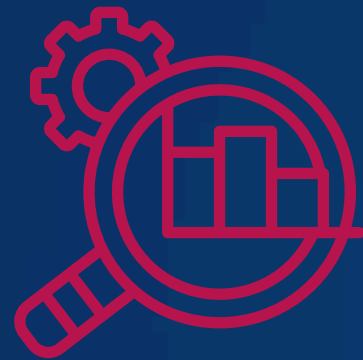




STOWARZYSZENIE
INTERIM
MANAGERS

RAPORT 2025



INTERIM MANAGEMENT W POLSCE

RAPORT BADANIA RYNKU, MARZEC 2025

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE:

ROMAN WENDT

STANISŁAW WOJNICKI

www.stowarzyszenieim.org

Spis treści

- 3** Podsumowanie badania polskiego rynku interim management 2024
- 4** Co to jest Interim Management
- 4** Definicja
- 6** O Stowarzyszeniu Interim Managers
- 7** Polski interim management w świetle raportu z badania 2024/2025
- 7** Kto uczestniczył w badaniu?
- 7** Główny obszar ekspercki
- 8** Drugi obszar ekspercki
- 9** Zainteresowanie stałą pracą
- 10** Ocena rozwoju rynku w 2024 roku
- 11** Ocena rozwoju rynku w 2025 roku
- 12** Zajątość w 2024 roku
- 13** Czy obecnie pracujesz?
- 14** Stawki
- 15** Presja na obniżenie stawki w ostatnich 6 miesiącach
- 15** Presja na obniżenie stawki na najbliższe 6 miesięcy
- 16** Kanał sprzedaży ostatniego projektu
- 17** Typ firmy
- 18** Branża
- 19** Wielkość firmy
- 20** Przychody firmy
- 21** Poziom pracy interim managera
- 22** Czego dotyczyło zadanie
- 23** Czas trwania projektu
- 24** Lokalizacja projektu
- 25** W jakim kraju chciał(a)byś prowadzić nowy projekt
- 26** Współpraca z service providerami
- 27** Z iloma service providerami współpracujesz?
- 28** Powody zatrudnienia interim managera
- 29** Dane demograficzne
- 30** Współpraca międzynarodowa SIM
- 31** SIM Certyfikowany Interim Manager ®
- 32** Akademia Inspiracji
- 33** Kobiety w Interim Management
- 34** Synergia pomiędzy radą nadzorczą a interim managerami - sposób na skuteczne zwiększenie wartości firmy i przyspieszenie procesu zmian
- 35** Konkurs „Projekt Interim Management Roku”
- 36** Interim management w wypowiedziach uczestników XIII Konferencji SIM

Podsumowanie badania polskiego rynku interim management 2024

Stowarzyszenie Interim Managers SIM z przyjemnością oddaje w Wasze ręce kolejną, jedenastą edycję raportu podsumowującego badanie polskiego rynku Interim Management. To wyjątkowe źródło wiedzy dla wszystkich uczestników tego dynamicznie rozwijającego się sektora: firm zatrudniających Interim Managerów, doświadczonych Interim Managerów, agencji pośrednictwa IM oraz dostawców usług.

Tegoroczne wyniki nie przynoszą spektakularnych zmian w stosunku do lat poprzednich. Istotne jest jednak, że w badaniu wzięło udział o 50% więcej respondentów niż w poprzednim roku, co czyni wyniki jeszcze bardziej reprezentatywnymi.

Jak wynika z badania, polski rynek IM ewoluje powoli, w miarę jak świadomość tego rozwiązania upowszechnia się wśród decydentów w firmach. Nadal jest to rynek we wczesnej fazie rozwoju w porównaniu do krajów zachodniej Europy. Wciąż wymaga on standaryzacji oraz efektywnych kanałów dystrybucji usług internetowych, które pośredniczą pomiędzy managerami a firmami.

Raport pokazuje strukturę i trendy polskiego rynku IM, obszary i sytuacje biznesowe w których ta forma zarządzania jest bardziej rozpowszechniona, a także stawki z jakimi polscy interim managerowie realizują projekty. Pokazuje też, jakimi kanałami pozyskuje się dzisiaj w Polsce projekty interimowe, oraz jak sami interimowie oceniają perspektywy rozwoju tego rynku.

Badanie prowadzone jest równoległe z identycznymi analizami prowadzonymi w 10 innych krajach Europy, których stowarzyszenia interim management zrzeszone są w europejskiej sieci INIMA - polskie Stowarzyszenie Interim Managers SIM jest jej członkiem-założycielem. Wyniki wszystkich 11 badań składają się na raport europejski, który publikowany jest wiosną każdego roku w miesięczniku Forbes.

Raport to niezbędne kompendium wiedzy dla każdego, kto chce budować swoją pozycję w tym prężnie rozwijającym się sektorze.

Zapraszamy do lektury



Stanisław Wojnicki
Członek Zarządu SIM, SIM
Certyfikowany Interim Manager®



Roman Wendt
Członek Rady Dyrektorów SIM, SIM
Certyfikowany Interim Manager®

Co to jest Interim Management

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.

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.

Dla firmy

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 onboardingu. 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 "karierę 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.

O Stowarzyszeniu Interim Managers

Stowarzyszenie Interim Managers:

16 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 korzyści 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.

16 lat działalności SIM to imponujący dorobek:

- 25 konferencje SIM, w tym 11 w ramach projektu unijnego, z udziałem ponad 3500 uczestników, w tym 50% decydentów w swoich organizacjach
- Ponad 650 godzin szkoleń i warsztatów poświęconych metodom i narzędziom Interim Managementu
- 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.

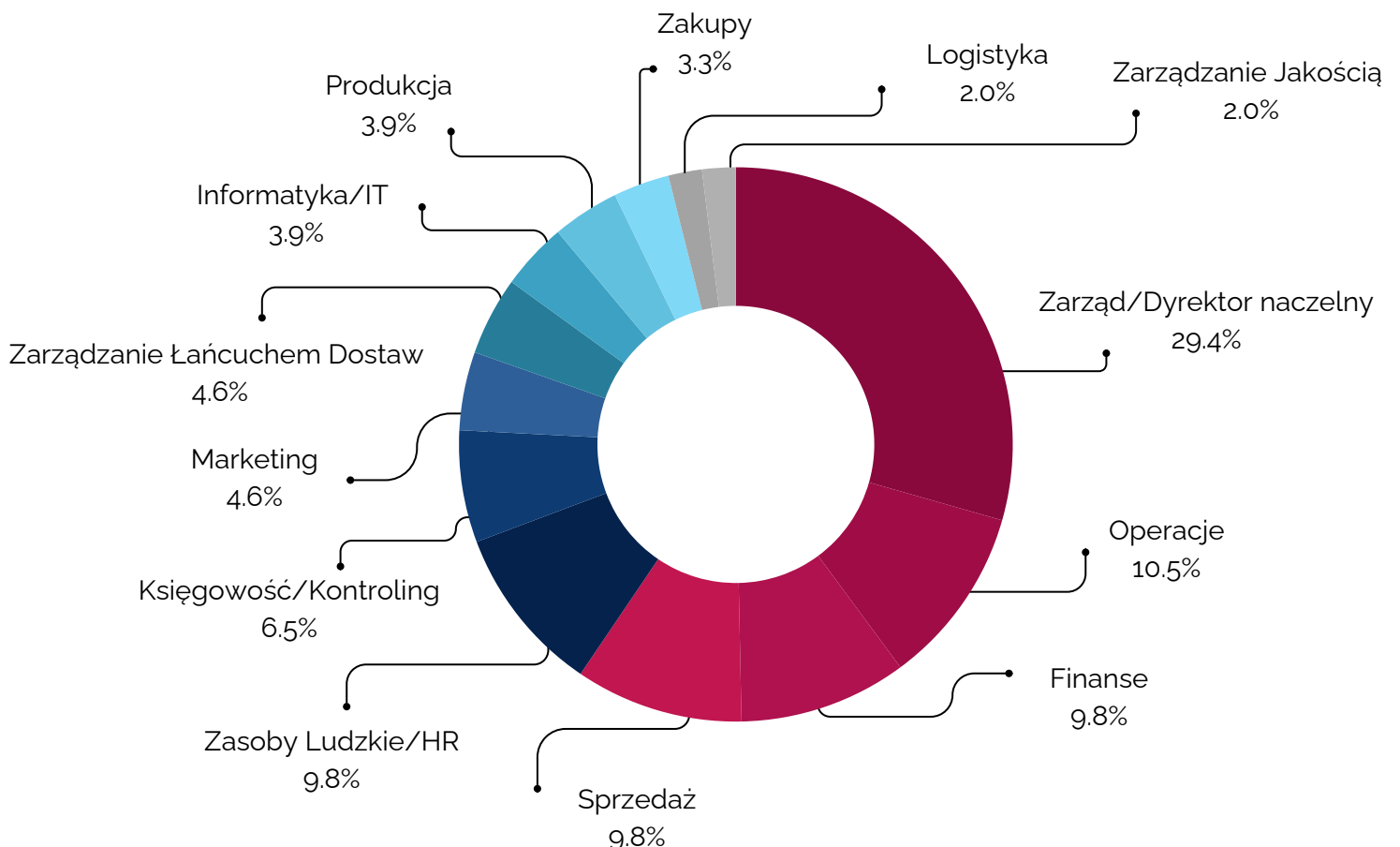
Polski interim management w świetle raportu z badania 2024/2025

Poniżej przedstawiamy wyniki badania polskiego rynku Interim Management, przeprowadzonego w grudniu 2024 i styczniu 2025. W badaniu tym wzięli udział zarówno członkowie SIM jak i osoby niezrzeszone. Odpowiedzi członków SIM stanowią część europejskiego raportu INIMA - sieci stowarzyszeń IM 11 krajów europejskich, której SIM jest członkiem-założycielem.

Kto uczestniczył w badaniu?

Większość uczestników badania to doświadczeni interim menedżerowie: 88% jest w wieku 46 lat lub więcej, 71% zrealizowało 4 lub więcej projektów a 69% działa w sektorze IM ponad 3 lata. Zawód jest mocno zmaskulinizowany: 72% respondentów to mężczyźni. Jednak na tle Europy Polska ma jeden z najwyższych wskaźników udziału kobiet.

Główny obszar ekspercki



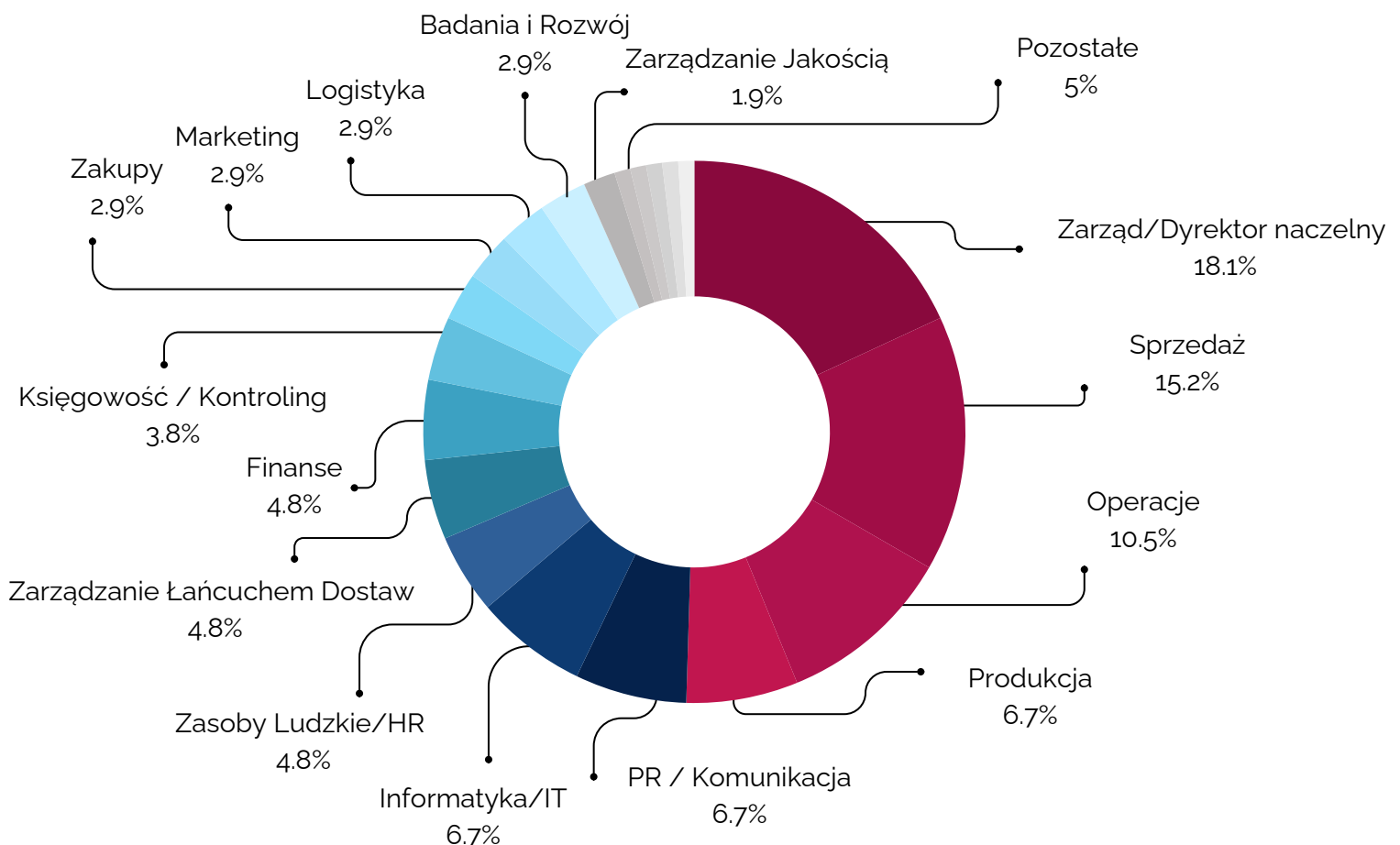
Członek Zarządu / Dyrektor naczelny (29%) to zdecydowanie najczęstszy obszar ekspercki Interim Managerów. Może to wynikać z ich wszechstronności i doświadczenia w zarządzaniu różnymi aspektami działalności firmy. Tak było i w poprzednich badaniach, ale w tym roku udział ten jest jeszcze wyższy (27,2% w badaniu 2023/24).

W roku poprzednim na drugim miejscu zdecydowanie uplasowały się Zasoby Ludzkie (HR), z udziałem 19%. W tegorocznym badaniu proporcje się zmieniły, prawdopodobnie ze względu na znaczące rozszerzenie badanej populacji. Operacje znalazły się na drugiej pozycji. Finanse, Zasoby Ludzkie/HR, Sprzedaż znalazły się ex aequo na trzeciej pozycji, każde z udziałem 9,8%. Na dalszych miejscach znalazły się Księgowość/Controlling, Marketing i Zarządzanie Łańcuchem Dostaw, z udziałem 5 lub 6 %. Odnotować tu należy znaczny spadek liczby przedstawicieli Produkcji (4%, podczas gdy w poprzednim roku było to 10%). Inne specjalizacje odnotowały niewielkie udziały. Na szczególną uwagę zasługuje tu niewielki wskaźnik Informatyki/IT - udział raportowany w badaniu to 2%. Jednak w praktyce należy przypuszczać, że jest to związane z bardzo powszechną praktyką pracy projektowej na własnej działalności gospodarczej w tym obszarze, przy czym jego przedstawiciele nie uważają się za interim managerów lecz raczej postrzegają siebie jako niezależnych usługodawców .

Wnioski

Główne obszary eksperckie Interim Managerów to: zarządzanie, finanse, zasoby ludzkie, operacje i sprzedaż. Interim Managerowie posiadają szeroki wachlarz umiejętności i doświadczeń, co czyni ich wszechstronnymi ekspertami w różnych dziedzinach kluczowych dla działalności firmy.

