KARRIEREWEG

Weniger Spezialisten, dafür größere Wirkung

Mehr Raum für Generalisten



Wie Unternehmen mit einer smarten Personalplanung dem Spezialisten-Dilemma entkommen

Übermäßige Spezialisierung lähmt viele Unternehmen. Besonders im Mittelstand entscheidet heute das kluge Zusammenspiel von Generalisten, Spezialisten und externen Professionals darüber, ob Projekte vorankommen oder im Stillstand verharren.

Zwischen Jahreswechsel und Richtungswechsel

Das Jahr 2025 neigt sich dem Ende zu. Für viele Unternehmen bedeutet ein Jahreswechsel jedoch mehr als nur einen Kalenderwechsel – er stellt gerade in diesen Zeiten eine Zäsur dar.

Denn was sich in den letzten zwölf Monaten bereits abgezeichnet hat, wird immer deutlicher: Einfach so weitermachen wie bisher geht wohl nicht mehr. Digitalisierung, Fachkräftemangel, wirtschaftlicher Druck und die Alterung der Belegschaften fordern radikale Neuorientierung, gerade im Mittelstand.

Und während viele Geschäftsführer oder kaufmännische Leiter längst wissen, WAS sie erreichen wollen – Wachstum, Effizienz, Transformation – scheitern sie zunehmend am WIE.

> *Zwischen Wunsch und Wirklichkeit steht das WIE – und genau da verlieren viele Unternehmen an Tempo.*
>
> **Lutz Altmann,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Das Spezialisten-Paradox:
Wenn mehr Menschen weniger schaffen

In der Vergangenheit wurden Strukturen professionalisiert und Fachbereiche durch spezialisierte Experten gestärkt. Doch was als Qualitätsversprechen begann, hat sich vielerorts mittlerweile zum Effizienz-Hindernis entwickelt.

In Finance, IT, Procurement, Marketing oder HR sieht man nahezu das gleiche Muster:

Mehr Rollen, mehr Schnittstellen, mehr Abstimmung – aber nicht zwingend mehr Ergebnis.

Statt schlanker, schneller Prozesse erleben wir heute vielerorts aufgeblähte Abteilungen mit komplexen Abstimmungsschleifen. Statt strategischer Schlagkraft sehen wir Teams, die mehr mit sich selbst beschäftigt sind als mit dem eigentlichen Business.

Diese Entwicklung passt nicht mehr in eine Welt, die Flexibilität, Geschwindigkeit und breite Vernetzung verlangt.

Damit entsteht eine wichtige Frage: Brauchen wir wieder mehr Generalisten, die das Ganze überblicken, steuern und orchestrieren – insbesondere im Mittelstand?



Generalisten:
Die heimlichen Key Player in einer agilen Arbeitswelt

Man könnte denken, dass gerade Spezialisten mit Technologie-Know-how oder Digitalisierungsexperten die wichtigste Rolle spielen. Doch in einer Welt, die sich ständig wandelt, brauchen Unternehmen Menschen, die nicht nur in einem Fachgebiet glänzen, sondern das große Ganze im Blick haben. Sonst bleibt selbst das beste Fachwissen isoliert – Organisationen lassen sich so nicht umfassend transformieren, und Teams können nicht erfolgreich durch den Wandel geführt werden.

Hier zeigen Generalisten ihre Stärke: Sie verbinden verschiedene Perspektiven, erkennen Zusammenhänge und behalten stets das Gesamtbild im Blick. So schaffen sie Orientierung in komplexen Situationen, bringen Fachbereiche zusammen und sorgen dafür, dass Veränderungen effektiv umgesetzt werden.

So gehen beispielsweise bei Transformationen in den Fachbereichen Kenntnisse in Automatisierung und Digitalisierung immer Hand in Hand mit fachlichen Erfahrungen bei Prozessen und Strukturen.

Wer auf Generalisten setzt, gewinnt nicht nur Anpassungsfähigkeit, sondern auch die Fähigkeit, Chancen schnell zu erkennen und die gesamte Organisation mitzunehmen. In der agilen Arbeitswelt sind Generalisten daher nicht nur nützlich – sie sind unverzichtbar.

Die Kostenfalle der Spezialisierung

Große Abteilungen bedeuten hohe Fixkosten – und zwar dauerhaft. Doch es lauern darüber hinaus mehrere Gefahren, die über den reinen Gehaltsscheck hinausgehen.

Die Auslastungsfrage: Kann ein mittelständisches Unternehmen mit 200-500 Mitarbeitern wirklich einen Vollzeit-Data-Scientist, einen Digital-Transformation-Manager, einen Change-Communications-Specialist oder einen Prozess-Excellence-Experten dauerhaft auslasten? Die ehrliche Antwort lautet meist: Nein. Die Folge sind Leerlaufzeiten, künstlich geschaffene Projekte oder Mikromanagement, das mehr schadet als nutzt.

Der Entwicklungshorizont: Hochspezialisierte Experten haben spezifische Karriereerwartungen. Können Sie diesen gerecht werden? Oder wird Ihre Abteilung zum „Durchlauferhitzer" für Nachwuchskräfte, die nach 18 Monaten zum nächsten Unternehmen wechseln, weil sie dort die nächste Karrierestufe erreichen können?

