gesamten Programm.“ – Eckhart Hilgenstock, Interim Manager.

„Ich bin ein ‚New Kid on the Block‘ und erst seit 2024

Interim Manager. Mir wurde von mehreren Seiten gesagt: Der DDIM.kongress ist ein absolutes Muss.“ – Stephan Jorra, Interim Manager.

„Ich bin vor ein paar Jahren wieder bei der DDIM eingetreten, weil ich gesehen habe, wie sich der Verband – und der Kongress – in den letzten Jahren professionalisiert hat.“ – Ulrich Schmidt, Interim Manager.

Was sagen die Provider?

Auch wenn die Zurückhaltung auf Kundenseite spürbar ist, berichten viele Provider, dass die Zahl der Mandatsanfragen nicht wesentlich zurückgegangen ist. Was sich jedoch verändert hat, sind die Entscheidungsprozesse: Unternehmen prüfen heute mehr Alternativen und legen größeren Wert auf detaillierte Kostenanalysen. Gleichzeitig wächst der Markt weiter: Neben den klassischen Providern treten zunehmend Plattformen und Personalberatungen als neue Akteure auf.

Ein Blick auf Österreich und die Schweiz

Dr. Martin Ludwig Mayr, Vorstandsvorsitzender der Dachorganisation Österreichisches Interim Management (DÖIM) und Geschäftsführer der GOiINTERIM, beschreibt die Entwicklungen in der Region so: „Ich

NEUE HERAUSFORDERUNG GESUCHT?
Werden Sie Teil unseres starken
Interim-Manager-Netzwerks!
DDIM.kongress
VALTUS
MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!
Sponsorenanzeige

rh Robert Half Talent Solutions
protiviti Global Business Consulting
Ihr Partner für
PERSONAL- UND PROJEKTLÖSUNGEN
www.roberthalf.de
• Interim Management & Consulting
• Projekt & Managed Solutions
• Festvermittlung & Executive Search
Sponsorenanzeige

kenne den österreichischen und den deutschen Interim-Markt sehr gut. Beide waren in diesem Jahr herausfordernd, insbesondere in den Branchen Automotive, Maschinenbau, Medizintechnik und Pharma. Dennoch rate ich Interim Managern, optimistisch ins nächste Jahr zu gehen – auch wenn 2025 keine plötzliche Trendwende zu erwarten ist.“

In der Schweiz bleibt die Lage stabil. Bruno Baumberger, Vizepräsident des Dachverbands Schweizer Interim Manager (DSIM), erklärt: „Wirtschaftliche Herausforderungen in Deutschland wirken sich bei uns meist verzögert und abgemildert aus. Besonders gefragt sind aktuell Interim Manager für General Management, Operations, IT, HR, Engineering und Accounting.“

Chancen für internationale Projekte

Beide Experten betonen die Chancen für internationale Mandate. Baumberger hebt hervor: „Schweizer Interim Manager profitieren oft von ihrer Mehrsprachigkeit, was ihnen einen klaren Vorteil verschafft. Eine Herausforderung kann allerdings die in der Schweiz eher übliche konsensorientierte Führung sein, die manchmal weniger direkt ist als die ihrer deutschen Kollegen.“ Dr. Mayr ergänzt: „Interim Manager aus der DACH-Region sind hervorragend vernetzt und bringen umfangreiche internationale Projekterfahrung mit. Besonders gut laufen derzeit operative Themen, Finanzthemen und Restrukturierungen – sowohl national als auch international.“

Kongress 2024 Impressionen





Preisträger: Interim Manager & DDIM Mitglied Roland Brückmann

DDIM.projekt // 2024

Award für Interim Management Exzellenz

Die DDIM Awards zeichnen herausragende Leistungen im Bereich Interim Management aus. Im Folgenden stellen wir Ihnen die Preisträger 2024 vor, die durch ihre Exzellenz und Innovation überzeugen konnten. Weitere Informationen über die Mandate finden Sie auf der offiziellen Webseite der [> DDIM Awards](#).



Preisträger: Interim Manager & DDIM Mitglied Robert Schirra



Preisträger: Interim Manager & DDIM Mitglied Dr. Jan-Uwe Claas

Die Gewinner DDIM.projekt // 2024

INTERIM MANAGEMENT EXCELLENCE



BAU & PROZESSMANAGEMENT

Roland Brückmann

Erfolgreiches Management des Bauprojekts „SMS Campus“

Die SMS group GmbH stand bei der Realisierung ihres zukunftsweisenden SMS Campus vor großen Herausforderungen: Bauverzug, Konflikte mit dem Generalplaner und fehlende zentrale Koordination führten zu erheblichen Projektproblemen. Interim Manager Roland Brückmann übernahm die Rolle des zentralen Bauherrenvertreters, strukturierte Prozesse, löste kritische Planungsthemen – und stoppte den Fortschritt des Bauverzugs. Die planungstechnischen Herausforderungen wurden erfolgreich bewältigt, und der Einzug von 1.500 Mitarbeitern bis Sommer 2024 konnte termingerecht sichergestellt werden. Das Projekt stärkte die Innovationskraft von SMS und schuf eine Arbeitsumgebung, die die Grundlage für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Metallindustrie bildet. [> Zum Projekt](#)



HEALTHCARE & POSITIONIERUNG

Dr. Jan-Uwe Claas

Erfolgreiche Markteinführung eines innovativen Medikaments zur Behandlung von Multipler Sklerose

Das deutsche Tochterunternehmen eines Generikaherstellers wollte sich mit dem innovativen Medikament als Anbieter zukunftsweisender Therapien positionieren. Vor dem Hintergrund begrenzter Erfahrungen im Marketing von Innovationen und eines hochkompetitiven MS-Marktes übernahm Dr. Jan-Uwe Claas als Interim Marketingleiter die Verantwortung. Durch die Entwicklung einer zielgerichteten Produktpositionierung und lokaler Kommunikationsstrategien konnte das Medikament erfolgreich auf den deutschen Markt gebracht werden. Die Umsätze erreichten bereits sechs Monate nach dem Launch die budgetierten Erwartungen, was als großer Erfolg gewertet wurde. Die in Deutschland entwickelte Strategie wird nun international übernommen, und die Transformation hin zum Anbieter innovativer Therapien ist erfolgreich eingeleitet. [> Zum Projekt](#)

Es geht nicht um Ideen. Es geht darum, Ideen Wirklichkeit werden zu lassen.



