



KARRIEREWEG

Beratung und Strategien sind gut – zeitnahe und professionelle Umsetzung ist besser

Restrukturierungen und Transformationen brauchen Hands-on-Mentalität



Interim- und Fractional-Experten bringen PS auf die Straße

In Zeiten des permanenten Wandels stellt sich für Unternehmen nicht mehr die Frage, ob sie externe Unterstützung benötigen, sondern in welcher Form. Gerade bei Restrukturierungen, Transformationen oder Phasen starken Wachstums geht es nicht mehr nur um bloße Strategien, sondern um die konkrete Umsetzung – und zwar jetzt und nicht später.

Klassische Beratungsmodelle geraten zunehmend an ihre Grenzen. Interim- und Fractional-Lösungen liefern dagegen genau das, was Unternehmen in solchen Phasen am meisten fehlt: Verfügbarkeit, Verantwortung und Veränderungskraft.

Beratung liefert Diagnosen, Interim Resultate

Die klassische Unternehmensberatung hat ihre Stärken – vor allem in der Analyse. Sie erkennt Muster, identifiziert Handlungsfelder, formuliert Strategien.

Doch spätestens bei der Frage nach der Umsetzung wird deutlich: PowerPoint-Folien verändern keine Organisation. Menschen tun das. Und genau hier machen Interim- und Fractional-Ansätze einen fundamentalen Unterschied.

Ein Interim Manager übernimmt Verantwortung – nicht im Nachgang der Analyse, sondern ab Tag 1 des Mandats. Er ist unmittelbar Teil des Systems, trifft Entscheidungen und trägt diese operativ mit. Fractional Experts wiederum ermöglichen punktgenaue Verstärkung, oft auch auf Führungsebene, aber nicht ausschließlich und eben nicht auf Vollzeitbasis. Das macht sie zu hochflexiblen Hauptakteuren, die genau dort ansetzen, wo es nötig ist – ohne klassische Beratungspreise und ohne Abhängigkeit von langlaufenden Projekten.

“

Unsere Kunden brauchen keine weiteren Analysen. Sie brauchen Menschen, die Verantwortung übernehmen und nicht nur Ratschläge geben.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg



Fractional Leadership: Wenige Tage, ganze Wirkung

Nicht jede Organisation kann sich Top-Führungskräfte in Vollzeit leisten. Und nicht jede Führungsaufgabe rechtfertigt eine volle Stelle. Gerade in innovationsgetriebenen oder stark projektorientierten Umfeldern kann es deutlich effektiver sein, strategisches Know-how in „fractional dosierten“ Einheiten ins Unternehmen zu holen – beispielsweise für 1–2 Tage pro Woche.

Das Prinzip „Fractional Leadership“ bietet Zugang zu C-Level-Kompetenz, ohne die dauerhafte Bindung oder die Risiken einer Festanstellung. Besonders in Transformationsphasen, bei Neuausrichtungen oder in der Aufbauphase neuer Geschäftsbereiche ist dieser Ansatz nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern strukturell klüger: Er vermeidet Leerläufe, erhöht die Schlagkraft – und bringt frisches Denken dorthin, wo es gebraucht wird.

“

*Fractional ist kein Sparmodell.
Es ist ein Organisationsmodell
für smarte, fokussierte
Unternehmen.*