Drugi obszar ekspercki

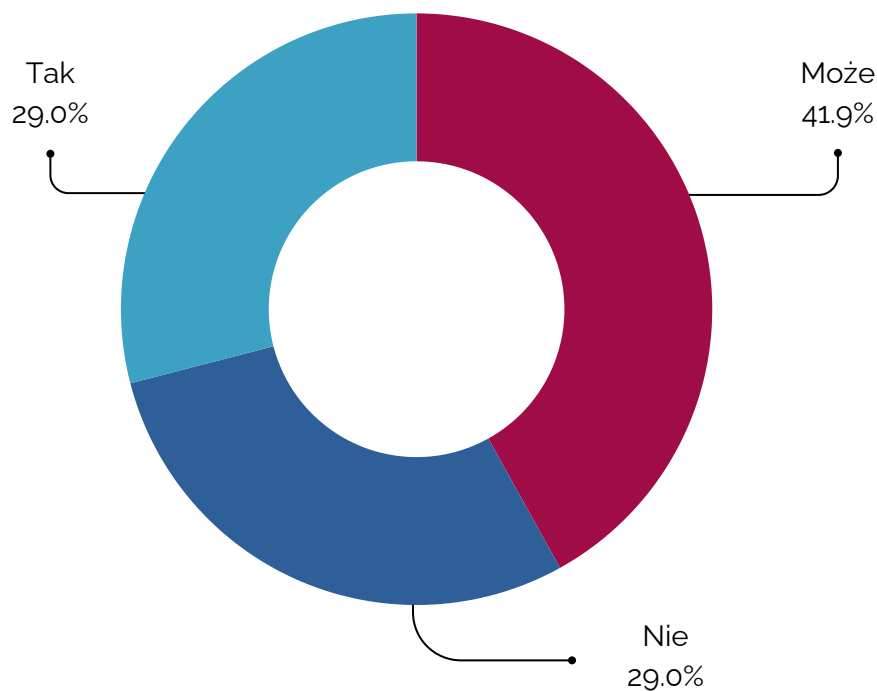


Podobnie jak w roku poprzednim, Członek Zarządu/Dyrektor naczelny (18%) jest najczęściej wskazywaną dziedziną ekspercką Interim Managerów. To pokazuje, że umiejętności zarządzania w tym obszarze są wysoko cenione i poszukiwane na rynku. Na dalszych pozycjach nadal są Sprzedaż (15%), Operacje (10%), choć kolejność uległa tu zmianie. Obszary nieco rzadziej wymieniane w tym kontekście to Produkcja, PR/ Komunikacja i Informatyka/ IT (po 7%). Na dalszych miejscach znajduje się bardzo wiele specjalności, co jest związane z faktem, iż respondenci mogli tu wybierać kilka odpowiedzi jednocześnie.

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 zarządzanie różnymi projektami i wyzwaniami.

Zainteresowanie stałą pracą



Wraz z dużym wzrostem liczby respondentów zmianie uległy proporcje odpowiedzi na pytanie, czy IM chciałby powrotu do pracy na pełny etat. Zmalała liczba odpowiedzi twierdzących (z 33% do 29%) i przeczących (z 34% do 29%), natomiast wzrósł odsetek osób niezdecydowanych (do 42%).

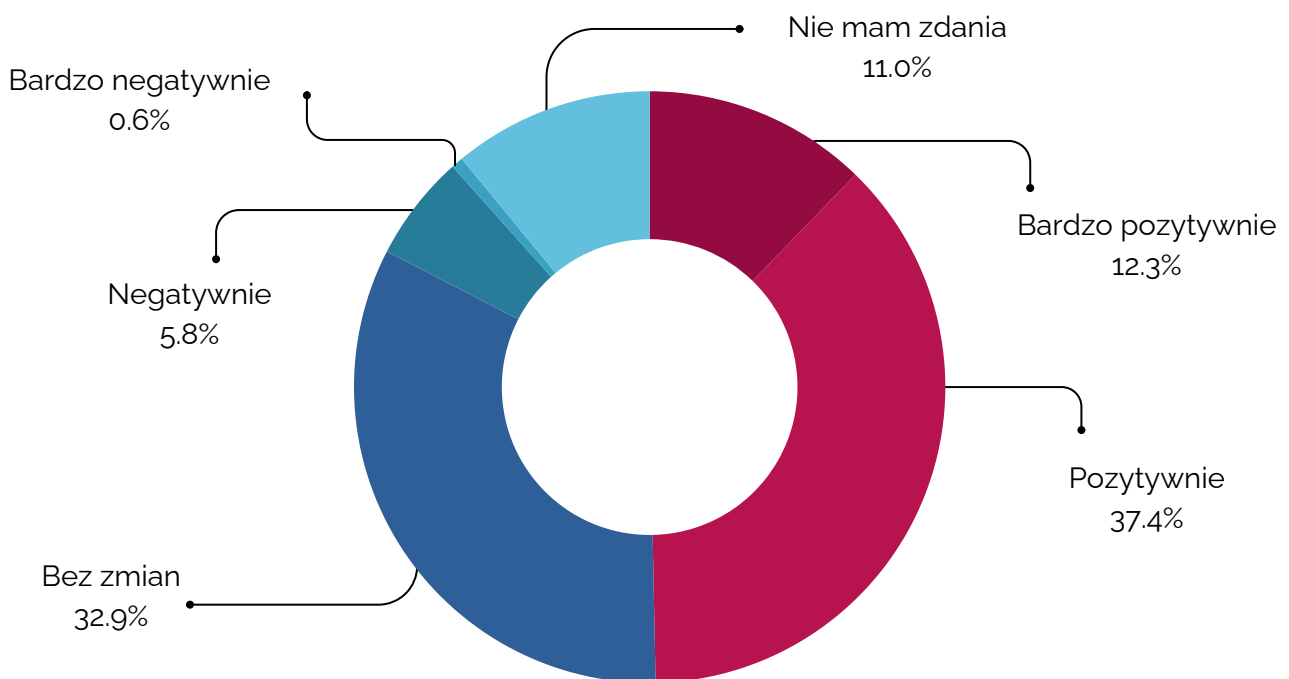
Wiąże się to prawdopodobnie z ryzykiem braku regularnych dochodów i ciągłości realizacji projektów. Praca IM to elastyczność, różnorodność projektów, niezależność, możliwość rozwoju często w przerwach pomiędzy projektami, ale jednocześnie – brak stabilizacji, brak dodatkowych pakietów i benefitów.

Dlatego przyjmuje się powszechnie, że interim management to rozwiązanie dla doświadczonych menedżerów wyższego szczebla, którzy przez lata zdążyli zapewnić sobie niezależność finansową i mogą pozwolić sobie na dłuższy proces pozyskiwania projektów.

Wnioski

Nie ma jasnej odpowiedzi na pytanie, czy Interim Managerowie są zainteresowani stałą pracą. Decyzja o wyborze formy zatrudnienia zależy od indywidualnych preferencji i priorytetów. Fakt, że 40% polskich respondentów to osoby poniżej 50 roku życia niewątpliwie wpływa na ich zainteresowanie stałą pracą, i pod tym względem sytuacja nie zmieniła się w stosunku do poprzednich badań.

Ocena rozwoju rynku w 2024 roku

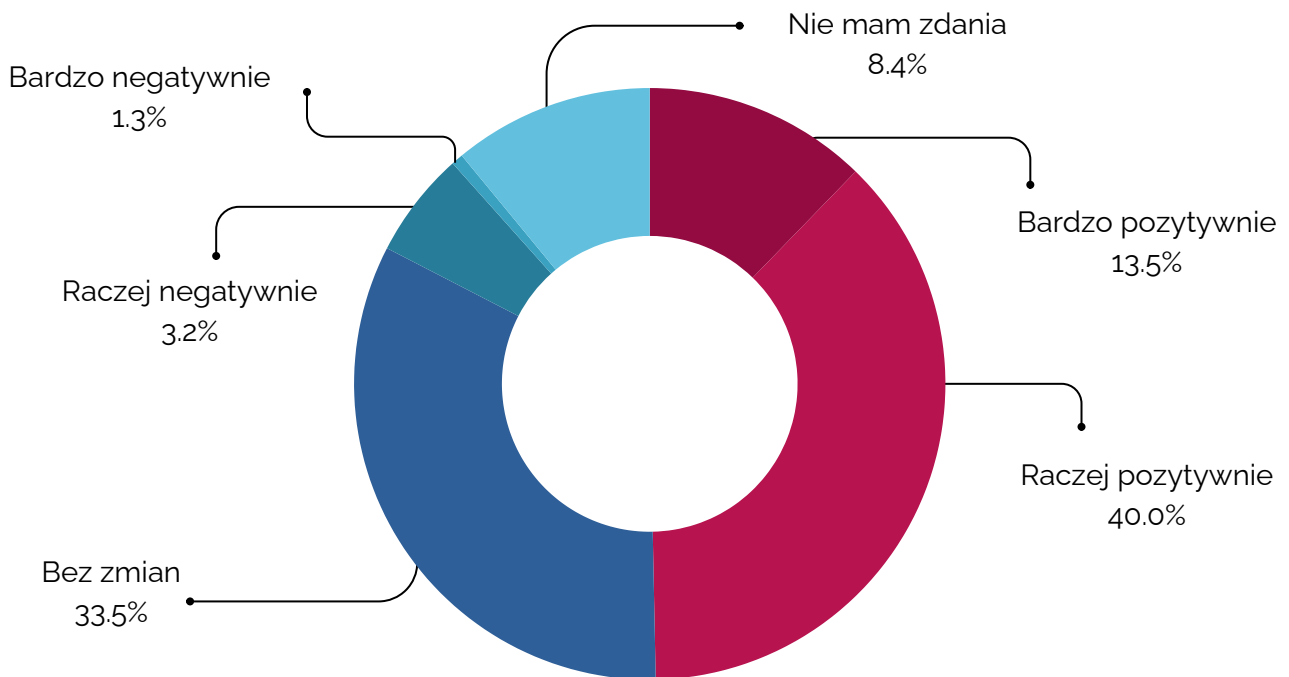


Rozkład opinii na ten temat jest bardzo podobny do tego z ubiegłego roku, przy czym udział ocen pozytywnych jest obecnie nieco wyższy: łącznie 48%, z czego ponad 12% to oceny bardzo pozytywne. Ocen negatywnych jest niewiele (6,4%, w tym 0,6% bardzo negatywnych), jedna trzecia respondentów ocenia rynek neutralnie a 11% nie ma zdania na ten temat.

Wnioski

Są one podobne, jak w roku poprzednim: polski rynek Interim Managementu w 2024 roku był stabilny. Postrzegany jest 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 2025 roku

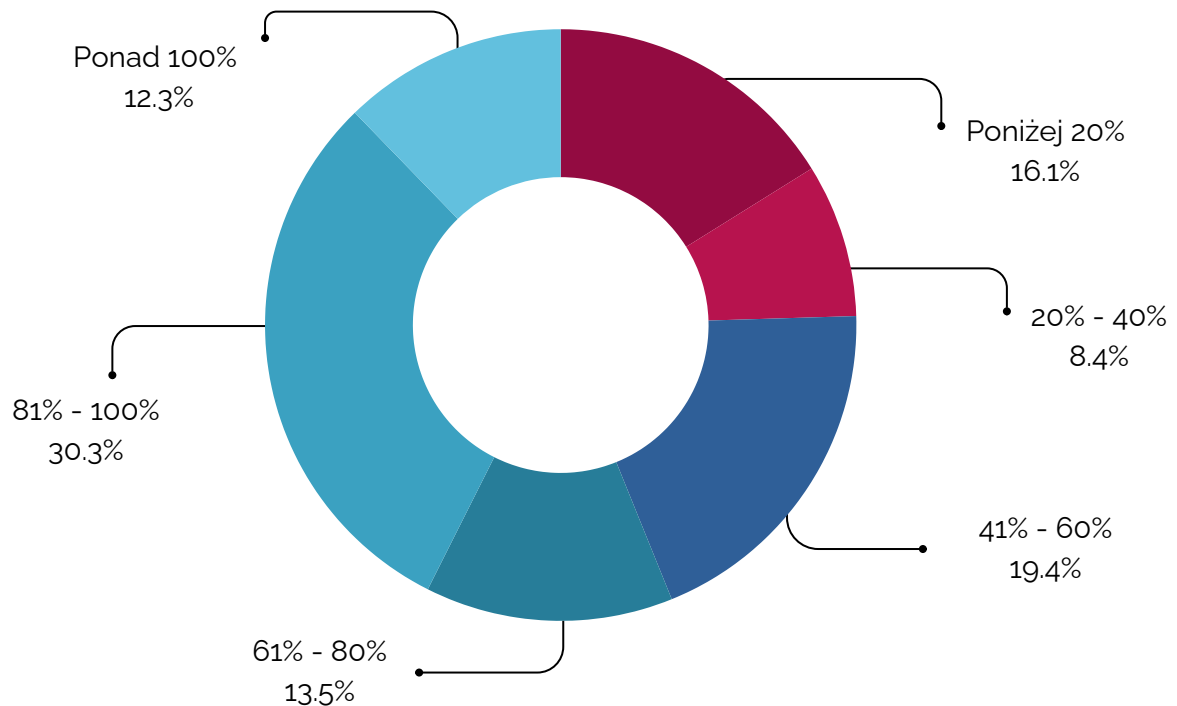


Ocena rozwoju rynku na 2025 rok jest niemal identyczna, jak w roku poprzednim: większość Interim Managerów (54%) patrzy na przyszłość rynku z optymizmem, w tym 40% respondentów ocenia perspektywy rozwoju jako raczej pozytywne, a 14% jako bardzo pozytywne. 34% nie przewiduje zmian na rynku. Tylko 4% ma negatywne opinie, w tym 1% bardzo negatywne.

Wnioski

Perspektywy rozwoju rynku Interim Managementu w nadchodzącym roku są pozytywne, większość interim managerów spodziewa się wzrostu lub stabilizacji rynku.

Zajętość w 2024 roku

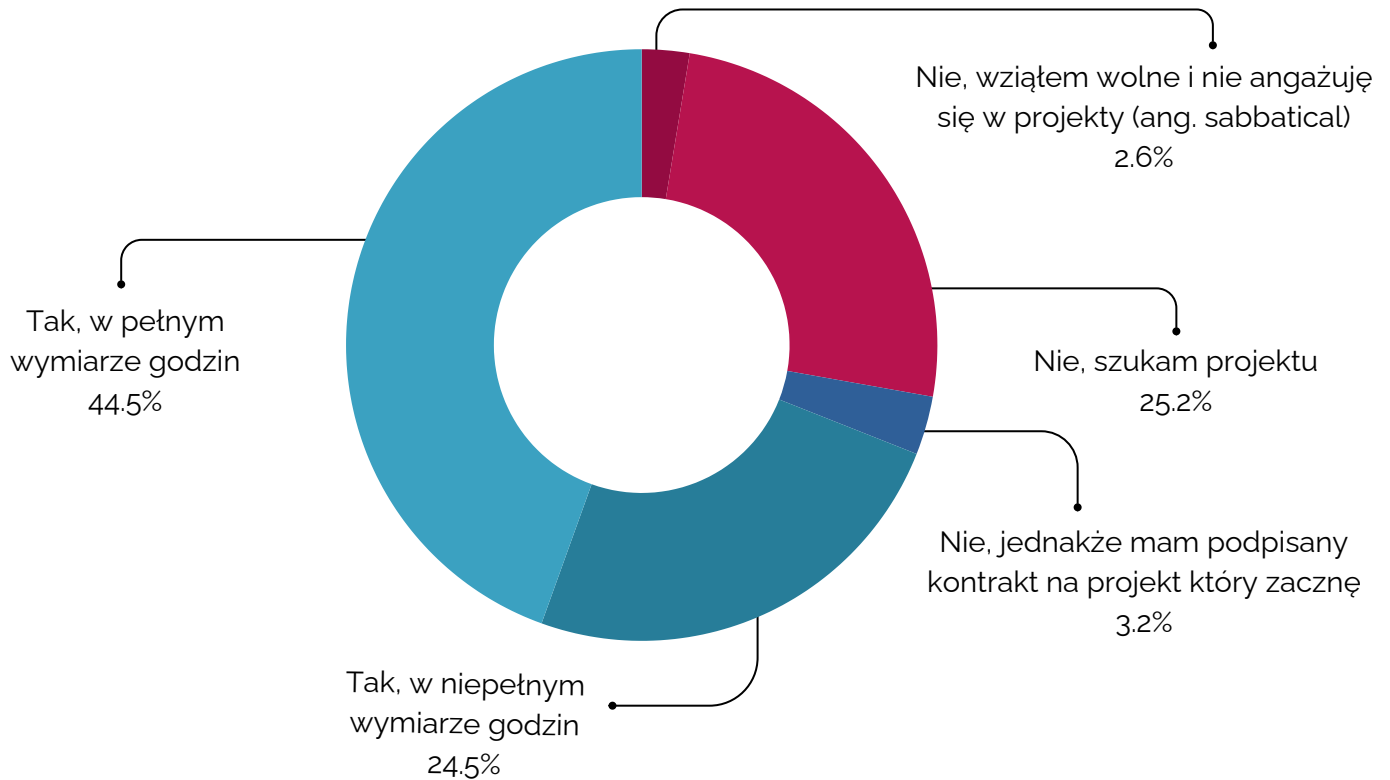


Podobnie jak w roku poprzednim, większość interim managerów była zajęta w wysokim stopniu (ponad 60%, w tym 12% ponad 100% - co oznacza więcej niż jeden projekt naraz). Składa się na to zapewne kilka czynników, takich jak wysoki popyt na ten rodzaj usług, dobra sytuacja gospodarcza w kraju, a także wysoka ocena doświadczenia i umiejętności interim managerów. Odsetek interim managerów o niskim stopniu zajętości (poniżej 40%) był identyczny jak w roku poprzednim (24%), co może wynikać z braku projektów w danym obszarze działalności lub zmiany profilu działalności. Średnia zajętość polskich interim managerów w 2024 roku wynosiła 64%.