Dr. Jan-Uwe Claas // Interim Manager & DDIM Mitglied

Die Gewinner



RESTRUKTURIERUNG & TRANSFORMATION

Robert Schirra

Crisis Turnaround bei CRRC New Material Technologies GmbH

Die CRRC New Material Technologies GmbH als Holding der BOGE Rubber & Plastics Group sowie die Gruppe selbst standen vor einer existenziellen Krise: seit 2019 Verluste, 2022 ein operatives Minus von 67,8 Mio. €. Ursachen waren drastische Kostensteigerungen aufgrund von globalen Krisen wie die Pandemie und der Ukraine-Krieg, welche nicht oder nur unzureichend

von den Kunden kompensiert wurden sowie eine Vielzahl von verlustbringenden Produkten mit generell zu geringem Verkaufspreis und Deckungsbeitrag. Für den nachhaltigen Fortbestand des Unternehmens war eine Restrukturierung und eine Neuverhandlung der Preise erforderlich. Interim Manager Robert Schirra übernahm die Leitung des Restrukturierungsprojekts, ermittelte die notwendigen Kundenbeiträge, beriet die Geschäftsführung bezüglich der Verhandlungsstrategie und wirkte auch selbst in den Verhandlungen mit OEMs und Tier-1-Lieferanten mit. Ferner unterstützte er die Optimierung von Vertriebsprozessen und Verbesserung der Organisation. Robert Schirra erbrachte herausragende Leistungen und wertvolle Beiträge für seinen Mandanten, die essenziell waren für die erfolgreiche Sicherstellung der Kundenbeiträge und des nachhaltigen Fortbestands des Unternehmens sowie für eine verbesserte Resilienz der Organisation. [> Zum Projekt](#)

„Ich biete fundierte Dienstleistungen „aus der Praxis, für die Praxis“, denn Unternehmen in Krisenzeiten, Turbulenzen oder mit personellen Engpässen benötigen schnelle, pragmatische Unterstützung und keine abgehobenen, raketenwissenschaftlichen Lösungsansätze, welche die Lage unnötig verkomplizieren!“

Robert Schirra // Interim Manager & DDIM Mitglied

Weitere Nominierungen



Thomas Zedler für energy consult GmbH, einer Tochter der PNE AG: Skalierung und Internationalisierung eines der top Betriebsführer im deutschen Markt – Interim technischer Geschäftsführer in den erneuerbaren Energien. [> Zum Projekt](#)



Dr. Tasso Enzweiler für Perpetuals.com Group Holding: Digitale Disruption – US-Krypto-Startup erobert Europa durch strategisches Marketing. [> Zum Projekt](#)



Sebastian Rath für Provectus Technologies GmbH: Hand in Hand in den US-Markt – Ganzheitliche Beratung und Konzeption bis hin zur operativen und nachhaltigen Umsetzung des Markteintritts für ein IT-Produkt in den USA. [> Zum Projekt](#)



Stephan Rohe für SBA TrafoTech GmbH: Transformation im technischen Vertrieb für kundenspezifische Lösungen ab Losgröße 1. [> Zum Projekt](#)



INTERVIEW MIT ROLF SCHMIEL:

Schlechte Führungskräfte sind wie schlechte Liebhaber!



**Herr Schmiel, wie oft haben Sie heute schon gelacht?
Das soll ja gesund sein.**

Absolut, ich lache viel – sowohl im Berufsalltag als auch zuhause. Mit meinem 15-jährigen Sohn und unserem Hund gibt es immer wieder Momente, die uns zum Lachen bringen. Meine Grundeinstellung ist positiv und optimistisch. Und auch wenn es nicht immer ein schallendes Lachen ist, habe ich oft ein entspanntes Lächeln im Gesicht. Heute gab es schon einige schöne Situationen, die mir Freude bereitet haben.

Glauben Sie, dass Führungskräfte mit hohem Leistungsdruck zu wenig lachen – und welche Gefahr sehen Sie darin?

Ja, das glaube ich tatsächlich. In meiner Arbeit führe ich regelmäßig Arbeitsplatzanalysen durch und habe festgestellt, dass ich oft allein durch die Atmosphäre in den Büros bereits abschätzen kann, wie es um Krankenstand und Fluktuation im Unternehmen oder in einzelnen Abteilungen steht. In Bereichen, in denen wenig gelacht wird, herrscht häufig auch eine geringe Arbeitszufriedenheit. Und die Bereitschaft, sich krankzuschreiben zu lassen oder das Unternehmen zu verlassen, ist höher. Gute Laune mag nicht immer direkt auf hohe Leistung hinweisen, ist aber ein verlässlicher Indikator für Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Auch Interim Manager müssen im Mandat in kurzer Zeit eine enorme Performance abliefern. Was können sie tun, um psychisch stabil zu bleiben?