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg

Weniger Widerstand durch Change Role Models

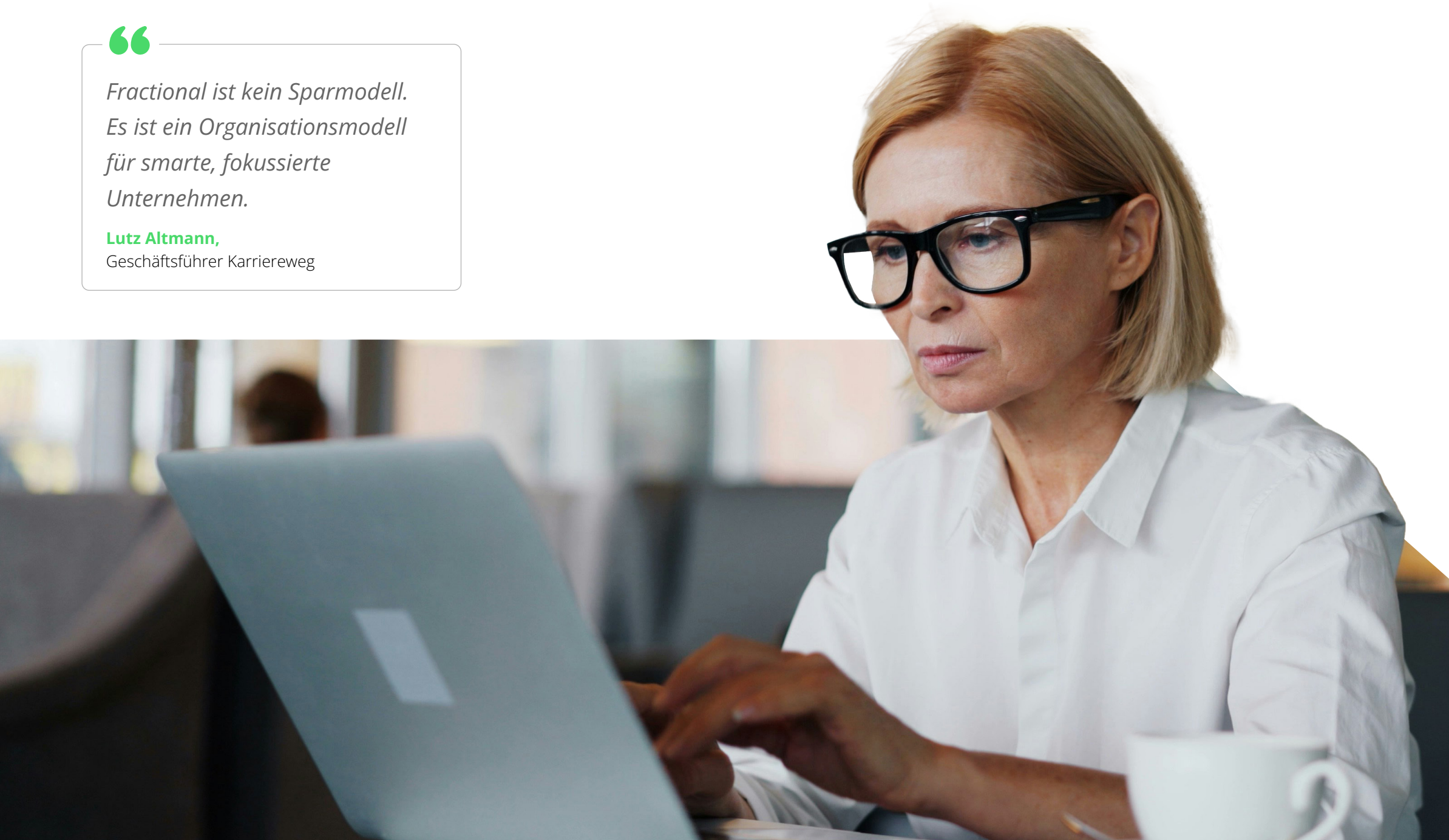
Veränderung erzeugt Widerstand – das ist eine alte Binsenweisheit. Doch es ist nicht der Wandel an sich, der zu Widerstand führt! Es sind die Intransparenz, Überforderung und der Identitätsverlust, die oft damit einhergehen. Und genau hier zeigen Interim Manager eine rasche und nachhaltige Wirkung: Sie schaffen Klarheit, stellen Orientierung her und entlasten Teams, die oftmals bereits am Limit arbeiten.

Der entscheidende Unterschied: Interim Manager sind keine „Kontrolleure von außen“, sondern Teil der Mannschaft auf Zeit. Sie bringen Erfahrung aus ähnlichen Situationen mit, sprechen unbequeme Wahrheiten aus – und bleiben dabei neutral. Interim und Fractional Professionals sind nicht Teil interner Machtstrukturen und können daher moderieren, deeskalieren und die nötige Bewegung erzeugen, ohne zusätzlichen Druck aufzubauen.

“

*Ein guter Interim Manager bringt
Ruhe rein, nicht Unruhe. Das
spüren die Leute sofort.*

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg



Jede unbesetzte Stelle ist ein Risiko

Es ist schon erstaunlich, wie lange Unternehmen mit Vakanzen in Schlüsselpositionen leben – ganz so, als sei das „nicht Besetzen“ die geringere Gefahr. Oft noch getoppt von der Meinung, man spare immerhin das bereits freigegebene Personalbudget. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall.

Aber nicht nur Umsatzverluste sind relevant – sondern auch Kulturverluste. Denn je länger Unklarheit herrscht, desto tiefer graben sich Verunsicherung und sinkende Loyalität tief in das Fundament der Organisation ein.

Die Kosten unbesetzter Positionen sind in Veränderungssituationen exponentiell höher als die Kosten temporärer externer Besetzung. Projekte werden verzögert, Entscheidungen vertagt, Verantwortung bleibt diffus. Die Folge: Frust, Orientierungslosigkeit, Reibungsverluste, Produktionsausfall.