Wnioski

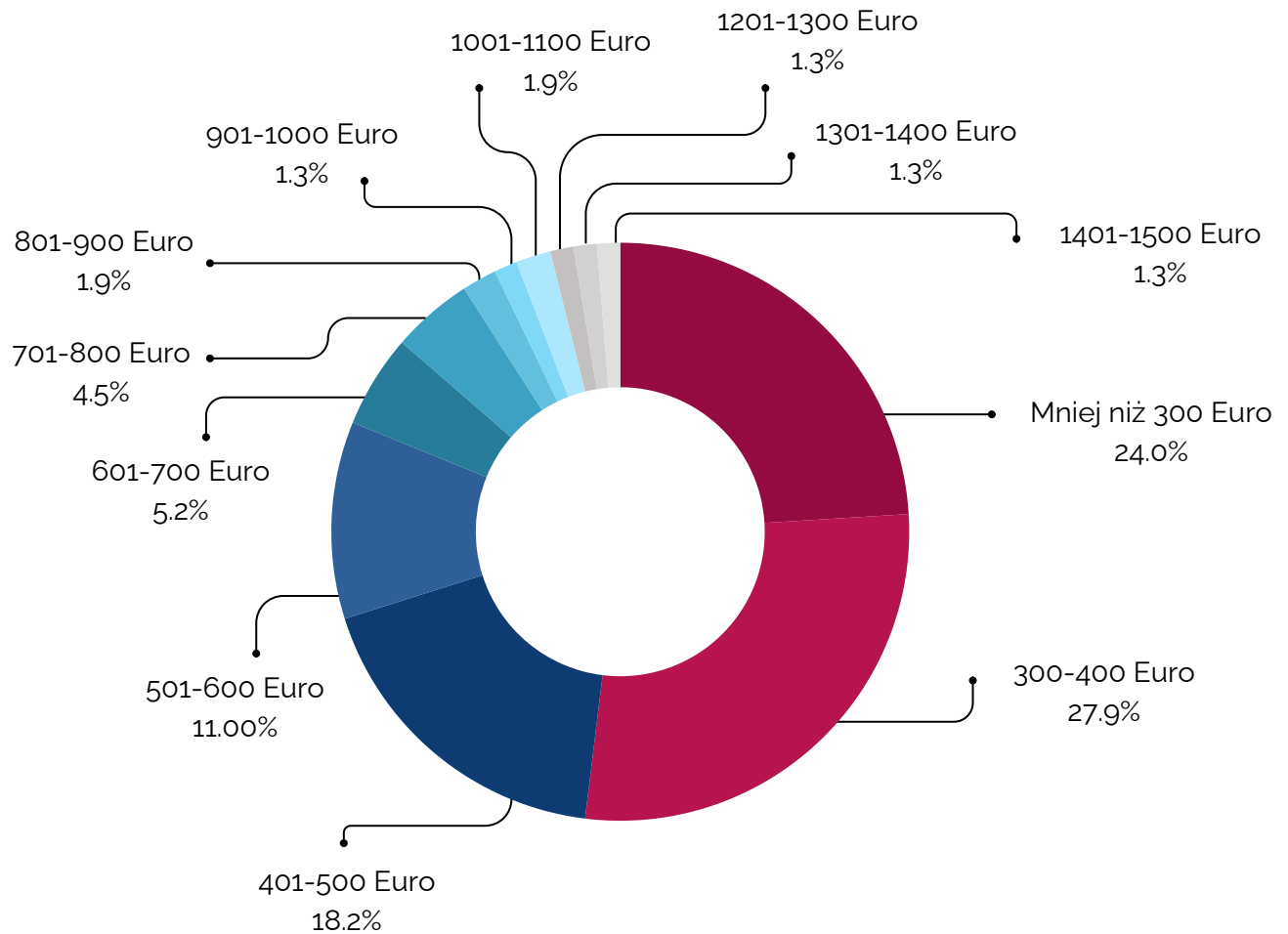
Rynek pracy był korzystny dla Interim Managerów w 2024 roku. W Polsce istnieje duże zapotrzebowanie na usługi doświadczonych Interim Managerów. Poziom zajętości Interim Managerów różni się w zależności od specyfiki działalności, preferencji i dostępności projektów.

Czy obecnie pracujesz?



W porównaniu z wynikami roku poprzedniego znacznie wzrosła liczba interim managerów realizujących projekty: 70%, w tym 45% w pełnym wymiarze godzin. Jednocześnie znacznie zmalał odsetek osób, szukających projektu. Wydaje się to potwierdzać optymistyczne poglądy na temat stanu rynku.

Stawki

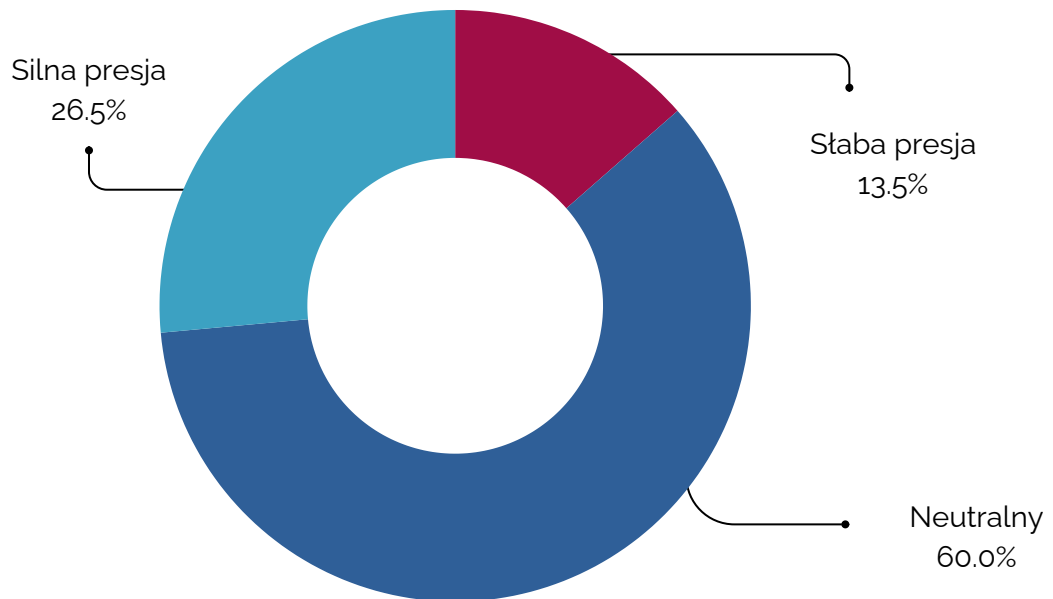


52% polskich interim managerów pracuje na stawkach poniżej 400 euro/dzień, w tym 28% na stawkach 300-400 euro/dzień. Pod tym względem polski rynek jest daleko w tyle za krajami Europy zachodniej, co oczywiście jest zgodne z ogólnymi proporcjami wynagrodzeń. 29% pobiera wynagrodzenie w przedziale 400-600 euro za dzień. Na stawkach wyższych, bliskich stawkom zachodnioeuropejskim, pracują nieliczni.

Wnioski

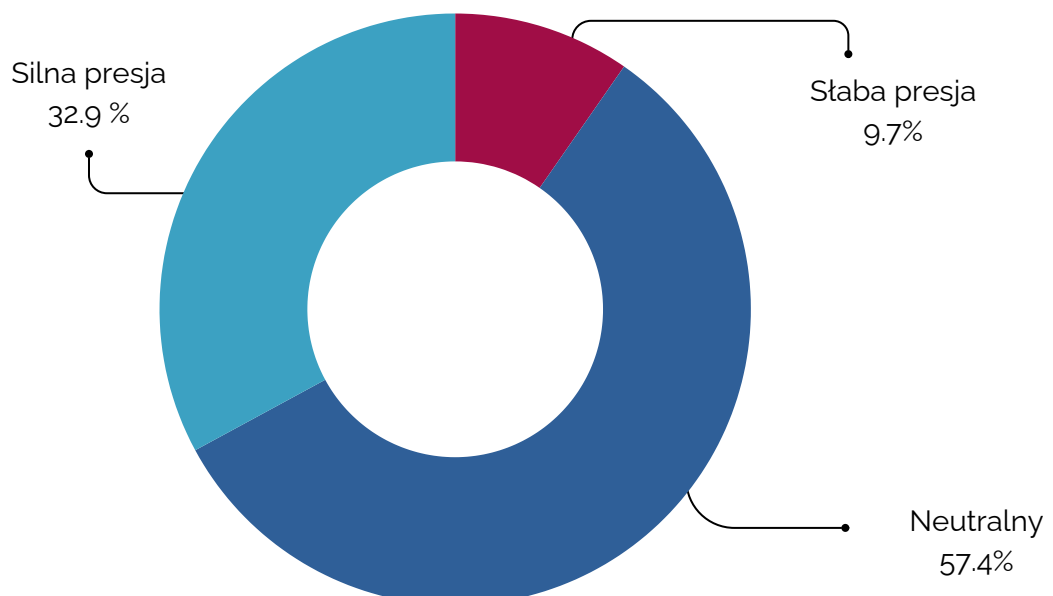
Stawki polskich Interim Managerów są nadal bardzo zróżnicowane i zależą od wielu czynników, co świadczy o tym, że polski rynek IM jest na wczesnym etapie rozwoju i nie jest uporządkowany. Średnia stawka dzienna w 2024 roku wyniosła 459.5 euro.

Presja na obniżenie stawki w ostatnich 6 miesiącach



Choć większość (60%) interim managerów nie odczuwała presji na obniżenie stawki w ostatnim półroczu, 26% napotkało silne dążenie do jej zmniejszenia. Działo się to pomimo faktu, że polskie stawki są najniższe spośród wszystkich krajów zrzeszonych w INIMA.

Presja na obniżenie stawki na najbliższe 6 miesięcy

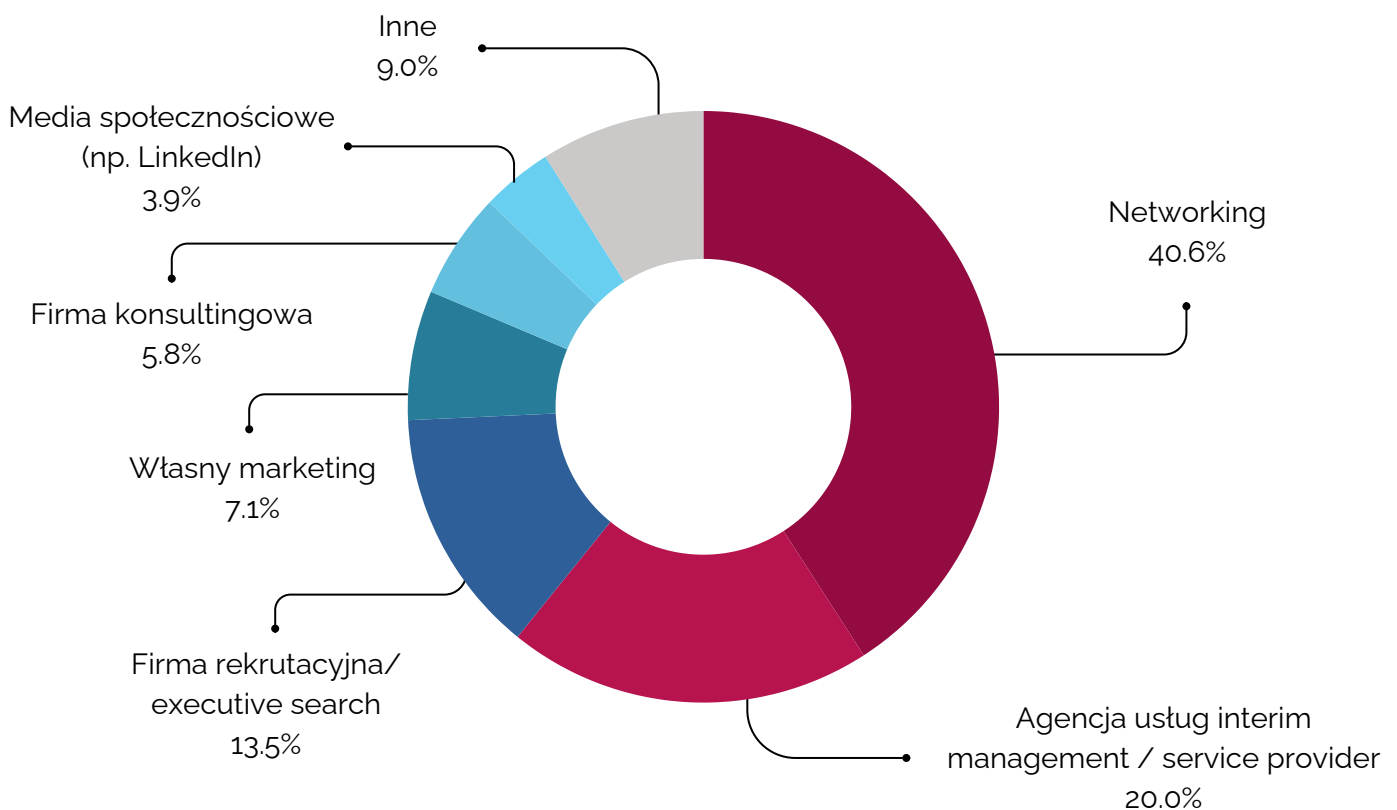


Podobnie jak w roku poprzednim większość (57%) interim managerów nie spodziewa się obniżenia stawek w najbliższym czasie. Może to wynikać z kilku czynników, takich jak oczekiwanie dalszej stabilizacji gospodarczej, utrzymanie się wysokiego popytu na usługi Interim Managerów oraz rosnąca świadomość wartości dodanej, jaką wnoszą do firmy Interim Managerowie. Jednak 33% IM są pod tym względem pesymistami. Wynika to zapewne z rosnącej tendencji firm do obniżania kosztów.

Wnioski

Dążenie firm do obniżania kosztów jest zrozumiałe i zdrowe – jednak najskuteczniejsze jest obniżanie kosztów stałych. Potrzebna jest dalsza działalność uświadamiająca przedsiębiorcom, że inwestycja w interim management przynosi korzyści dalece przewyższające koszt usługi.