In der Psychologie gibt es das Konzept der sogenannten „Gegenwelt“: Um in einem Bereich leistungsfähig zu sein, ist es entscheidend, in einem anderen Bereich aufzutanken – und zwar auf eine Weise, die frei von Leistungsdruck ist. Wer im Job vor allem geistig gefordert ist, sollte in der Freizeit körperlich aktiv werden, aber ohne zusätzlichen Druck. Es ist wichtig, dass diese Aktivität entspannend wirkt. Wenn ein Interim Manager seine Freizeit mit intensivem Leistungssport verbringt, etwa mit der Vorbereitung auf einen Marathon oder Triathlon, schadet das der Seele eher.

Was wäre besser?

Zum Beispiel regelmäßig schwimmen gehen – einfach aus Freude an der Bewegung. Das hilft, den mentalen Druck durch körperliche Aktivität auf entspannte Weise auszugleichen.

Stichpunkt Führung: Was verstehen Sie unter Beziehungsmanagement?

Das bedeutet, den Fokus auf die zwischenmenschliche Ebene zu legen. Im digitalen Zeitalter wird das reine Prozess- und Zahlenmanagement zunehmend von KI übernommen, da KI zahlenbasierte Prozesse effizienter und präziser ausführen kann. Alles, was jedoch auf menschlichen Beziehungen basiert, bleibt in den nächsten 10 bis 15 Jahren in unserer Verantwortung. Dazu gehört auch, die Informationsflut sinnvoll zu kanalisieren und auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen. Ein zukunftsorientierter Manager sollte daher kontinuierlich an seiner sozialen und emotionalen Intelligenz – zusammengefasst nenne ich das „psychologische Intelligenz“ – arbeiten.

Kann ein zu starker Fokus auf Beziehungsmanagement nicht dazu führen, dass Führungskräfte objektive Kritik übersehen und sich zu stark auf loyale Beziehungen verlassen?

Verwechseln Sie das nicht mit „Klüngelei“. Ein starker Fokus auf Beziehungsmanagement bedeutet nicht, dass objektive Kriterien vernachlässigt werden. Es geht vielmehr darum, Performance und andere messbare Faktoren ebenso zu berücksichtigen und gleichzeitig den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Wer ausschließlich nach Zahlen, Daten und Fakten führt und die individuellen Bedürfnisse der Menschen vernachlässigt, wird langfristig weniger Leistung aus seinem Team herausholen als Führungskräfte, die auch emotionale Aspekte berücksichtigen. Dissoziale Führung hat ausgedient und wird in Zukunft kaum bestehen können. Die Digitalisierung hat den Führungsalltag transparenter gemacht – cholerisches Verhalten oder Wutausbrüche sind nicht mehr tragbar, da sie schnell gefilmt und öffentlich gemacht werden können.

Beziehungsmanagement setzt Vertrauen und Offenheit voraus. Wie sollte eine Führungskraft vorgehen, wenn Mitarbeitende diese Offenheit nicht erwidern? Kann dieser Führungsstil dann trotzdem erfolgreich sein?

Die meisten männlichen Führungskräfte verhalten sich wie schlechte Liebhaber: Sie denken, es kommt auf die körperliche Technik an und verstehen nicht den psychologischen Moment. Führungskräfte müssen sich zunächst Zeit für die Menschen nehmen, damit sie sich wirklich wahrgenommen fühlen. In meinen Seminaren vermittele ich Gesprächsstrategien, die Führungskräften helfen, auch in schwierigen Momenten – wie bei einem persönlichen Verlust der Mitarbeitenden – echte Unterstützung zu bieten. Ein entscheidender Faktor ist hier die Zeit. Alles, was „zwischen Tür und Angel“ geschieht, wirkt oft oberflächlich und wenig vertrauensbildend. Wirkliches Interesse am Menschen, nicht nur an seinen Leistungen, ist notwendig, um ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Eine Studie von Deloitte zeigt, dass jeder Euro, der ins Beziehungsmanagement investiert wird, sich fünffach auszahlt – das spricht deutlich für die langfristigen Vorteile auf Beziehungsaufbau bedachten Führungsstils. Mein Rat ist daher: Seien Sie präsent, ansprechbar und zeigen Sie auch Ihre menschlichen Seiten. Viele Interim Manager sind sehr darauf bedacht, alles perfekt zu machen und erscheinen dadurch oft unnahbar. Dabei kann es für das Team sehr wertvoll sein, wenn Führungskräfte ihre eigenen Schwächen eingestehen und zeigen, dass niemand perfekt ist – das schafft Nähe und Vertrauen. Ein guter Vergleich ist der zwischen einem guten und einem perfektionistischen Gastgeber: Der

perfektionistische Gastgeber verliert seine Gäste aus dem Blick, weil er nur auf Perfektion achtet. Ein guter Gastgeber hingegen kümmert sich zuerst um seine Gäste – und dann um die Abläufe. Wir befinden uns mittlerweile in einem Arbeitnehmermarkt, schlechte Führung ist für Unternehmen ein großes Risiko. Schlechte Führungskräfte riskieren, dass Talente das Unternehmen verlassen. Und das kann sich kein Unternehmen leisten!

Sponsorenanzeige

M K
R G
mkrgr.com

MÜTZE KORSCH
RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH

Wir beraten Interim Manager und Provider und sind Partnerkanzlei des DDIM!

Rechtsanwalt Dr. Stefan Krüger Rechtsanwalt Manuel Schulz



Sponsorenanzeige

Entweder werden wir einen Weg finden oder wir machen einen!
Hannibal

ASSET BASED
FINANCE
für den Mittelstand

Wir finanzieren Ihre Zukunft!