Kultur verändert sich nicht durch Worte, sondern durch Taten

Ein weiterer zentraler Vorteil von Interim- und Fractional-Ansätzen ist ihre kulturelle Wirksamkeit. Während klassische Berater oft als distanzierte Analysten agieren, sind Interim Manager präsent, greifbar und aktiv. Sie gestalten Kultur nicht durch Workshops, sondern durch Haltung, Kommunikation und Hands-on-Mentalität.

Gerade in Change-Prozessen, in denen Führung neu gedacht und gelebt werden soll, wirken sie als Role Models auf Zeit. Sie leben vor, wie man Entscheidungen trifft, wie man Unsicherheit allgemein begegnet, wie man Teams mitnimmt – ganz ohne Dogma und mit maximaler Glaubwürdigkeit.

“

Die teuersten Mitarbeiter sind nicht die hochbezahlten – es sind die, die fehlen.

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg



Ein Fall aus der Praxis: Wenn jede Woche zählt

Ein mittelständisches Produktionsunternehmen mit knapp 1.000 Mitarbeitenden steckt in einer massiven Restrukturierung. Umsatzrückgänge, Lieferkettenprobleme und eine veraltete Prozesslandschaft haben das Unternehmen in eine wirtschaftliche Schieflage gebracht.

Der Druck von Eigentümern und Banken steigt, die Geschäftsführung ist überlastet, das mittlere Management verunsichert. Gleichzeitig fehlen wichtige Kompetenzen im Controlling, in der Supply-Chain-Optimierung und in der internen Kommunikation.

Lösung 1: Klassische Unternehmensberatung

Das Unternehmen beauftragt eine etablierte Beratung mit der Analyse der Situation und der Erarbeitung eines Restrukturierungskonzepts. Innerhalb von zwölf Wochen entsteht ein detailliertes Maßnahmenpaket mit Prozessoptimierungen, Personalumbau und Kostensenkungszielen.

Die Umsetzung bleibt jedoch größtenteils in der Verantwortung des Unternehmens. Die Geschäftsführung hat zusätzlich die Aufgabe, das Tagesgeschäft weiterzuführen, das mittlere Management reagiert mit passivem Widerstand. Nach vier Monaten sind erste Maßnahmen umgesetzt – allerdings verzögert und mit internen Konflikten verbunden.

Kosten: ca. 300.000 € (125 Manntage) für Analyse und Konzeptentwicklung

Umsetzungstempo: langsam, erste sichtbare Fortschritte nach 4–6 Monaten

Folgen: Motivation sinkt, Fluktuation im mittleren Management, operative Verluste steigen trotz Konzept, wachsende Opportunitätskosten

Produktivität: Rückgang um 8 % in der Übergangsphase

Lösung 2: Einsatz von Interim- und Fractional-Expertise

Statt auf eine Beratung setzt das Unternehmen auf eine Kombination aus einem erfahrenen Interim COO (5 Tage/Woche) mit Industrieerfahrung, einer Fractional-Finanzexpertin für das Controlling (2 Tage/Woche) und einem HR-Interim-Profi (3 Tage/Woche) zur Moderation der internen Kommunikation.

Bereits in der zweiten Woche beginnen Umsetzungsmaßnahmen, Engpässe in der Lieferkette werden kurzfristig überbrückt, Führungskräfte aktiv eingebunden. Die Maßnahmen werden iterativ entwickelt und parallel zur Umsetzung angepasst – mit Fokus auf Machbarkeit und interner Anschlussfähigkeit.

Kosten: ca. 260.000 € für vier Monate (insg. 160 Expertentage)

Umsetzungstempo: erste Erfolge nach 3 Wochen sichtbar

Folgen: höhere Identifikation im Team, Klarheit in der Kommunikation, Fluktuation sinkt

Produktivität: Anstieg um 5 % trotz Restrukturierungsdruck

Berater vertreten stets primär die Interessen des eigenen Beratungsunternehmens – nicht zwingend die des Unternehmens, in dem sie wirken. Ihr Erfolg bemisst sich zudem oft mehr an verkauften Folgeprojekten denn an nachhaltigen Lösungen für ihre Kunden.

Interim- und Fractional-Experten hingegen sind direkt Ihrem Unternehmen verpflichtet – ohne versteckte Agenda, ohne Eigeninteressen. Sie liefern schnell, was gebraucht wird, ohne Prozesse unnötig aufzublähen.

“

Wer Budget in Wirkung statt in Beratung investieren will, ist mit Interim- und Fractional-Experten besser beraten.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg

In dynamischen Krisen- oder Transformationsphasen sind Umsetzungsgeschwindigkeit, Klarheit und Integrationsfähigkeit entscheidend. Während klassische Beratung auf strategische Tiefe setzt, liefern Interim- und Fractional-Profis konkrete Fortschritte mit kultureller Anschlussfähigkeit – ein Vorteil, der sich nicht nur in Zahlen, sondern vor allem im täglichen Miteinander zeigt.