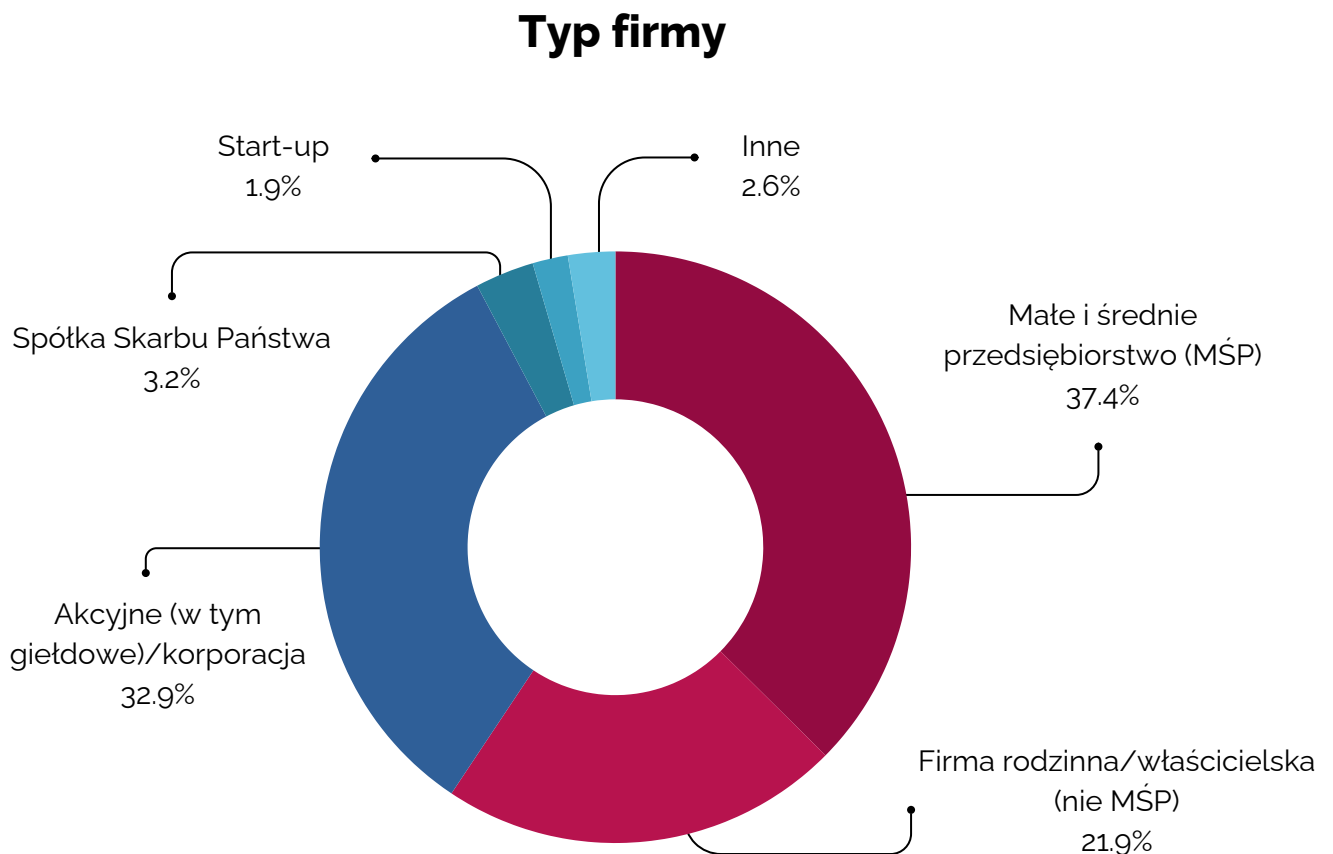
Kanał sprzedaży ostatniego projektu



Nadal dla polskich interim managerów – podobnie jak w innych krajach, i podobnie jak w latach ubiegłych – dominującym kanałem pozyskiwania projektów jest osobisty networking (41%). Oznacza to, że budowanie sieci kontaktów i aktywność w branżowych społecznościach są kluczowe dla pozyskiwania zleceń. W tegorocznym badaniu zaobserwowano jednak pewien wzrost roli firm pośredniczących (łącznie 40%, w tym service providerzy 20%). Rola tradycyjnych firm rekrutacyjnych nieco wzrosła w porównaniu z rokiem poprzednim (14%), co może wskazywać na to, iż firmy te stopniowo dostrzegają potencjał tkwiący w tym segmencie rynku.

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. Własny marketing i media społecznościowe stają się coraz ważniejszymi kanałami sprzedaży dla Interim Managerów. Należy dywersyfikować swoje działania i wykorzystywać różne kanały sprzedaży, aby zwiększyć szanse na pozyskanie zlecenia.



Rozkład klientów interim managerów odzwierciedla strukturę polskiej gospodarki: większość (59%) stanowiły małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) – 37% oraz firmy rodzinne/właścicielskie traktowane jako odrębna kategoria – 22%. Specyfika firm rodzinnych sprawia, że praca w nich to niemal odrębna specjalizacja w ramach interim managementu, i nie każdy IM potrafi się w tym środowisku odnaleźć. W tegorocznym badaniu zwraca uwagę znacząco wyższy udział spółek akcyjnych (w tym giełdowych) – 33% (w poprzednim roku 22%). Podobnie jak poprzednio spółki skarbu państwa miały udział minimalny, to samo dotyczy start-upów.

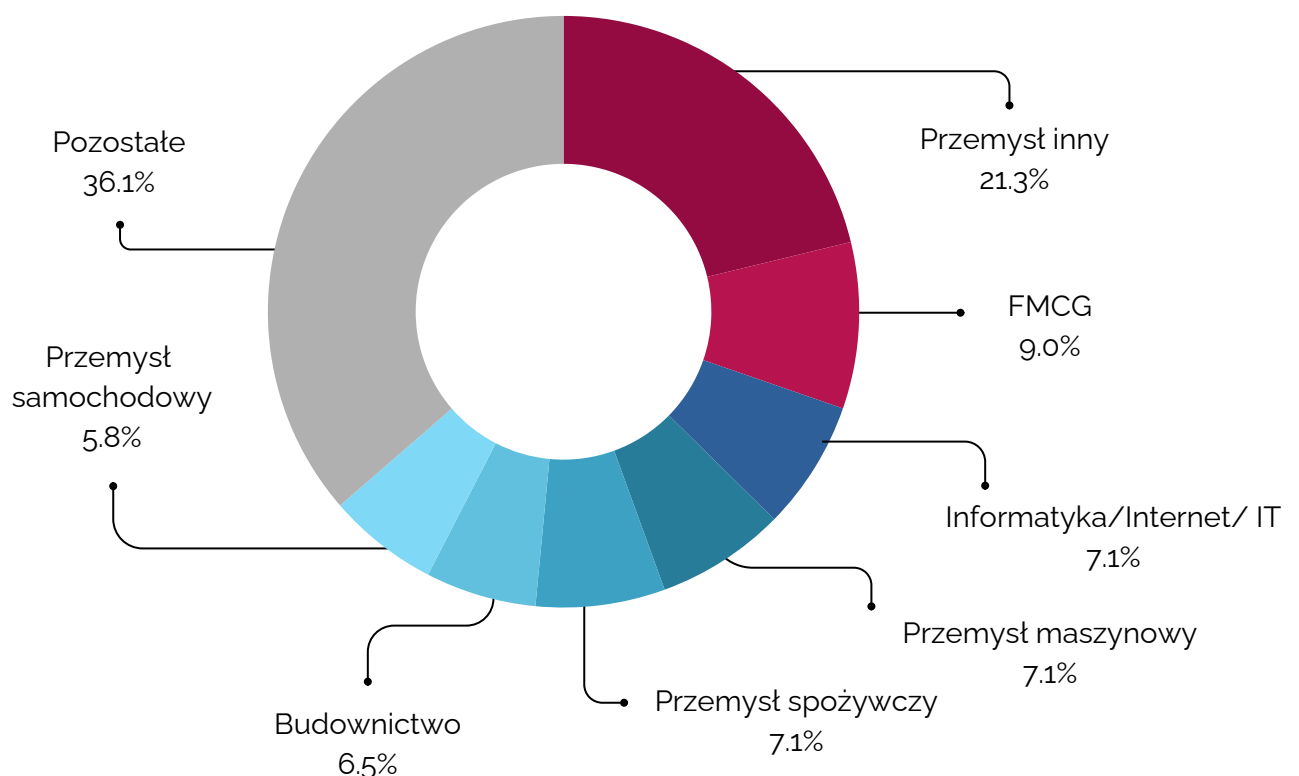
Wnioski

MŚP i firmy rodzinne /właścicielskie to główny obszar działania dla interim managerów. Ze względu na charakter firm rodzinnych, w których współpraca z właścicielami wymaga specyficznych umiejętności, interim managerom może być przydatne szkolenie i wymiana doświadczeń w zakresie działalności w tym segmencie rynku.

Istnieje duże zapotrzebowanie na usługi Interim Managerów w różnych typach firm, co wskazuje na wszechstronność i elastyczność tego zawodu.

Podobnie jak w latach poprzednich zwraca uwagę nieobecność sektora publicznego i spółek skarbu państwa, które teoretycznie mogłyby generować znaczącą liczbę projektów

Branża

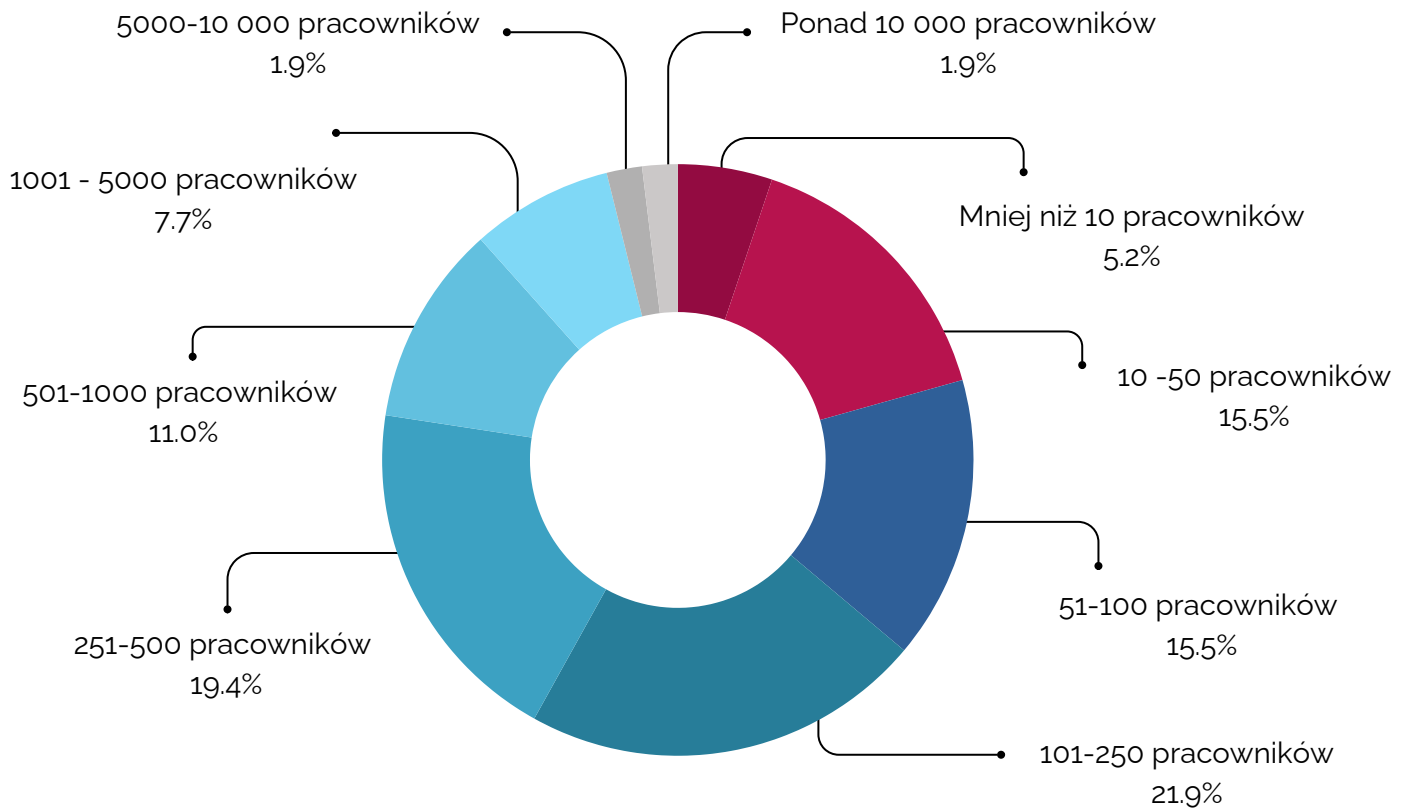


Wśród klientów interim managerów zdecydowanie dominującą branżą jest przemysł (41%). Ze względu na duże rozdrobienie specjalności przemysłowych na wykresie pokazano jedynie największe udziały: przemysł maszynowy i spożywczy (po 7%) oraz samochodowy (6%) – pozostałe gałęzie przemysłu to łącznie 21%. Na drugim miejscu plasuje się branża FMCG (9%), następnie usługi (8%), Informatyka/IT (7%) – rozumiana jako firmy z tego obszaru, co nie oznacza że zatrudniony tam IM sam jest informatykiem i Budownictwo (6%). Pozostałe branże to łącznie 29%.

Wnioski

Przemysł i branże pokrewne oraz FMCG to główne sektory, w których działają Interim Managerowie. Zwraca uwagę brak wyodrębnienia centrów usług wspólnych, które stanowią duży i ważny sektor polskiej gospodarki o odrębnej specyfice.

Wielkość firmy

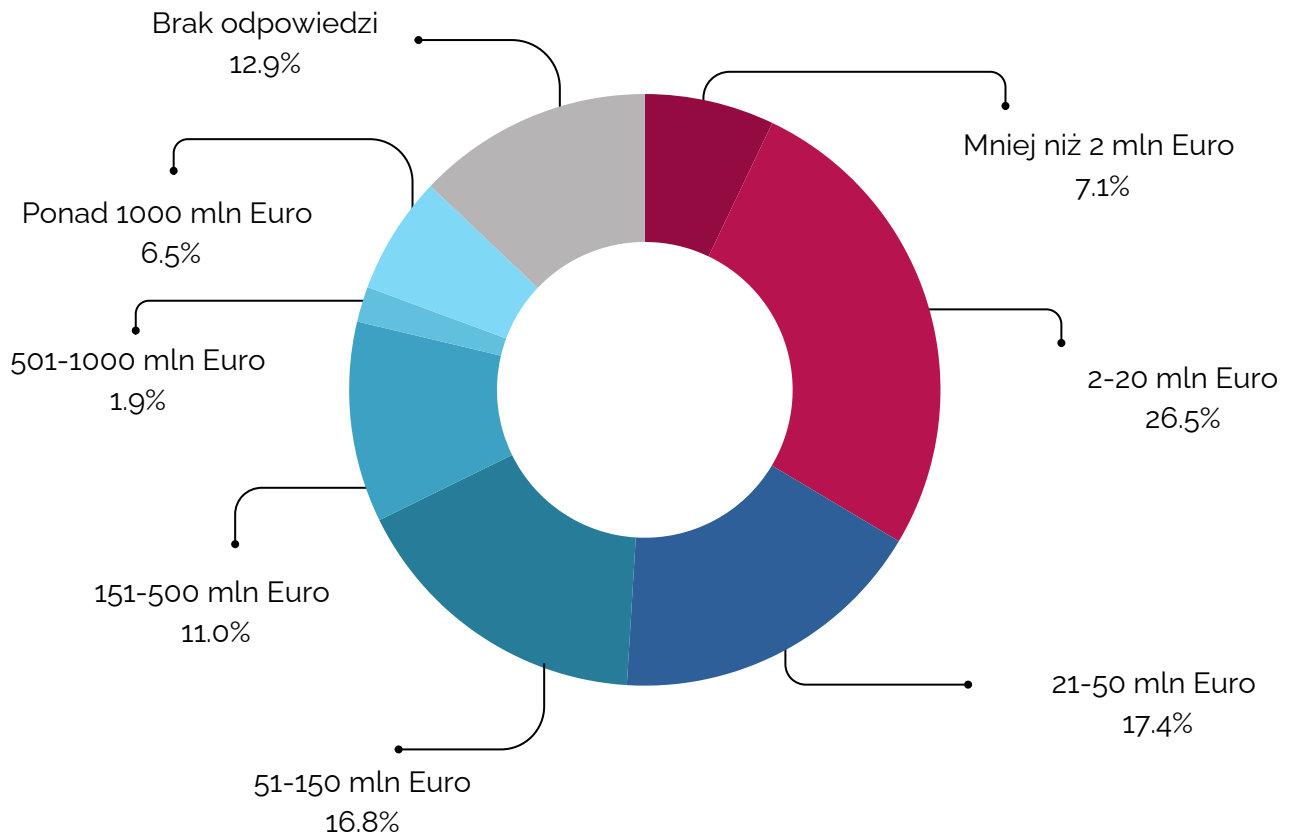


Rozkład firm według wielkości zatrudnienia był taki sam, jak w po-przednich badaniach, i odzwierciedlał też wspomnianą wyżej strukturę według typów: najczęściej projekty realizowane były w firmach zatrudniających 101-250 pracowników (22%), 251-500 pracowników (19%) oraz 51-100 i 10 - 50 pracowników (po 15% w obu przypadkach). Takie też są w większości MŚP i firmy rodzinne/właścicielskie. Firmy liczące 501-1000 pracowników stanowiły 11% całości, a przedsiębiorstwa większe łącznie 12%.