MATURUS
FINANCE GMBH



Kongress 2024 Impressionen





INTERVIEW MIT SVEN H. KORNDÖRFFER:

Wertschätzung ist die Basis von Wertschöpfung!

Herr Korndörffer, was bedeutet zeitgemäße Führung für Sie?

Zeitgemäße Führung bedeutet für mich vor allem, Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und sie in ihrer individuellen Stärke zu unterstützen. Zwar ist der Grundgedanke nicht neu, doch heute wird er aktueller und bedeutender denn je. Führung ist weit mehr als das Verwalten von Zahlen oder Tabellen. Es geht darum,



einen Rahmen zu schaffen, in dem Menschen ihre Fähigkeiten und Potenziale optimal entfalten können.

Wenn Führungskräfte den Raum für Eigenverantwortung und Gestaltung bieten, entsteht nicht nur Leistung, sondern auch Freude und intrinsische Motivation bei den Mitarbeitenden. Und das ist für mich der Kern moderner Führung: Menschen zu inspirieren und ihnen die Freiheit und das Vertrauen zu geben, in ihrer Rolle zu wachsen und Großes zu leisten.

In der aktuellen Wirtschaftslage werden vermehrt Rufe nach „starker Führung“ laut. Was verstehen Sie unter starker Führung im Unternehmenskontext?

Menschen suchen nach Orientierung und klaren Werten, die ihnen Halt geben. Starke Führung bedeutet jedoch nicht, autoritär zu agieren oder Vorgaben einfach durchzudrücken, sondern vielmehr ein authentisches Vorbild zu sein. Für mich besteht starke Führung darin, den Menschen zuzuhören, mit ihnen in den Dialog zu gehen und ihre Perspektiven einzubeziehen.

Eine echte Führungspersönlichkeit wird nicht durch autoritäres Auftreten respektiert, sondern durch Charakterstärke und Authentizität. Wie beim „Kleinen Lord“ von Frances Hodgson Burnett: Der kleine Lord beeindruckt durch seine Nähe zu den Menschen, seine Integrität und Empathie, die ihm den Respekt und das Vertrauen seiner Umgebung sichern. Eine solche natürliche Autorität inspiriert, gibt Sinn und setzt klare, sinnstiftende Zielbilder. Für mich ist das der wahre Kern moderner Führung: Menschen auf Augenhöhe zu begegnen, ihnen Sinn zu vermitteln und sie auf ihrem Weg zu unterstützen.

Als Interim Manager muss ich performen: Wie kann wertebasierte Führung der Realität eines so zahlengetriebenen Umfelds gerecht werden?

Wertschätzung ist die Basis von Wertschöpfung! Auch im zahlengetriebenen Umfeld eines Interim Managers bleibt wertebasierte Führung essenziell. Wenn Mitarbeitende spüren, dass sie als Menschen gesehen, gehört und respektiert werden, steigt ihre Motivation und ihr Engagement erheblich – weit mehr als durch das bloße Präsentieren von Zielvorgaben.

Wertebasierte Führung bedeutet Freude und echtes Interesse an den Menschen zu haben, mit denen ich arbeite. Nur so lassen sich nachhaltige Erfolge erzielen, unabhängig davon, ob ich als Interim Manager oder in einer festen Position agiere. Letztlich führt man durch Menschen und mit Menschen – das gilt in jeder Form der Führung.

Interim Manager stehen vor der Herausforderung, in kurzer Zeit Vertrauen bei den Mitarbeitenden aufzubauen. Wie könnte das Ihrer Meinung nach gelingen?

Als Interim Manager ist es entscheidend, sich von Beginn an den Menschen zuzuwenden und eine echte Verbindung aufzubauen. Die besten Interim Manager sind auf allen Organisationsebenen gute Kommunikatoren. Vertrauen entsteht, wenn die Mitarbeitenden spüren, dass ich nicht nur ihre Leistung sehe, sondern auch sie als Menschen wahrnehme und wertschätze. Ich bin überzeugt: Zuerst Mensch sein, dann Manager.

Viele glauben fälschlicherweise, dass Nähe und Freundlichkeit die Autorität mindern. Doch das Gegenteil ist der Fall. Durchsetzungsstärke und wertorientiertes Handeln gehen Hand in Hand. Wenn ich meinen Fokus klar und transparent kommuniziere und dabei authentisch und freundlich auftrete, baue ich Vertrauen auf

und schaffe eine produktive, motivierende Atmosphäre. Für mich ist das eine Strategie, die das Vertrauen stärkt und nachhaltig zum Erfolg führt.

Sie betonen die Rolle der Empathie bei Führungskräften – kann eine zu starke Einfühlsamkeit Führungskräfte nicht auch schwächen?

Nein, Empathie schwächt Führungskräfte nicht – im Gegenteil, sie stärkt die Führungsposition, wenn sie mit einem klaren Zielfokus kombiniert wird. Empathie bedeutet ja nicht, dass ich mich privat eng mit jedem Mitarbeitenden verbinde oder jede Freizeitaktivität mitmache. Vielmehr geht es darum, Verständnis füreinander zu entwickeln und die individuellen Situationen der Mitarbeitenden zu kennen.

Wenn ich weiß, dass ein Mitarbeiter ein krankes Kind zu Hause hat, kann ich seine Situation nachvollziehen und ihn gezielt unterstützen. Das schafft Vertrauen und eine viel stärkere Verbindung, als wenn ich nur auf Ergebnisse achte, ohne die persönlichen Umstände zu kennen. Füreinander da zu sein und eine gute Arbeitsbeziehung aufzubauen sind essenziell – unabhängig von der Größe des Unternehmens. Empathie und Freude am Umgang mit Menschen sind Qualitäten, die nicht in jedem Fachgebiet vermittelt werden, aber sie sind grundlegend für nachhaltigen Führungserfolg.