Zeit für ein neues Verständnis externer Expertise

Was Unternehmen heute brauchen, ist Umsetzungskompetenz mit strategischem Verstand – aber ohne monatelange Vorbereitungszeit. Interim Manager und Experts sind innerhalb weniger Tage einsatzbereit. Ihre Wirkung ist unmittelbar. Ihre Messlatte: Fortschritt statt eindrucksvoller Präsentationscharts.

Wenn der externe Blick auf echte interne Verantwortung trifft, entsteht ein unschlagbares Duo:

- neutral, aber engagiert.
- extern, aber integriert.
- temporär, aber wirksam.

In einer Wirtschaft, die Geschwindigkeit braucht, wird der klassische Berater zunehmend zum Langläufer im Sprintfeld.

“

Unsere Mandate starten oft innerhalb einer Woche. Und ab Tag 1 zählt das Ergebnis.

Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg

Exzellente Interim Manager zeichnen sich überdies nicht nur durch ihre Umsetzungsstärke aus, sondern vor allem auch durch eine klare Haltung:

Sie prüfen vor jedem Mandat die strategischen, kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen sorgfältig. Nicht jedes Projekt wird automatisch angenommen – erst wenn die Voraussetzungen für nachhaltige Wirkung gegeben sind, steigen sie ein. Das erhöht nicht nur die Erfolgswahrscheinlichkeit, sondern ist oft auch ein Signal für eine professionelle Auftraggeberkultur.

Natürlich ist diese Selektivität auch mit gewissen Herausforderungen verbunden! Unternehmen müssen tatsächlich auch bereit sein, sich offen in die Karten schauen zu lassen – und gegebenenfalls selbst Anpassungen vorzunehmen, bevor externe Exzellenz überhaupt erst greifen kann. Und genau darin liegt die Chance auf eine echte Transformation statt bloßer kosmetischer Veränderung.

“

Interim-Profis sichern nicht nur die Umsetzung – sie sichern den Umsetzungserfolg.

Stefan Schulz,
Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Die Zeit der reinen Problembeschreibung ist längst vorbei. Jetzt zählen Lösungen und wer sie umsetzt. Die meisten Unternehmen wissen durchaus, wo es hakt. Was fehlt, ist die Umsetzungskraft. Sie brauchen demnach weniger externe Ratgeber als externe Verantwortungsträger – Menschen, die dort eingreifen, wo es notwendig ist. Menschen, die Teil des Problems werden dürfen, um Teil der Lösung zu sein.



Interim- und Fractional-Ansätze bieten genau das: hohe Umsetzungsdichte, menschliche Anschlussfähigkeit und strategische Wirkungskraft.

Gleichzeitig entlasten sie die Belegschaft, machen Wandel gestaltbar und minimieren die Risiken überforderter operativer wie auch Führungs-Vakanzen. Sie liefern nicht nur Kompetenz – sondern Resultate. Und zwar genau da, wann und wo sie gebraucht werden.

“

Transformation ist keine theoretische Abhandlung. Es ist ein Projekt mit echten Menschen, echten Zielen und echten Konsequenzen.

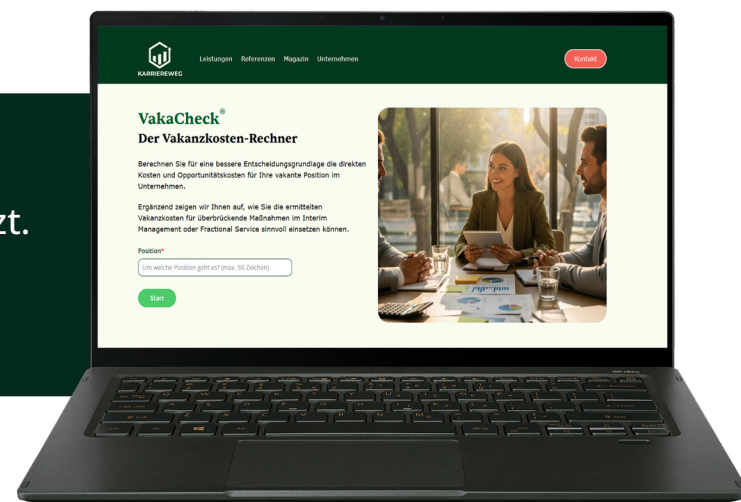
Lutz Altmann,
Geschäftsführer Karriereweg



KARRIEREWEG

Offene Stellen? Warten ist teuer.
Berechnen Sie Ihre Vakanzkosten jetzt.

Jetzt berechnen!



Karriereweg GmbH
Theodorstraße 105
40472 Düsseldorf

T: +49 211 545893 0
E: info@karriereweg.de
W: karriereweg.de



KARRIEREWEG