Wnioski

Polscy interim managerowie najczęściej realizują projekty w MŚP i firmach rodzinnych/ właścicielskich, co jest logiczne zważywszy na to, że jest to w polskiej strukturze gospodarczej kategoria dominująca.

Przychody firmy

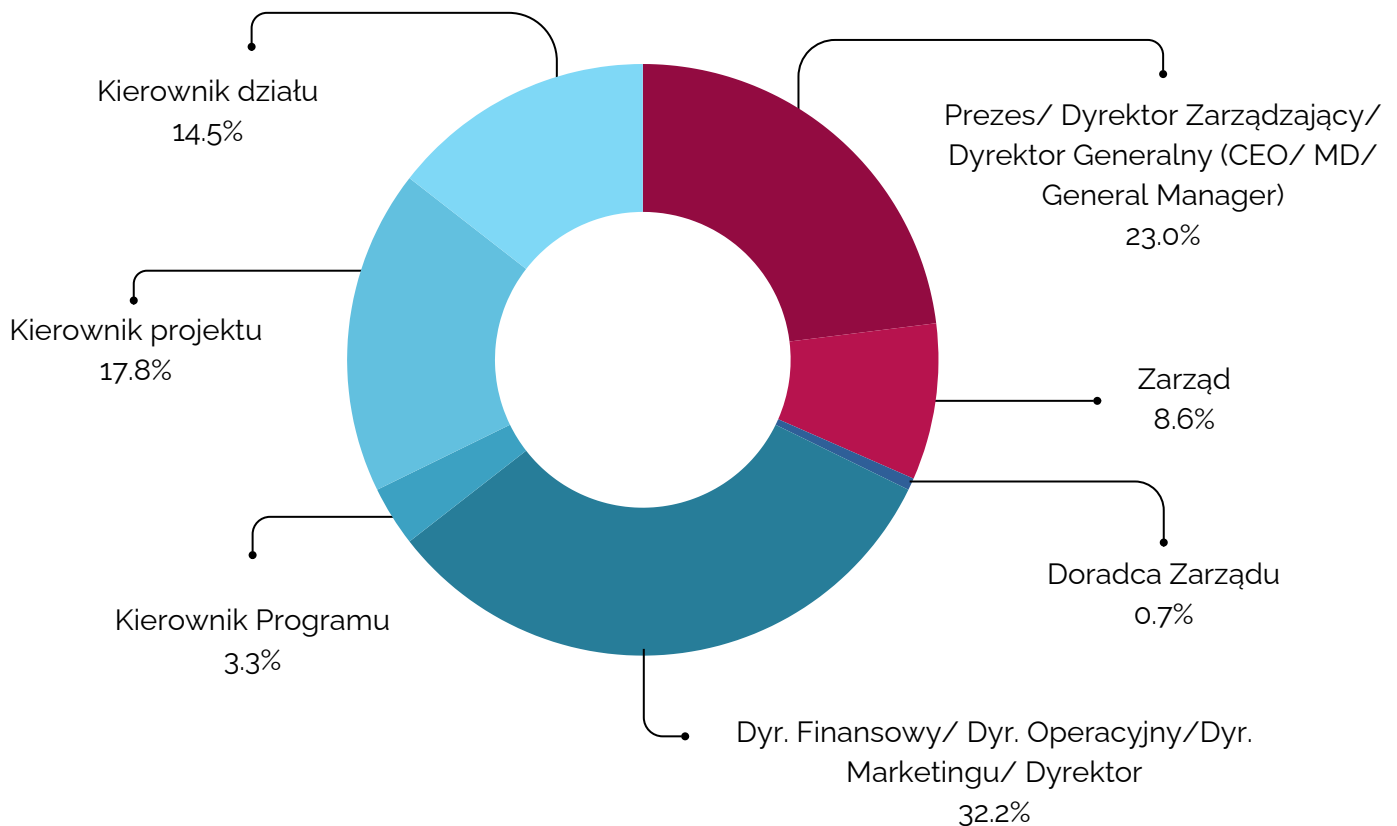


Wielkość przychodów firm, w których realizowane były projekty, odzwierciedla ich strukturę i skalę zatrudnienia. Tak więc najczęściej interim managerowie pracowali w firmach o przychodach od 2 do 20 mln euro, a na następnych pozycjach plasowały się firmy o przychodach 21-50 mln euro oraz 51-150 mln euro (po 17%). 11% interim managerów działało w firmach z przychodami w przedziale 151-500 mln euro.

Wnioski

Polscy Interim Managerowie pracują w firmach z zróżnicowanym poziomem dochodów.

Poziom pracy interim managera

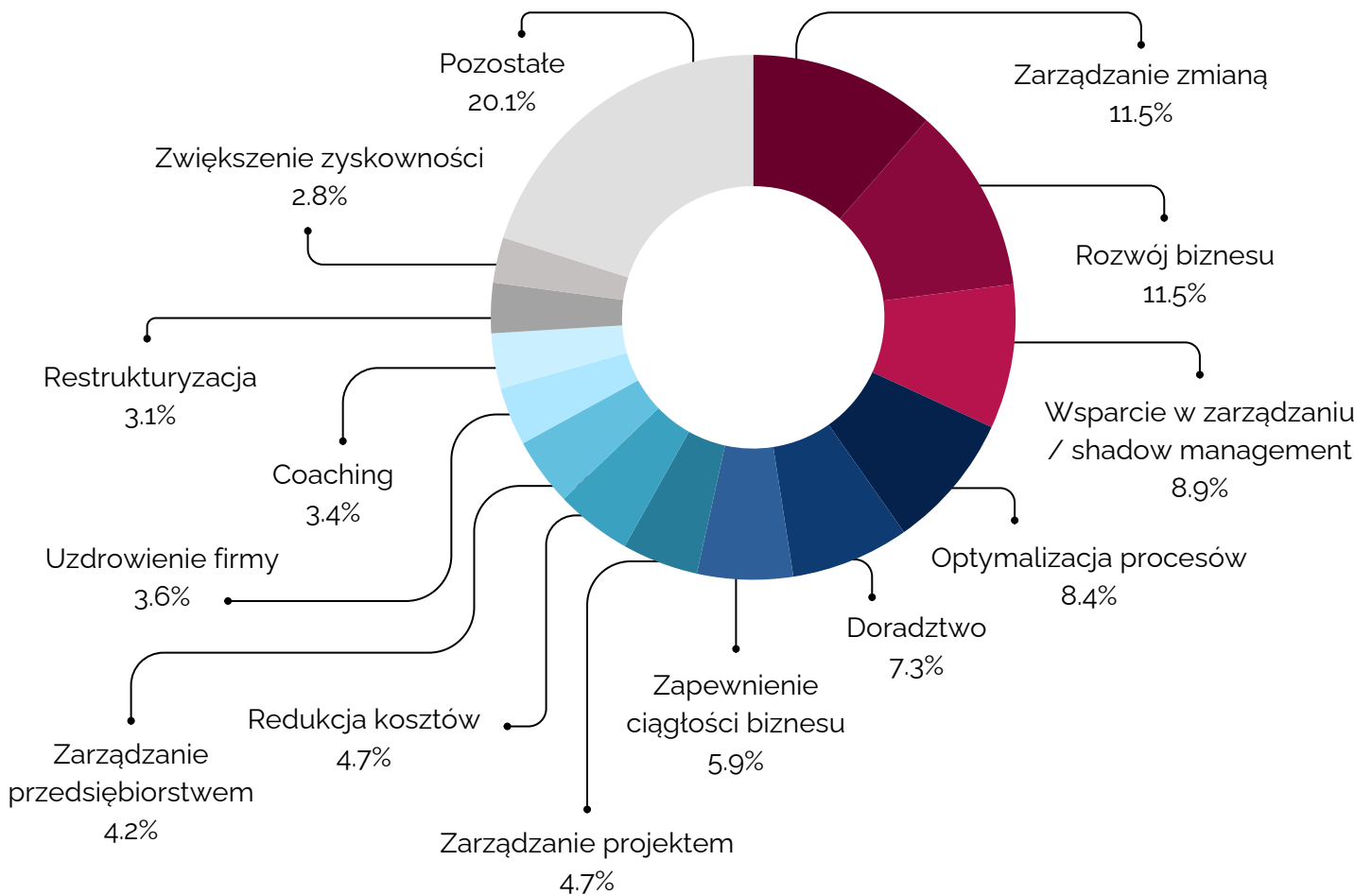


Najczęściej wskazywane poziomy pracy to Dyr. Finansowy/ Dyr. Operacyjny/Dyr. Marketingu/ Dyrektor (32% dla tej grupy) oraz Prezes/ Dyrektor Zarządzający/ Dyrektor Generalny (CEO/ MD/ General Manager) (23%). Do tego dodać należy jeszcze poziom Zarządu (8%). Łącznie więc 63% interim managerów realizuje projekty na szczeblu najwyższego kierownictwa firmy. 17% badanych wymieniło poziom kierownika projektu, a 14% - kierownika działu. Należy przy tym zwrócić uwagę, że w mniejszych firmach, zwłaszcza rodzinnych, często w ogóle nie ma stanowisk z nazwą dyrektor, i kierownik działu to osoba zarządzająca daną funkcją w zakładzie.

Wnioski

Interim Managerowie najczęściej realizują projekty na stanowiskach zarządczych w skali firmy lub obszaru, działu, funkcji. Związane jest to z dużą odpowiedzialnością i wysokimi wymaganiami w zakresie doświadczenia i wiedzy zarówno specjalistycznej, jak też w zakresie zarządzania ludźmi i zespołami.

Czego dotyczyło zadanie

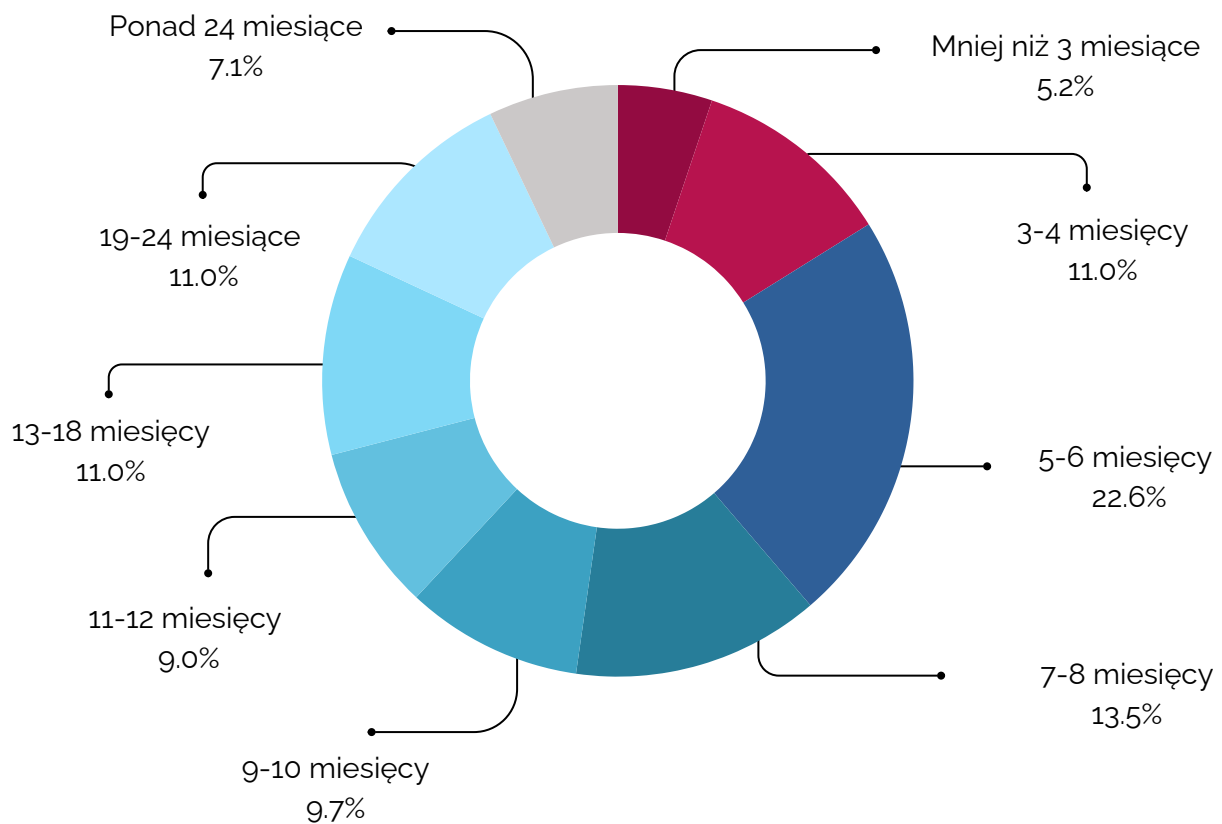


Podobnie jak w roku poprzednim najczęściej wymieniane zakresy zadań to zarządzanie zmianą i rozwój biznesu (11% w obu przypadkach). Na dalszych miejscach wymieniano Wsparcie w zarządzaniu / shadow management (9%), optymalizację procesów (8%) i doradztwo (7%). Respondenci mogli tu wymieniać kilka zadań naraz, toteż łączna suma procentów przekracza 100. Tegoroczne wyniki dosyć istotnie różnią się od ubiegłorocznych, choć sama kolejność poszczególnych pozycji jest niemal identyczna – wynika to zapewne ze znacznie większej liczby respondentów w badaniu.

Wnioski

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

Czas trwania projektu

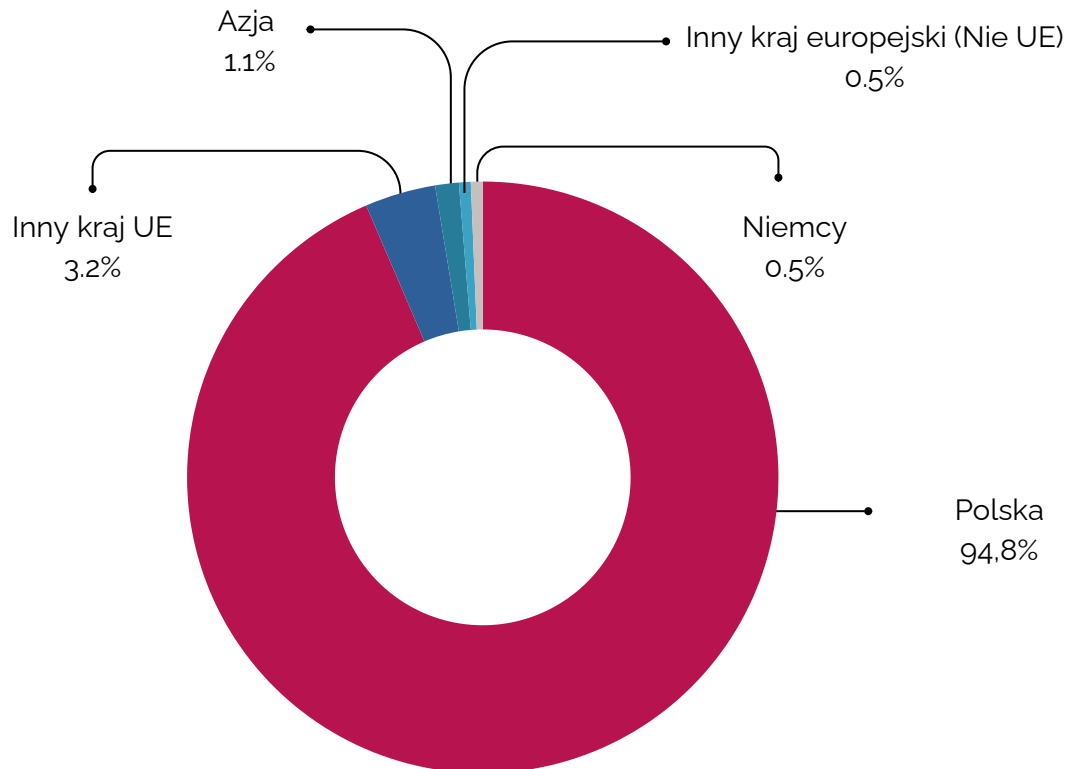


Choć niektóre wartości procentowe różnią się od tych z poprzedniego badania, kolejność występowania poszczególnych okresów trwania projektu jest podobna. Największą różnicę odnotowano w projektach 11-12 miesięcznych, poprzednio wymienianych jako najczęstsze (20%), podczas gdy w tegorocznym badaniu jest ich tylko 9%. Zdecydowanie najczęstsze są obecnie projekty trwające 5-6 miesięcy (23%), a na drugim miejscu wymieniono okres 7-8 miesięcy (14%). Po 11% respondentów wymieniono czas trwania 3-4 miesiące, a także 13-18 miesięcy a nawet 19-24 miesiące. Łącznie projekty średnioterminowe (3 -10 miesięcy) wymieniło 58% badanych, a projekty długoterminowe (od 11 miesięcy do ponad 2 lat) – 38%.