Was tue ich, wenn Empathie einfach nicht zu meinen Stärken als Führungskraft zählt, weil ich z. B. ein Narzisst und Choleriker bin?

Dann sollten Sie bewusst an diesem Aspekt arbeiten – sowohl im eigenen Interesse als Führungskraft als auch im Interesse des Teams und Unternehmens. Eine zentrale Frage lautet: Welche Fähigkeiten und Qualitäten suchen wir in unseren Führungskräften? Wenn jemand Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen hat, ist es die Aufgabe der übergeordneten Führung, diesen Menschen durch Coaching zu unterstützen und aufzuzeigen, warum empathisches Verhalten für langfristigen Erfolg notwendig ist.

Sollte eine Führungskraft auch nach intensiver Unterstützung kein Vertrauen im Team aufbauen können, sind konsequente Entscheidungen erforderlich. Die Kultur eines Unternehmens steht und fällt mit dem gegenseitigen Vertrauen und Respekt. Daher sollte klar sein: Wenn eine Führungskraft keine Empathie entwickeln kann, könnte dies zu einer Abwanderung von Talenten führen – und das wäre für das Unternehmen eine Gefahr.

Für Mitarbeitende, die sich in einer solchen Situation befinden, kann es ratsam sein, das Verhalten der Führungskraft offen und respektvoll anzusprechen. Falls jedoch keine Veränderung eintritt, ist es wichtig, die eigene Gesundheit und das eigene Wohl im Blick zu behalten und gegebenenfalls einen Wechsel in Betracht zu ziehen. Letztlich sollten sich Führungskräfte täglich reflektieren und sich fragen: „Werde ich meiner Rolle als Führungskraft gerecht? Fördere ich das Vertrauen und die Motivation meines Teams?“ Diese Selbstreflexion ist der Schlüssel zu einer wertschätzenden, erfolgreichen Führung.

**One Vision. One Team.
One Success.**

ma management angels
Wir beflügeln Organisationen

GroNova
für neues Wachstum

EIM companies

Sponsorenanzeige

Kongress 2024 Impressionen





INTERVIEW MIT PROF. DR. GÜNTHER SCHUH:

Deutschland sollte mehr Schweiz wagen!



Herr Prof. Schuh, wird die deutsche Automobilindustrie dem Anspruch, Weltmarktführer zu sein, heute noch gerecht?

Im Hinblick auf das Produktionsvolumen ist die deutsche Automobilindustrie längst kein Weltmarktführer mehr. Wir produzieren etwa vier bis viereinhalb Millionen Fahrzeuge pro Jahr, was global betrachtet relativ wenig ist. Zwar produzieren deutsche Automobilunternehmen weltweit deutlich mehr Fahrzeuge, doch gemessen am Volumen hat China die führende Rolle am Weltmarkt schon längst übernommen.

Wenn wir Ihre Frage jedoch auf die technologische Führungsrolle umstellen, würde ich sagen: Deutschland ist weiterhin führend. Dennoch habe ich Zweifel, ob unser Land auch im Bereich der Elektromobilität sowohl Markt- als auch Technologieführer sein wird – zumindest in Bezug auf rein batterieelektrische Fahrzeuge. Aber das muss auch nicht unser Ziel sein. So wie wir uns bei der Photovoltaik auf China als Hauptproduzenten verlassen können, könnte Ähnliches für die Batterieproduktion gelten.

Tatsächlich bleibt es eine wirtschaftliche Herausforderung, mit rein batterieelektrischen Fahrzeugen langfristig profitabel zu sein. Daher halte ich es für klug, dass die deutsche Automobilindustrie trotz politischem Druck nicht ausschließlich auf batteriebetriebene Fahrzeuge setzt. Stattdessen bietet es strategische Vorteile, ein breites Spektrum an Antriebstechnologien zu bedienen – idealerweise einschließlich Wasserstoff, einem Bereich, in dem ich großes Potenzial für die deutsche Industrie sehe.

Welchen Anteil hat die Politik in der stockenden Verkehrswende?

Die Differenz zwischen „gut gemeint“ und „gut gemacht“ war selten so groß wie in der Verkehrswende. Politisch wurden richtige Ziele verfolgt, aber das Vertrauen in die Industrie war unzureichend. Dieser Vertrauensmangel ist teilweise verständlich – insbesondere nach dem Diesel-Skandal, der das Ansehen der Automobilindustrie nachhaltig beschädigt hat. Infolgedessen war es eine Zeit lang politisch heikel, sich von dieser Branche beraten zu lassen.

Ein weiteres Problem war das Fehlen klarer, zielführender Vorgaben vonseiten der Politik, die oft auf kostspielige Fördermaßnahmen setzte, anstatt ein klares Zielsystem zu kommunizieren. Die Gesetzgebung griff zu stark in den Markt ein – das Verbrennerverbot ist ein prominentes Beispiel. Dabei hätte sich der Übergang

zur Elektromobilität wahrscheinlich ohnehin rasch vollzogen, unterstützt durch den natürlichen Wandel in der Nachfrage. Die Politik allerdings misstraute dem selbstregulierenden Potenzial des Marktes und setzte verstärkt auf Förderungen, die viele Menschen in die Elektromobilität lenkten, selbst wenn es in einigen Fällen nicht die ideale Lösung für deren individuelle Mobilitätsbedürfnisse war.

Wie meinen Sie das?