Wnioski

Najczęściej realizowane są projekty średnioterminowe, trwające od 3 do 10 miesięcy. Stosunkowo dużo jednak jest też zleceń, gdzie interim manager zaangażowany jest na rok lub dłużej. Do rzadkości natomiast należą projekty krótkoterminowe (poniżej 3 miesięcy).

Lokalizacja projektu

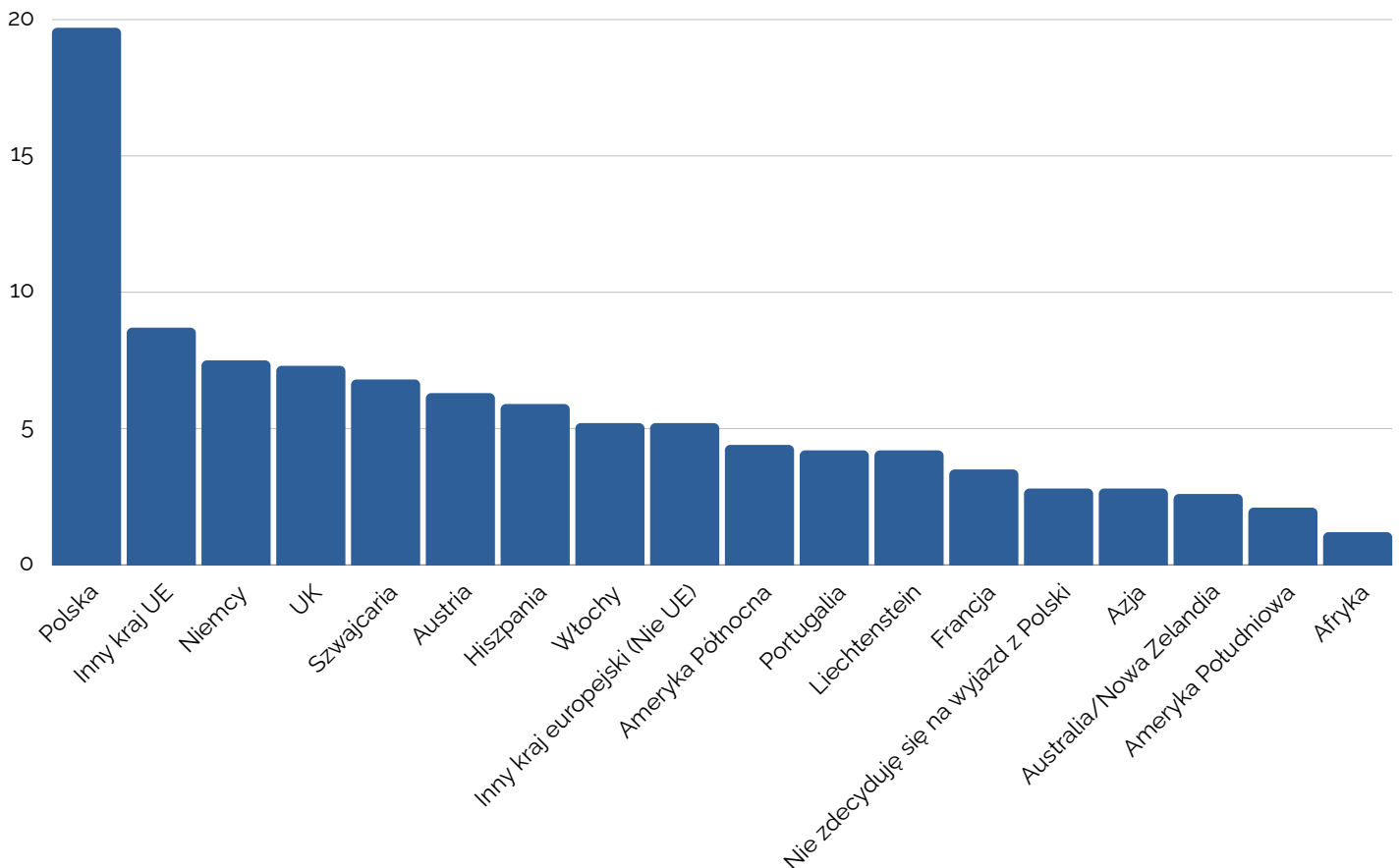


Większość projektów respondentów realizowana była w Polsce (94%). Nieliczne osoby realizowały projekty w innym kraju UE (4%), raportowano jedynie pojedyncze przypadki innych lokalizacji.

Wnioski

Polscy interim managerowie bardzo rzadko realizują projekty za granicą. Może to być wynikiem braku odpowiednich kontaktów, dostępu do zagranicznych pośredników usług IM lub indywidualnych preferencji.

W jakim kraju chciał(a)byś prowadzić nowy projekt



Większość badanych preferuje Polskę jako miejsce pracy w nowym projekcie (54%). 24% widziałoby się w innym kraju UE – w tym 21% w Niemczech. 14% chciałoby pracować w pozaunijnym kraju europejskim, a 8% deklaruje, że nie wyjedzie z Polski do pracy. Co zaskakujące, 23% deklaruje zainteresowanie projektem na innym kontynencie (wykres pokazuje skalę wszystkich odpowiedzi respondentów z których każdy wskazał więcej niż jeden kraj).

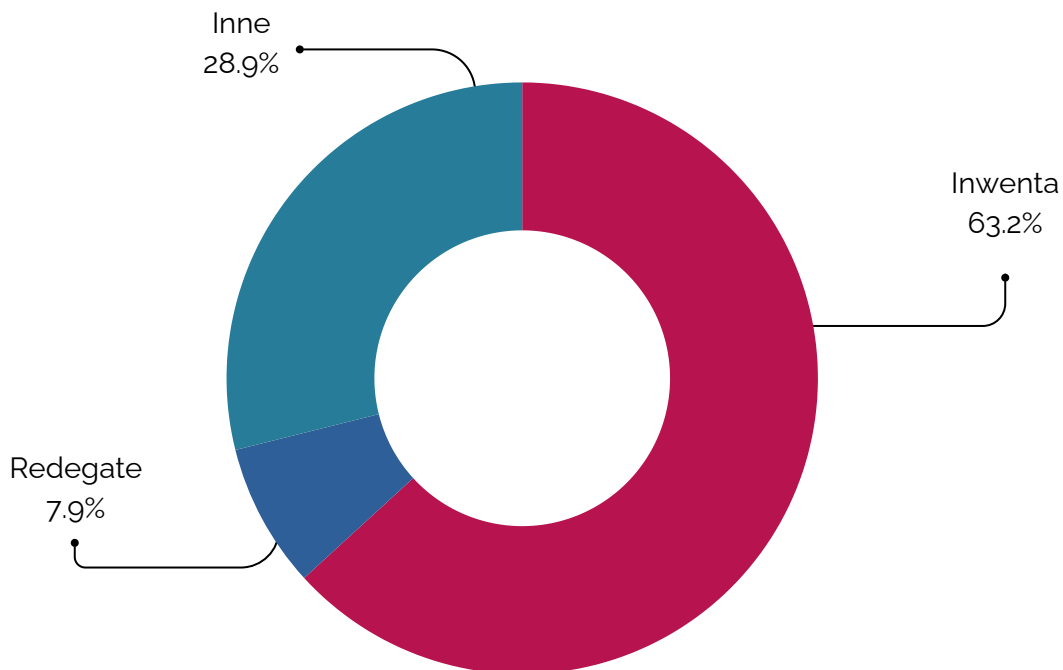
Wnioski

W przeciwieństwie do obecnej sytuacji, gdzie 94% projektów realizowanych w Polsce, prawie połowa badanych deklaruje otwartość na projekty za granicą. Nie jest pewne, jak dalece jest to realne i w jakiej mierze uwzględnić różnice prawno-regulacyjne, kulturowe i językowe z jakimi trzeba by się zmierzyć zwłaszcza w trakcie projektów na innych kontynentach.

Współpraca z service providerami

Interim Service Provider (ISP) to agencja pośrednicząca, która umieszcza Interim Managera w projekcie czasowym u swojego klienta, pobierając za tę usługę opłatę. Marża ISP waha się zazwyczaj w granicach 20-40% wartości kontraktu interimowego. Wysokość marży zależy od kilku czynników m.in. modelu i zakresu współpracy oraz specyfiki i długości projektu, kraju w którym projekt jest zlecany i realizowany.

ISP to zarówno firmy specjalizujące się w realizacji projektów czasowych, jak i agencje rekrutacyjne oraz firmy executive search, które pozyskują menedżerów do tego typu projektów. Dodatkowo, niektóre firmy konsultingowe, specjalizujące się w doradztwie strategicznym, również oferują swoim klientom konsultantów do projektów czasowych, stając się tym samym źródłem tego typu usług.

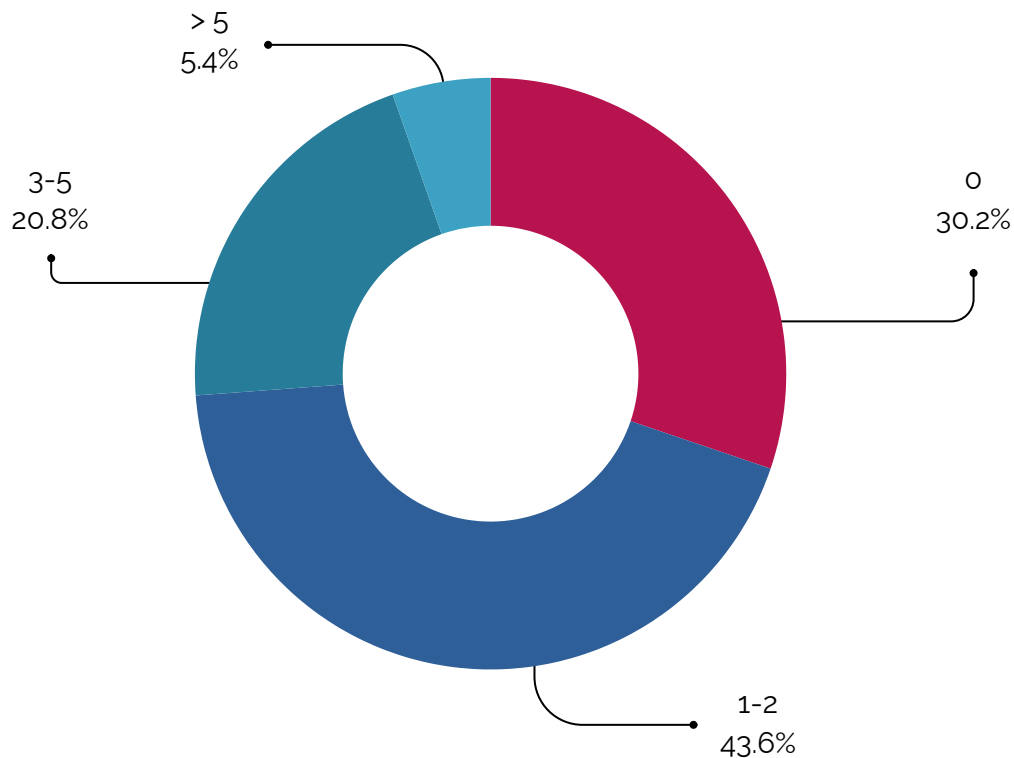


Wśród service providerów Interim Management największy udział rynkowy ma firma Inwenta, która zrealizowała ponad 60% dostarczonych projektów. Nie ma w tym nic zaskakującego. Inwenta jest prekursorem usług interimowych na rynku polskim. Prawie 8% projektów czasowych było realizowane poprzez firmę Redegate. Charakterystyczny jest udział service providerów zaznaczonych na wykresie jako inne, gdzie nie wymieniono nazw lub były pojedyncze wskazania firm: Brainforce, E-work, EIM, Finatal, Malt, Oryx.

Wnioski

Rynek firm pośredniczących w pozyskiwaniu projektów Interim Management wciąż pozostaje stosunkowo niewielki w porównaniu do rynków Europy Zachodniej. Obiecującym sygnałem jest jednak rosnąca liczba wyspecjalizowanych dostawców usług (service providers), którzy stanowią dominującą część rynku. Ich przewaga nad okazjonalnymi dostawcami, takimi jak kancelarie prawne, agencje rekrutacyjne czy firmy konsultingowe, świadczy o stopniowej profesjonalizacji i ugruntowywaniu się tego segmentu.

Z iloma service providerami współpracujesz?

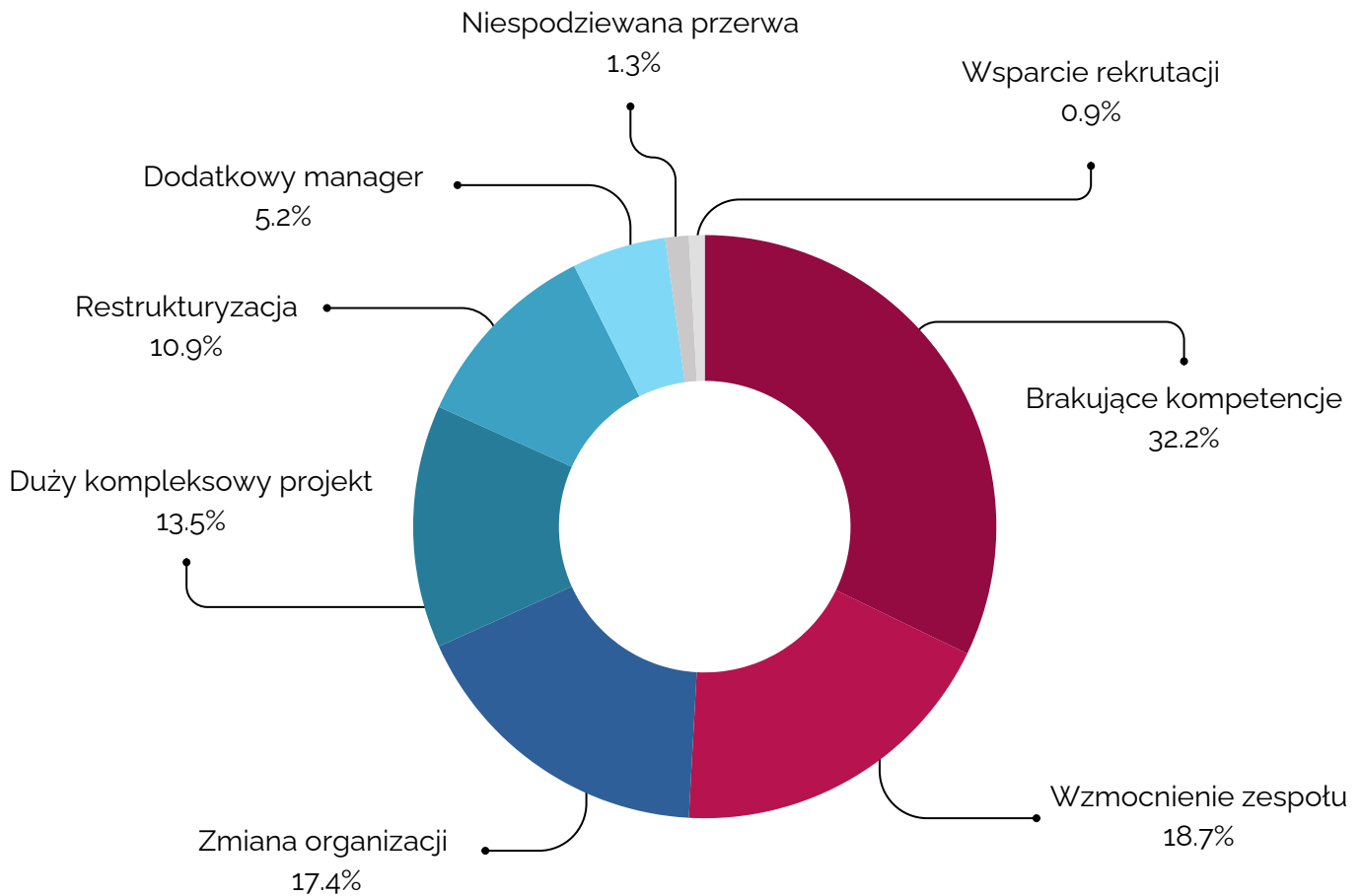


30% badanych nie współpracuje z żadnym dostawcą usług interimowych, a dalszych 44% - z jednym lub dwoma. Jest to spójne z wynikiem badania kanałów pozyskiwania projektów. Jednak 21% interim managerów uczestniczących w badaniu twierdzi, że współpracuje z 3-5 service providerami, a 5% deklaruje nawet liczbę wyższą. Oznacza to prawdopodobnie kontakty z zagranicznymi firmami pośredniczącymi. Widzimy tu znaczne różnice w stosunku do wyników baz poprzedniego roku, za wyjątkiem ostatniego wskaźnika który nie uległ zmianie. Jest to niewątpliwie skutkiem znacznego zwiększenia populacji w tegorocznym badaniu.