Für Menschen mit kurzen Fahrstrecken und moderatem Jahreskilometerstand ist das Elektroauto bereits jetzt eine kostengünstige und sinnvolle Lösung – auch ohne Förderungen. Das starke Eingreifen durch Prämien hat jedoch eine gewisse Marktzurückhaltung geschaffen, da potenzielle Käufer auf künftige Subventionen warten.

Auch die Wissenschaft spielt hier eine Rolle: Angesichts der vielen, teils widersprüchlichen wissenschaftlichen Einschätzungen zur Verkehrswende herrschte eine enorme Unsicherheit. So betrachtet fällt es schwer, die politische Entscheidungsebene allein für das schleppe Vorankommen verantwortlich zu machen – auch die Wissenschaft trug zur Verwirrung bei. Insofern sollte die Verantwortung für die stockende Verkehrswende auf mehrere Schultern verteilt werden.

Angesichts des globalen Kostendrucks: Wie realistisch ist es, die Produktion und Entwicklung in Deutschland zu halten?

Deutschland sollte mehr Schweiz wagen – also seine Rolle als Standort für globale Konzerne weiterentwickeln. Die Schweiz zeigt: Es ist möglich, hochproduktive Unternehmen zu haben, die zwar inländische Zentren betreiben, aber international operieren. Einige deutsche Unternehmen wie Siemens oder Bayer machen das bereits. Wir sollten den Erfolg unserer Wirtschaft

nicht mehr daran messen, wie viele Produktionsarbeitsplätze in Deutschland angesiedelt sind. Angesichts des demografischen Wandels und eines voraussichtlichen jährlichen Defizits von rund 700.000 Arbeitskräften pro Jahr in den nächsten zehn Jahren werden wir in Deutschland ohnehin mit einem Mangel an Arbeitskräften konfrontiert sein – nicht mit Arbeitslosigkeit. Es wird vielmehr ein Wettbewerb um Fachkräfte entstehen.

Die Schweiz zeigt, dass Innovation und Produktivität florieren, wenn Tätigkeiten mit geringerer Wertschöpfung ausgelagert und Spitzenleistungen im Inland gefördert werden. In diesem Sinne geht es beim Erhalt der deutschen Automobilindustrie nicht darum, Produktionsstätten im Land zu behalten, sondern um die strategische Ausrichtung auf Entwicklung und Innovation. Aktuelle Fälle, wie die Diskussion um mögliche Stellenstreichungen bei Volkswagen, sind oft Ausdruck interner Machtspiele zwischen Betriebsrat, Gewerkschaften und Unternehmensführung. Viele der betroffenen Mitarbeitenden hätten jedoch wenig Schwierigkeiten, adäquate neue Stellen zu finden. Für den Wettbewerb auf globaler Ebene wird Deutschland jedoch seine Produktionskosten und seine Produktivität im Blick behalten müssen, um die Attraktivität als Standort für die Wirtschaft zu sichern.

Ein Fehler war das Verbrennerverbot, das zum Verlust von Knowhow im Bereich Verbrennungsmotoren geführt hat. Viele Zulieferer und Ingenieure sind aufgrund fehlender Perspektiven ins Ausland abgewandert, insbesondere nach China. Das führt heute dazu, dass die fortschrittlichsten Verbrennungsmotoren aus China kommen. Wenn Deutschland seine Rolle als technologisches Zentrum behalten will, darf die Weiterentwicklung

nicht durch einseitige Verbote eingeschränkt werden. Vielmehr sollten wir in alle Richtungen denken und den Wettbewerb der besten Ideen fördern.

Wo sehen Sie die deutsche Automobilbranche in 10-15 Jahren? Könnten Sie uns 1-2 Szenarien skizzieren?

Die deutsche Automobilindustrie wird die nächsten 15 Jahre gut bestehen und ihre Position behaupten. Der große Unterschied zwischen den etablierten deutschen Herstellern von E-Autos und vielen neuen Akteuren im Markt ist die Fähigkeit zur Profitabilität, die bislang nur wenige – wie Tesla und einige deutsche Unternehmen – erreicht haben. Tesla hat gezeigt, wie sich mit Elektroautos Gewinne erzielen lassen und einige deutsche Hersteller haben dies erfolgreich übernommen, wenngleich sie den Massenmarkt für Elektromobilität noch nicht vollständig erobert haben.

Ein Überrollen des europäischen Marktes durch chinesische Automobilhersteller ist eher unwahrscheinlich. Insbesondere bei Elektrofahrzeugen wird der Angriff chinesischer Marken vermutlich weniger stark ausfallen als oft vermutet. Wir sollten auch bedenken: Unternehmen wie Volkswagen sind keine „notleidenden“ Unternehmen, sondern arbeiten derzeit an der Optimierung ihrer Produktionsstandorte und Wertschöpfungsketten. Ein Eingreifen des Staates ist in der aktuellen Lage von VW unnötig und könnte ein falsches Signal setzen. Beispielsweise würde eine staatliche Subvention für ein profitables Unternehmen wie Volkswagen, das zuletzt 23 Milliarden Euro verdient hat, den Grundgedanken des freien Marktes untergraben und Donald Trumps Vorhaben, Einfuhrzölle zu implementieren, nur bestätigen.



Kongress 2024 Impressionen



INTERVIEW MIT MAKS GIORDANO:

Zwischen Hype und Praxis: GenAI im Interim Management



Maks, auf dem DDIM.kongress // 2023 war generative KI das nächste große Ding! Stand heute: Wo hat GenAI denn tatsächlich die Wirtschaft revolutioniert?