Wnioski

Polski rynek providerów, czyli firm pośredniczących w pozyskiwaniu projektów interimowych, jest słabo rozwinięty, co widać zarówno w odpowiedziach na pytanie o kanały pozyskiwania projektów, jak i na pytanie o liczbę providerów z którymi interim manager współpracuje.

Powody zatrudnienia interim managera



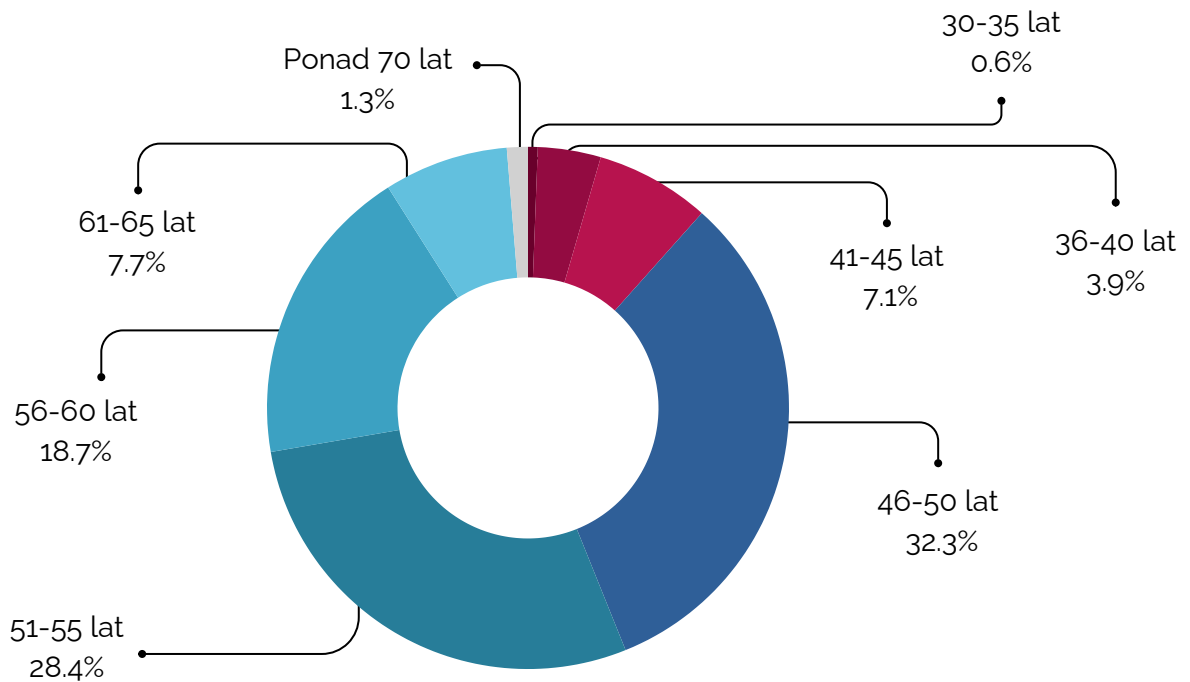
Podobnie jak w roku poprzednim brakujące kompetencje były wskazywane jako najczęstszy (32,2%) powód zatrudnienia interim managera w firmie. W następnej kolejności wymieniano potrzebę wzmocnienia zespołu (18,7%), zmianę w organizacji (17,4%) i duży kompleksowy projekt (13,5%). W takich sytuacjach doświadczenie i umiejętności interim managera mogą pomóc w przeprowadzeniu transformacji lub wsparciu zespołu bez zaciągania przez firmę długoterminowych zobowiązań. Istotnym wymienionym powodem była także restrukturyzacja firmy (10,9%).

Wnioski

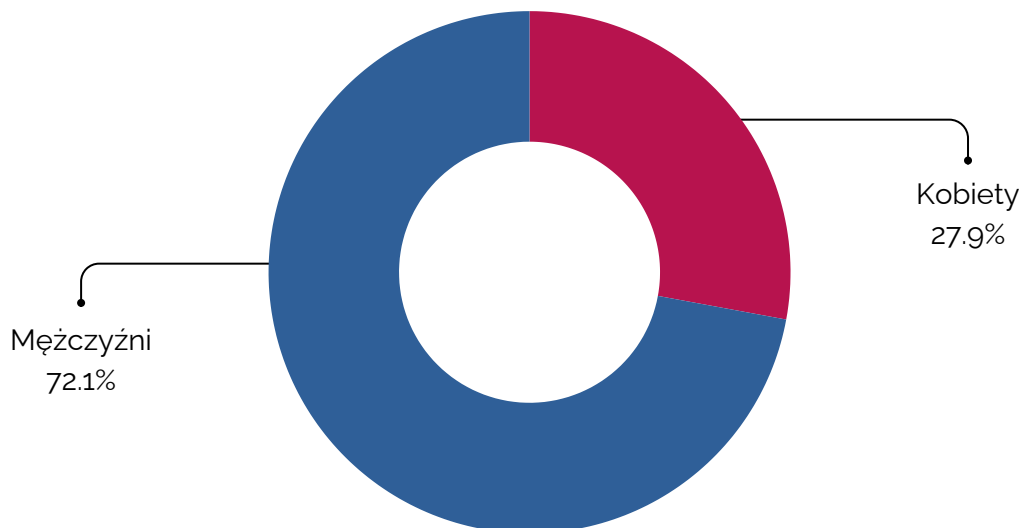
Najczęstsze powody zatrudniania Interim Managerów to: brak kluczowych kompetencji w organizacji, zachodzące w niej zmiany oraz potrzeba wzmocnienia zespołu.

Dane demograficzne

Wiek



Płeć



Wnioski

Większość respondentów to doświadczeni interim menedżerowie – 88% ma 46 lat lub więcej, Zawód ten w dalszym ciągu pozostaje zdominowany przez mężczyzn (72%), jednak udział kobiet na poziomie blisko 30% plasuje Polskę w czołówce europejskiej.

Współpraca międzynarodowa SIM



Stanisław Wojnicki

**Członek Zarządu SIM, SIM
Certyfikowany Interim Manager®**

Polskie Stowarzyszenie Interim Managers SIM powstało w 2009 roku i od samego początku rozwinęło współpracę międzynarodową, starając się korzystać ze sprawdzonych dobrych praktyk. Pierwsze kontakty miały miejsce z brytyjskim stowarzyszeniem Institute of Interim Management (IIM), którego przedstawiciel David Taylor służył radą i pomocą przy organizowaniu pierwszych działań i wydarzeń SIM. IIM był też później partnerem SIM w realizacji projektu unijnego w 2012, którego owocem była m.in. Metodyka Interim Management wydana w 2014 roku.

Na szerszą skalę współpraca międzynarodowa rozpoczęła się jednak dopiero w roku 2020, kiedy powstała europejska sieć stowarzyszeń interim management (INIMA – International Network of Interim Management Associations). SIM był jednym z jej 7 członków założycieli i od początku do dziś bierze aktywny udział w jej pracach. INIMA skupia w tej chwili 11 krajowych organizacji członkowskich z Austrii, Czech, Francji, Hiszpanii, Liechtensteinu, Niemiec, Polski, Portugalii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i Włoch.

INIMA opracowała wspólny kodeks etyczny interim management a jej członkowie uzgodnili wspólne wartości i cele, a także prowadzą regularną wymianę informacji i dobrych praktyk na stronie organizacji: <https://www.inima.management> Przedstawiciele organizacji członkowskich odbywają regularnie comiesięczne telekonferencje uzgadniając wspólne działania. W ubiegłym roku po raz pierwszy przedstawiciele spotkali się fizycznie w Soave we Włoszech, uczestnicząc jednocześnie w konferencji z członkami włoskiego stowarzyszenia Leading Network. W marcu 2025 na zaproszenie niemieckiego stowarzyszenia DDIM organizowane jest podobne spotkanie w Kolonii, również w połączeniu z konferencją niemieckich interim managerów poświęconą projektom transgranicznym.

Organizacje członkowskie zapraszają międzynarodowych partnerów do udziału w swoich dorocznych konferencjach krajowych. W konferencjach tych uczestniczą także firmy pośredniczące w zatrudnieniu interim managerów – tzw. providerzy – których rola i znaczenie są różne w różnych krajach.

W ramach INIMA prowadzone są też od 2021 roku europejskie badania rynku interim management. SIM był w tym zakresie pionierem, jako że polskie badanie rynku ma dużo dłuższą historię – jednak od 4 lat zostało ono zintegrowane i ujednolicone z analogicznymi ankietami prowadzonymi w pozostałych krajach członkowskich, czego owocem jest doroczny europejski raport rynkowy publikowany na wiosnę każdego roku. Umożliwia on porównanie sytuacji w zakresie interim management w poszczególnych krajach pod względem charakteru projektów, ich umiejscowienia i czasu trwania a także stawek wynagrodzenia oraz roli providerów.

W miarę nieuchronnego wzrostu liczby projektów, w których uczestniczą podmioty z różnych krajów europejskich – dotyczy to zarówno firm, providerów jak i interim managerów – znaczenie międzynarodowej wymiany informacji będzie rosło, a SIM będzie dbał o to, by polscy interimowicze mogli do tych informacji mieć bieżący dostęp.

SIM Certyfikowany Interim Manager ®



Dorota Wieczorek

SIM Certyfikowany Interim Manager ®
Prezes Stowarzyszenia Interim Managers

Certyfikacja Interim Managerów, prowadzona w Polsce wyłącznie przez Stowarzyszenie Interim Managers, gwarantuje najwyższą jakość usług w zakresie zarządzania czasowego oraz potwierdza zaawansowane kompetencje przywódcze i strategiczne. Wyróżnikiem tytułu SIM Certyfikowany Interim Manager® jest wpis do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, który zapewnia formalne uznanie zarówno w Polsce, jak i za granicą. Dzięki temu przedsiębiorcy, bez względu na wielkość czy profil działalności, mogą mieć pewność współpracy z profesjonalistą spełniającym najwyższe standardy branżowe.

Certyfikacja Interim Management to kompleksowy proces, który obejmuje wnikliwą weryfikację doświadczenia i osiągnięć kandydata, gwarantując najwyższe standardy jakości. Zdobywanie oficjalnego certyfikatu, zatwierdzonego przez Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii i nadawanego wyłącznie przez Stowarzyszenie Interim Managers, stanowi nie tylko formalne potwierdzenie zaawansowanych kompetencji, lecz także podkreśla etyczne i rzetelne podejście do zarządzania. Pomaga to w budowaniu trwałych, opartych na zaufaniu relacji biznesowych, a jednocześnie wyróżnia menedżera na tle konkurencji.

Wpis do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji sprawia, że uzyskany certyfikat przekłada się na realną przewagę konkurencyjną i wzmacnia wiarygodność w oczach klientów oraz partnerów. Dla osób dążących do rozwoju kariery w sposób zrównoważony jest to więc nie tylko kolejny krok zawodowy, ale przede wszystkim inwestycja w przyszłość i klucz do najbardziej wymagających wyzwań na współczesnym rynku usług menedżerskich.

Korporacje, które często zmagają się ze złożonymi procesami restrukturyzacyjnymi czy przejęciami, szczególnie doceniają wsparcie certyfikowanego Interim Managera. Tego rodzaju specjalista potrafi sprawnie wprowadzić wymagane zmiany, zarządzać zespołami w wymagającym otoczeniu oraz ograniczyć ryzyko kosztownych pomyłek. Z podobnych powodów firmy rodzinne coraz częściej inwestują w usługi profesjonalistów potwierdzonych certyfikatem. W projektach sukcesyjnych potrzebne są transformacje bądź wprowadzenie nowego spojrzenia - doświadczony ekspert potrafi połączyć poszanowanie tradycji z wdrożeniem usprawnień i niezbędnych rozwiązań, zachowując przy tym odpowiednie standardy etyczne i biznesowe.

Dla startupów, które charakteryzują się dynamicznym rozwojem i elastycznością, kluczowa staje się szybkość i precyzja podejmowanych decyzji. Certyfikowany Interim Manager posiada praktyczną wiedzę z wielu branż, dzięki czemu może pomóc młodym firmom zidentyfikować najbardziej perspektywiczne obszary wzrostu, uniknąć powtarzalnych błędów i zoptymalizować procesy zarządcze. W efekcie zwiększa się wartość rynkowa startupu, a to nie pozostaje bez znaczenia dla funduszy venture capital, które poszukują stabilnych i sprawdzonych podmiotów do inwestycji.

Dla samych funduszy VC certyfikacja Interim Management stanowi dodatkowe zabezpieczenie kapitału. Projekty wspierane przez doświadczonego i zweryfikowanego profesjonalistę mają większe szanse na osiągnięcie założonych celów, co przekłada się na lepszą stopę zwrotu i wiarygodność w oczach kolejnych inwestorów. Certyfikat nadawany przez Stowarzyszenie Interim Managers zapewnia, że zarządzanie danym przedsięwzięciem będzie prowadzone przez praktyka, który pomyślnie przeszedł restrykcyjny proces weryfikacji wiedzy, doświadczenia i umiejętności.

Interim Manager z certyfikatem nie tylko pomaga w rozwiązywaniu bieżących problemów, lecz także wnosi sprawdzone rozwiązania, dbając o rozwój organizacji w dłuższej perspektywie. Dzięki stałej współpracy ze środowiskiem zrzeszonym w ramach Stowarzyszenia Interim Managers ma możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji, poznawania najnowszych trendów zarządczych i wymiany doświadczeń z innymi profesjonalistami. Z perspektywy przedsiębiorstwa oznacza to szybki dostęp do aktualnej wiedzy i sprawdzonych narzędzi oraz lepszą adaptację do zmian rynkowych.

Podsumowując - współpraca z menedżerem posiadającym tytuł SIM Certyfikowany Interim Manager® przynosi wymierne korzyści zarówno korporacjom wymagającym specjalistycznego wsparcia w zarządzaniu rozbudowanymi projektami, jak i firmom rodzinnym, startupom czy funduszom inwestycyjnym. Takie zaangażowanie pozwala na szybszy rozwój biznesu, zwiększenie efektywności procesów oraz zbudowanie przewagi konkurencyjnej w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Co istotne, weryfikacją kompetencji Interim Managerów zajmują się doświadczeni praktycy, którzy mają na koncie udane wdrożenia w obszarach zarządzania zmianą, restrukturyzacji i rozwoju nowych rynków. Dzięki temu, certyfikacja SIM odzwierciedla nie tylko teoretyczną wiedzę, ale przede wszystkim sprawdzone umiejętności, zdobyte w wymagających warunkach biznesowych. Formalne potwierdzenie wysokiego poziomu kompetencji i etyki zawodowej staje się zatem kluczowym czynnikiem sukcesu, który może realnie wpłynąć na wzrost wartości i stabilność każdej organizacji.