Generative KI hat in den letzten zwei Jahren in zahlreichen Unternehmensbereichen wie Kundenservice, Marketing, Softwareentwicklung, Datenanalyse und Wissensmanagement deutliche Fortschritte gebracht. Im Kundenservice setzen Unternehmen wie KLM und

Coca-Cola KI-Chatbots ein, um Anfragen schneller und effizienter zu bearbeiten und die Kundenzufriedenheit zu steigern. Marketingteams profitieren von Tools wie Jasper AI und ChatGPT, um Content schneller zu erstellen – was strategische Freiräume schafft und den kreativen Prozess beschleunigt.

Oder die Softwareentwicklung: Hier verbessert GitHub Copilot die Produktivität, weil es in Echtzeit Codevorschläge macht und somit die Entwicklungszeiten verkürzt. Unternehmen wie Microsoft nutzen das bereits. Und auch im Bereich Datenanalyse zeigt KI ihr Potenzial: Morgan Stanley nutzt ChatGPT, um große Datenmengen zu strukturieren und schnellere und fundiertere Entscheidungen treffen zu können.

Auch gibt es Wissensmanagement-Tools wie Notion AI, was Wissen leichter zugänglich macht. Wir stehen noch am Anfang einer exponentiellen Entwicklung, die in den kommenden Jahren enorme neue Möglichkeiten schaffen wird.

Generative KI findet vermehrt Anwendung in der Cybersicherheit, aber oft scheint das mehr eine Reaktion gegen Hacker zu sein, die selbst KI einsetzen. Gibt es auch Anwendungsbeispiele, bei denen KI direkten Einfluss auf die Wertschöpfung nimmt?

Definitiv. In der Fertigung etwa nutzt Bosch KI für Predictive Maintenance, wodurch Wartungsarbeiten vorausschauend geplant werden können. So minimiert das Unternehmen ungeplante Maschinenstillstände, reduziert Produktionskosten – und steigert die Produktivität.

In der Logistik und im Lieferkettenmanagement analysiert Amazon mit KI seine Verkaufsdaten, um die Lagerbestände dynamisch anzupassen. Das senkt Lagerkosten, verbessert die Lieferketteneffizienz und ermöglicht eine schnellere Reaktion auf Nachfrageänderungen.

Oder Siemens: Der Konzern setzt KI in der Qualitätskontrolle ein, um Produktionsfehler in Echtzeit zu erkennen.

So werden Fehler schneller und präziser erkannt, die Produktqualität erhöht – und Kosten reduziert.

Im Einzelhandel nutzt beispielsweise Walmart KI, um die Verfügbarkeit von Waren zu optimieren und die Bestandsverwaltung zu verbessern. So werden Verkaufschancen maximiert und Lagerkosten gesenkt, während die Nachfrageprognosen die Effizienz der Bestandsverwaltung steigern.

Wie wird GenAI in deinem Kundenumfeld angewandt: eher experimentell oder schon ganz konkret?

Sowohl als auch. Viele Unternehmen, wie z. B. PepsiCo, testen GenAI zunächst in Pilotprojekten, etwa zur Entwicklung kreativer Marketingideen. Diese Experimente sind risikofrei und ermöglichen Einblicke in das Potenzial der Technologie, bevor größere Investitionen erfolgen. Es gibt aber auch produktive Anwendungen: Unternehmen setzen KI-gestützte Chatbots ein, die rund um die Uhr Kundenanfragen bearbeiten, etwa bei Fluglinien für Umbuchungen und Gepäckverfolgung.

Meine Kunden aus dem Banken- und Versicherungssektor sind da etwas zurückhaltender. Sie setzen GenAI meist noch experimentell ein. Andere Unternehmen kombinieren auch experimentelle und konkrete Anwendungen: GenAI übernimmt Routinefragen, während komplexere Anliegen beim Menschen bleiben. Das zeigt auch: KI ergänzt und verbessert die Arbeit des Menschen – sie ersetzt den Menschen aber nicht. Darum rate ich Unternehmen, frühzeitig in GenAI zu investieren und die Technologie schrittweise zu integrieren.

Stichwort „Technologieerwartung“: Welche gesellschaftlichen Auswirkungen hat es, wenn Technologien wie GenAI derart gehypt werden? Fördert das eine gesunde Innovationskultur, oder läuft die Gesellschaft Gefahr, unrealistische Erwartungen zu entwickeln – und langfristig das Vertrauen in Technologie zu verlieren?

Ich glaube, der KI-Hype hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Innovationskultur. Auf der positiven Seite zieht er hohe Investitionen an, beschleunigt die Entwicklung neuer Produkte und gibt Unternehmen wie Microsoft und Salesforce einen Wettbewerbsvorteil, da sie frühzeitig auf GenAI gesetzt haben. Das wiederum ermutigt auch andere Firmen, in innovative Technologien zu investieren, was den technologischen Fortschritt weiter antreibt.

Andererseits birgt der Hype die Gefahr unrealistischer Erwartungen. Wenn GenAI nicht die erhofften Ergebnisse liefert, kann es zu Enttäuschungen und einem Vertrauensverlust kommen, ähnlich wie bei der Blockchain. Solche Enttäuschungen könnten langfristig Innovationsmüdigkeit auslösen. Darum sind realistische Erwartungen, schrittweise Implementierungen und eine transparente Kommunikation entscheidend. Bildung und Aufklärung spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, den Hype in gesunde Innovationsimpulse

zu lenken, die auf nachhaltigen Fortschritten basieren statt auf übertriebenem Enthusiasmus.

Kennst du Beispiele aus dem Interim Management, bei denen GenAI Anwendung findet?