Akademia Inspiracji



Ellina Lolis

**Cross-cultural interim manager/
koordynator Akademii Inspiracji SIM**

Akademia Inspiracji została stworzona z myślą o interim managerach, którzy działają w niezwykle dynamicznym środowisku, gdzie każda minuta jest na wagę złota. Interim managerowie często nie mają możliwości uczestniczenia w kilkudniowych szkoleniach, dlatego potrzebują rozwiązań, które dostarczą im „wiedzy w pigułce” – szybkich, ale jednocześnie kompleksowych narzędzi i informacji niezbędnych do efektywnego zarządzania w warunkach ciągłych zmian.

Program Akademii Inspiracji, dedykowany właśnie tym profesjonalistom, opiera się na interaktywnych warsztatach, które łączą moduły rozwojowe z praktycznymi ćwiczeniami. Uczestnicy mają okazję zgłębić najnowsze trendy, narzędzia i metodyki pracy, które są kluczowe w realizacji projektów biznesowych, a także odświeżyć i przypomnieć sobie dotychczasową wiedzę. Program nie tylko umożliwia naukę nowych zagadnień, ale także pozwala na utrwalenie i wzmocnienie już posiadanych umiejętności.

Akademia Inspiracji to również przestrzeń sprzyjająca wymianie doświadczeń i nawiązywaniu cennych kontaktów zawodowych, co wpisuje się w misję Stowarzyszenia Interim Managerów – ciągłe wsparcie i rozwój zawodowy.

Dodatkowo, inicjatywa umożliwia prowadzenie warsztatów Knowledge Sharing, zachęcając ekspertów z SIM do dzielenia się swoją wiedzą. Takie skondensowane szkolenia są kluczowe dla interim managerów, pozwalając im skutecznie działać w zmiennym środowisku biznesowym.

Kobiety w Interim Management



Marzena Dalka

**Członek Zarządu SIM,
SIM Certyfikowany Interim Manager®
Ekspert w obszarze HR**

W tegorocznym badaniu SIM nie odnotowano znaczących zmian w kategorii aktywności kobiet w formule Interim Management. Wynik na poziomie 28% jest niższy od zeszłorocznego, jednakże można z dużą dozą prawdopodobieństwa wskazać, że udział pań funkcjonujących w formule IM będzie utrzymywał się na podobnym poziomie również w najbliższych latach.

W porównaniu do innych europejskich krajów niezmiennie plasujemy się w czołówce i nic nie wskazuje na to, że w najbliższych latach nastąpią znaczące zmiany. Wydaje się jednak bardzo wskazane, by w przyszłych badaniach pogłębić wątek „kobiety w IM”. Pozwoli to na szerszą i bardziej szczegółową analizę w oparciu o twarde dane.

Dziś możemy się pokusić o prognozy, które wyglądają dla kobiet bardzo obiecująco. Obserwacja rynku IM pokazuje, że kobiety świetnie sprawdzają się w roli interim menedżerów, wnosząc unikalne kompetencje, które mogą stawać się ich przewagą konkurencyjną. Jedną z nich jest umiejętność szybkiego dostosowania się do nowych okoliczności i zrozumienia firmowej kultury organizacyjnej danej firmy.

Kobiety wykazują duże zdolności w tym zakresie, co znakomicie ułatwia realizację projektów i przeprowadzenie firmy przez proces transformacji. Sytuacje kryzysowe to również znakomite pole działania dla interim menedżerek z uwagi na ich wysokie umiejętności diagnozy i zarządzania emocjami zespołów. Zaangażowanie ludzi w takich momentach ma kluczowe znaczenie, by nie dopuścić do porażki. Te przesłanki jasno wskazują, że panie mają ogromny potencjał, by odgrywać coraz większą rolę w dynamicznie rozwijającej się branży Interim Management. Kluczem do zwiększania udziału kobiet w rynku IM jest wzrost ich świadomości i przekonania, że mogą z sukcesem funkcjonować w tej formule, a także negocjować adekwatne do pozycji stawki wynagrodzenia. Równie ważne jest wsparcie pań w budowie marki osobistej, promocji ich sukcesów zawodowych oraz pomoc w poszerzaniu kontaktów zawodowych poprzez networking, który dla wielu pań jest piętą achillesową.

Dzięki działaniom Społeczności Stowarzyszenia, ukierunkowanym na wsparcie rozwoju kobiet na rynku IM możemy nie tylko utrzymać pozycję lidera na tym polu, ale również stworzyć wzorcowe programy rozwojowo-edukacyjne, które przysłużą się całemu rynkowi IM.

Synergia pomiędzy radą nadzorczą a interim managerem - sposób na skuteczne zwiększenie wartości firmy i przyspieszenie procesu zmian



Monika Buchajska - Wróbel
Wiceprezes Stowarzyszenia Interim Managers, współwłaścicielka Inwenty

Współczesne firmy funkcjonują w coraz bardziej dynamicznym otoczeniu gospodarczym. Globalizacja, cyfryzacja i zmiany regulacyjne wymagają skutecznego zarządzania, strategicznego przywództwa, a często też wsparcia doświadczonych ekspertów. Kluczową rolę w tym procesie odgrywa rada nadzorcza, odpowiednio dbając o ład korporacyjny i długoterminowy rozwój organizacji. Jednocześnie coraz częściej w procesie transformacji pojawia się także interim management, oferując elastyczne i wysoko wyspecjalizowane wsparcie w zarządzaniu zmianą.

Rada nadzorcza to nie tylko organ kontrolny, ale przede wszystkim strategiczny partner właścicieli i zarządu, który pomaga firmie rozwijać się w odpowiednim kierunku. Jej rola jest kluczowa szczególnie w firmach rodzinnych, gdzie emocje i relacje międzyludzkie często przenikają decyzje biznesowe. Dzięki niezależnemu spojrzeniu i szerokiej perspektywie rynkowej rada nadzorcza może wspierać zarząd w budowaniu długoterminowej wartości firmy, dbając o stabilność i bezpieczeństwo podejmowanych decyzji.

Profesjonalna rada nadzorcza powinna składać się z osób o różnorodnym doświadczeniu i kompetencjach. W rzeczywistości jednak pojawiają się sytuacje, w których nawet najlepiej dobrany zespół może napotkać wyzwania wymagające dodatkowego wsparcia – właśnie w takich przypadkach interim management może stanowić cenne uzupełnienie.

Interim managerowie to eksperci z bogatym doświadczeniem zdobytym w różnych organizacjach i sektorach. Ich największą wartością stanowi zdolność do szybkiego działania i zarządzania zmianą. W kontekście rad nadzorczych interim managerowie wnoszą:

- Świeże spojrzenie na biznes – weryfikacja strategii i modeli biznesowych,
- Know-how z zakresu transformacji – wsparcie w różnorodnych obszarach np. digitalizacji, restrukturyzacji, rozwoju organizacyjnym,
- Umiejętność efektywnej realizacji strategii – przełożenie założeń na konkretne działania operacyjne,
- Kultura wyniku – orientacja na szybkie dostarczanie wartości dla firmy.

Interim management może znacząco zwiększyć skuteczność zarządzania firmą. Współpraca tych dwóch obszarów przynosi konkretne korzyści, ponieważ interim managerowie mogą:

- Wspierać radę nadzorczą jako eksperci w obszarze specyficznych zmian,
- Wprowadzać standardy zarządzania oparte na najlepszych praktykach,
- Angażować się w konkretne projekty transformacyjne jako doradcy lub wykonawcy.

Interim managerowie mogą pełnić różne funkcje w procesie transformacji firm rodzinnych. W zależności od potrzeb organizacji mogą działać jako:

- Tymczasowi członkowie zarządu – przejmujący określone role na czas zmian i restrukturyzacji,
- Doradcy w radzie nadzorczej – wnoszący ekspercką wiedzę w kluczowych obszarach transformacji.

Oba modele mają swoje zalety – pierwszy gwarantuje bezpośredni wpływ na decyzje operacyjne, drugi zapewnia strategiczne wsparcie dla całej organizacji.

Konkurs „Projekt Interim Management Roku”



Waldemar Skorupka
CEO Inwenta, Doradca Strategiczny

Konkurs „Projekt Interim Management Roku”, organizowany przez SIM – Stowarzyszenie Interim Managers, to wyjątkowa okazja, aby wyróżnić najbardziej innowacyjne i efektywne projekty realizowane przez doświadczonych Interim Managerów. Celem jest uhonorowanie ekspertów, którzy dzięki swoim kompetencjom, wiedzy i etyce nie tylko budują sukces organizacji, ale także wyznaczają nowe standardy na rynku.

W tym roku przyznano wyróżnienia pierwszy raz. **Zwycięzcą I edycji Konkursu „Projekt Interim Management Roku” został Tomasz Skupień.** Drugie miejsce otrzymał Piotr Fiszer. Nominację do nagrody otrzymali: Bartłomiej Marciniszyn oraz Karol Chwastowski,

Konkurs został rozstrzygnięty dzięki zaangażowaniu kapituły konkursu, w skład której weszli wybitni eksperci i praktycy biznesu oraz doświadczeni przedstawiciele środowiska Interim Management:

Kapituła Konkursu:



Zofia
Dzik



Filip
Gorczyca



Adam
Mokrysz



Ewa
Rytka



Monika
Nachyta



Jerzy
Kalinowski



Katarzyna
Witkowska-Malinowska



Bohuslav
Lipovsky



Waldemar
Skorupka



Monika
Buchajska-Wróbel



Dorota
Wieczorek



Roman
Wendt



Grzegorz
Łajca

Całe przedsięwzięcie jest prestiżową inicjatywą, stanowiącą skuteczne narzędzie promocji zarówno dla członków SIM, jak i dla całego środowiska Interim Management w Polsce. Zgłoszenie do konkursu to okazja do dodatkowej analizy zrealizowanych projektów, wyciągnięcia wartościowych wniosków oraz promocji najlepszych rozwiązań. To także szansa na zaprezentowanie jakości swojej pracy zarówno wśród społeczności Interim Managerów, jak i obecnych oraz potencjalnych klientów. Już sama nominacja do nagrody zapewnia promocję w środowiskach biznesowych zainteresowanych rozwiązaniami Interim Management.

Kluczowymi korzyściami dla uczestników konkursu są: potwierdzenie kompetencji i standardów realizacji projektów Interim Management, podniesienie wiarygodności na rynku pracy, wzmocnienie wizerunku i marki osobistej oraz budowa przewagi konkurencyjnej na rynku.

Jesteśmy przekonani, że kolejne edycje konkursu będą cieszyły się rosnącym zainteresowaniem Interim Managerów, poszerzając znaczne grono laureatów – najlepszych ekspertów i usługodawców Interim Managementu w Polsce.

Interim Management w wypowiedziach ekspertów i uczestników Konferencji SIM



Andrzej Puncewicz

Partner Zarządzający CRIDO

„Interim Managerowie mogą odegrać fundamentalną rolę. Wiele firm z segmentu MŚP o dużych aspiracjach boryka się z wyzwaniem związanym z brakami w kadrze menedżerskiej, które uniemożliwiają przeprowadzenie transformacji lub wdrożenie kluczowego projektu. Wiedza zewnętrzna, jaką wnosi Interim Manager, może być fundamentalnym czynnikiem, który popchnie firmę do przodu. W wielu projektach, które realizujemy – a w szczególności w projektach M&A związanych z integracją po fuzji – dostrzegamy ogromną przestrzeń dla zewnętrznego Interim Managera, który może przesądzić o sukcesie całego przedsięwzięcia.”

„W dobie fake newsów i pozorujących profesjonalistów, podejmowanie decyzji menedżerskich staje się wyjątkowo trudne. Choć sprawdzenie referencji może pomóc, to w przypadku Interim Managerów wolę współpracować z osobami posiadającymi certyfikaty potwierdzające ich kompetencje w prowadzeniu projektów Interim Management. Takie certyfikaty nie tylko świadczą o ich doświadczeniu, ale także o zdolnościach do skutecznego zarządzania.”



Monika Nachyła

Partner Abris Capital Partners



dr Marzena Mazur

Prezes Zarządu ABM S.A.

„Interim Manager musi być odpowiedni. To nie tylko kwestia doświadczenia i kompetencji, ale także zrozumienia specyfiki miejsca, w którym będzie pracował. Firmy rodzinne i właścicielskie różnią się od korporacji - tam nie ma zazwyczaj ustalonych procedur czy sztywnych zasad, których trzeba przestrzegać. Istnieje natomiast mnóstwo zasad niepisanych. Nie każda taka firma jest gotowa na współpracę z Interim Managerem, ale gdy znajdzie się odpowiednia osoba i odpowiednie miejsce, to możliwe są naprawdę spektakularne rezultaty.”

„W dobie fake newsów i pozorujących profesjonalistów, podejmowanie decyzji menedżerskich staje się wyjątkowo trudne. Choć sprawdzenie referencji może pomóc, to w przypadku Interim Managerów wolę współpracować z osobami posiadającymi certyfikaty potwierdzające ich kompetencje w prowadzeniu projektów Interim Management. Takie certyfikaty nie tylko świadczą o ich doświadczeniu, ale także o zdolnościach do skutecznego zarządzania.”



Mirosława Morawska

Prezes Zarządu ABM S.A.



Krzysztof Urbanowicz

Stowarzyszenie Niezależnych
Członków Rad Nadzorczych

„Interim Manager to osoba, która wzbogaca firmę o kompetencje, których brakuje w jej strukturze. Przynosi ze sobą nie tylko wiedzę i doświadczenie, ale także metodyczny styl pracy. W rzeczywistości jest on rozwiązaniem "plug and play" - zatrudniamy go i od razu przynosi efekty, co pozwala firmie szybko osiągnąć sukces.”

„Z badań wynika, że w polskich firmach jest stosunkowo niewiele osób, które należą do kategorii motorów natomiast jest bardzo rozległa grupa powyżej 60% tzw. Rezydentów i spora grupa niezadowolonych. To nie są struktury, jeśli chodzi o sposób uczestniczenia w zadaniach firmy, które sprzyjają efektywności. Nie sprzyjają też zmianie. Osoby, które są Interim Managerami mają ogromne zadania i te zadania będą coraz bardziej przyrastać, w takiej mega skali kraju. Będą bardzo pomocni, potrzebni.

Interim Management to jest fantastyczna praca, która daje ogromną satysfakcję i też karze temu kto tę pracę realizuje nieustannie się rozwijać co jest skarbem samym w sobie.”



Wojciech Eichelberger
Psycholog, Psychoterapeuta,
Dyrektor Instytut
Psychoimmunologii-IPSI



Elisabetta Battistella

Board Member IIM - Institute
of Interim Management,
United Kingdom

„It seems that the future looks promising based on the numbers and will be centered on SMEs, particularly growing family businesses and mid-sized private companies. I believe this presents a promising outlook for Europe, and especially for Poland. Whether this develops into a fully-fledged portfolio that attracts international talent or sparks a movement within the Polish business community is yet to be determined — but without a doubt, this is the space where the future will unfold.”

„I've been impressed by the professionalism of the individuals at the conference. The interim executives here have cutting-edge skills and are ready to take on client projects. Contrary to my misconception, the Polish market is not significantly behind the UK, France, and Germany; it's catching up fast. There's a tremendous opportunity for interim talent to build a powerful market, especially in areas like technology and AI. What's striking is that around 70% of interims in Poland are ambitious to work across Europe, which is a competitive advantage compared to the UK. Overall, there's great potential for Polish talent to undertake important projects across Europe.”



Jason Atkinson
Managing Director, CEO
Russam, Chairman Wil Group



**STOWARZYSZENIE
INTERIM
MANAGERS**

www.stowarzyszenieim.org

ul. Filtrowa 75/17

02-032 Warszawa

e-mail: kontakt@stowarzyszenieim.org

tel: 22 50 234 70