Da gibt es einige. Zum Beispiel helfen GenAI-Tools wie ChatGPT und Notion AI bei Due-Diligence-Projekten, große Datenmengen zu analysieren, indem sie Finanzberichte zusammenfassen und Risiken sowie Chancen identifizieren. Oder bei der Strategieplanung: Hier unterstützt GenAI die Szenario-Planung und Simulationen, sodass strategische Optionen fundierter geprüft und Entscheidungen besser vorbereitet werden können. Außerdem erleichtert GenAI bei der automatisierten Erstellung von Protokollen, Angeboten oder Reportings. Im HR-Bereich gibt es Tools wie HireVue, die KI-gestützte Interviews einsetzen, um passende Talente effizient zu identifizieren und so die Teamzusammensetzung beschleunigt.

Sponsorenanzeige

**Sehen wir uns.
In Düsseldorf.**

forma interim
marketing für macher

Glasklare **Positionierung.**
Konsistenter **Marktauftritt.**
Zielgruppenrelevantes **Marketing.**
Wir bringen Sie in die Pole Position.

Sponsorenanzeige

Interim Management
Executive Search
Non-Executive Directors

KEYPLAYER
Highperformer for your Business

mit **Performance Garantie**

KEYPLAYER unterstützt den DDIM Kongress in Düsseldorf am 8. & 9. November 2024 und ist live dabei

Welche KI-Tools kannst du Interim Managern für ihre Arbeit empfehlen – und wo können sie sich über die neuesten und relevantesten KI-Tools informieren?

Ich habe hier mal eine kleine Liste für Interim Manager zusammengestellt:

1. KI-Tools für Analyse und Berichterstellung

- ChatGPT (OpenAI): Unterstützung bei der Datenanalyse und Berichterstellung.
- Power BI und Tableau: Datenvisualisierung und KPI-Monitoring.
- MonkeyLearn: Sentiment-Analysen und Textklassifikation.

2. KI-Tools für Kommunikation und Dokumentation

Jasper AI: Textgenerierung für interne und externe Kommunikation.

Notion AI: Wissensmanagement und automatische Inhaltszusammenfassung.

Otter.ai: Automatische Erstellung von Meeting-Protokollen.

3. KI-Tools für Talent Management und Teamaufbau

- HireVue: KI-gestützte Video-Interviews zur Bewerberanalyse.
- Recruitee: Automatisierung des Rekrutierungsprozesses.
- Gloat: Optimierung der internen Talentnutzung.

4. Tools zur strategischen Planung

- Crystal Knows: Verbesserung der Stakeholder-Kommunikation.
- Scenario Planning AI: Szenarioplanung und Simulation strategischer Optionen.
- Lucidchart: Visualisierung von strategischen Plänen und Prozessabläufen.

5. Persönliche Produktivitätstools

- Grammarly: Erstellung sprachlich präziser und professioneller Texte.
- Trello + Butler AI: Automatisierung von Aufgaben und Workflows.
- Zapier: Automatisierung von Routineprozessen durch Integration verschiedener Tools.

6. Informationsquellen

- Harvard Business Review und MIT Technology Review: Fundierte Artikel zur KI-Anwendung in Unternehmen.
- Product Hunt und Futurepedia: Plattformen zur Entdeckung neuer und innovativer Tools.
- LinkedIn Gruppen und Webinare: Austausch mit Experten und Entdeckung von Best Practices.

DDIM KONGRESS // 2024

Partner & Sponsoren



Sie möchten Kongresssponsor oder Medienpartner werden?

Als Kongresspartner bzw. Kongresssponsor profitieren Sie von Werbemöglichkeiten ohne Streuverluste in einer homogenen Zielgruppe. Unsere Veranstaltung richtet sich an Interim Manager (d. h. Führungskräfte auf Zeit mit Zugang zu Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen), Interim Management Provider (d. h. Vermittler von Interim Managern), Interessenten und Multiplikatoren. Eine verbindliche Anmeldung aller Gäste ist erforderlich.

Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf!

Michael Stechert (Geschäftsstellenleitung)
Lindenstr. 14 / Hinterhaus
50674 Köln

T: +49 (221) 92 428 - 555
info@ddim.de

www.ddim.de



Über die DDIM:

Die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V. (DDIM) ist die führende Branchenvertretung für professionelles Interim Management in Deutschland. Die Hauptaufgaben des Berufs- und Wirtschaftsverbandes sind die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder und die nachhaltige Förderung des Interim Managements in Deutschland.

Die DDIM definiert die Berufsstandards, fördert die Qualitätssicherung und unterstützt den Wissenstransfer ihrer Mitglieder. Die Mitgliedschaft in der Dachgesellschaft gilt als Ausweis für hohe Qualität und Kompetenz im Interim Management. Die Dachgesellschaft widmet sich der öffentlichen Anerkennung und dem beständigen Wachstum der Branche.

Als ihre international vernetzte Stimme versorgt sie Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit mit relevanten Informationen und ist Ansprechpartner für alle Fragen zum Interim Management. Die legitimen Interessen ihrer Mitglieder vertritt sie unabhängig und überparteilich.

Kontakt:

Michael Stechert (Geschäftsstellenleitung)

Lindenstr. 14 / Hinterhaus

50674 Köln

T: +49 (221) 92 428 - 555

info@ddim.de

www.ddim.de

Bildnachweise:

S. 1/2/32: DDIM; Fotos: Detlef Szillat; S. 11 links: Foto: SMS group / Building: Hartmann Architekten BDA; rechts: AdobeStock 851023391; S. 12: BOGE Rubber & Plastics Group; S. 13 links oben: Thomas Zedler; links unten: Dr. Tasso Enzweiler; rechts oben: Provectus Technologies GmbH; rechts unten: Stephan Rohe

Medienpartner:

brandeins

PERSONALintern

 **Springer** Professional



ddim-kongress.de