Der interne Abstimmungs-Overhead: Je mehr Spezialisten, desto mehr Meetings, Abstimmungsschleifen und Schnittstellen, Interessenskonflikte und - letztlich - Silodenken. In Unternehmen mit stark spezialisierten Strukturen verbringen Führungskräfte durchschnittlich mehr Zeit in abteilungsinternen Abstimmungen als in schlanken Strukturen. Zeit, die für wichtige strategische Arbeit fehlt.

> *Viele Unternehmen glauben, Spezialisierung bringe Effizienz. In Wahrheit kaufen sie sich Koordinationsaufwand ein – und verlieren Geschwindigkeit.*
>
> **Stefan Schulz,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH



Der demographische Faktor:
Die Generalisten-Lücke

Der demographische Wandel verschärft das Problem dramatisch. Die erfahrenen Allrounder der Babyboomer-Generation, die das Geschäft, die Menschen und die Prozesse verstehen, gehen in den kommenden fünf Jahren in Rente.

Was nachrückt, sind hochspezialisierte Nachwuchskräfte mit exzellenter Ausbildung und Fachwissen in ihrem Segment, oft jedoch ohne den Überblick über das große Ganze. Sie sind häufig teurer, und ihre Spezialisierung macht sie weniger flexibel einsetzbar.

In Abteilungen voller Spezialisten entstehen oft viele kleine Projekte und ein hoher Aufwand – aber weniger klare, strategische Ergebnisse.

> *Spezialisten sind wichtig. Aber ohne Generalisten wird das Ganze kopflos. Jeder dreht an seinem Rädchen – doch keiner sieht mehr das große Ganze.*
>
> **Lutz Altmann,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH



Weitblick trifft Präzision:
Wie Interim und Fractional-Modelle Generalisten stärken

Die großen Herausforderungen unserer Zeit – Fachkräftemangel, Generationenwechsel, Digitalisierung, KI-Integration – erfordern schnelle, strategische Entscheidungen und die Fähigkeit, flexibel auf Marktveränderungen zu reagieren.

Mittelständische Unternehmen stehen dabei vor besonderen Hürden, denn sie verfügen über begrenzte Budgets im Vergleich zu Konzernen und zeichnen sich auch durch eine höhere Abhängigkeit von einzelnen Schlüsselpositionen aus.

Die Lösung liegt nicht im Entweder-oder, sondern im intelligenten Sowohl-als-auch: Ein starker Generalisten-Kern, ergänzt durch flexible Spezialisten auf Zeit – genau dann, wenn sie gebraucht werden. Schnell, präzise und ohne langfristige Bindung.

Fractional- und Interim-Professionals verkörpern genau diese Verbindung: Sie vereinen den Weitblick des Generalisten mit der Tiefenkompetenz des Spezialisten.

Unternehmen erhalten damit das Beste aus beiden Welten – strategische Breite im Kernteam, operative Tiefe durch flexible Expertise. So entsteht ein hybrides Kompetenzmodell, das perfekt in die heutige Wirtschaft passt:

Generalistische Steuerung mit punktueller Spezialisierung, flexibel skalierbar, ohne dauerhafte Fixkosten. Organisationen werden so beweglicher, Entscheidungsprozesse schneller und Strukturen schlanker.

Kompetenztypen im Vergleich

Kompetenztyp	Stärken	Typischer Einsatz	Nutzen für Unternehmen
Generalist	Überblick, Vernetzung, Strategie	Führung, Change, Planung	Ganzheitliches Denken
Spezialist	Tiefes Fachwissen, Effizienz	Fachprojekte, Optimierung	Qualität und Präzision
Interim / Fractional	Kombination aus beidem	Transformation, Neuaufbau, Engpässe	Strategisch UND umsetzungsstark

> *Interim- und Fractional-Kandidaten sind wahre Hybridkräfte: Sie führen, vernetzen und bringen ihr Spezialwissen genau dann ein, wenn und wo es den größten Unterschied macht.*
>
> **Stefan Schulz,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Das Interim- und Fractional-Modell ist für den Mittelstand wie geschaffen. Proaktiv statt reaktiv: Unternehmen müssen nicht abwarten, bis der Markt passende Kandidaten „liefert", sondern können sofort gezielt Expertise einkaufen. Flexibel statt starr: Sie reagieren schnell auf veränderte Anforderungen, passen Ressourcen an oder verlagern Schwerpunkte. Unternehmen machen sich auf diese Weise unabhängiger von den Launen des Arbeitsmarktes sowie dem allgemeinen Fachkräftemangel.

Das Interim- und Fractional-Modell:

Interim Management:
Ein erfahrener Manager übernimmt für einen definierten Zeitraum (typisch 3-12 Monate) eine Rolle vollumfänglich. Er führt, entscheidet, setzt um – wie ein festangestellter Manager, nur zeitlich befristet und mit klarem Projekt-Ende.

Fractional Expertise:
Ein Senior-Experte ist regelmäßig (z.B. 2 Tage pro Woche oder 8 Tage pro Monat) für Sie da. Er berät, begleitet, gibt strategischen Input – ohne die operative Verantwortung vollständig zu übernehmen. Perfekt für eine kontinuierliche, adaptierbare strategische Begleitung ohne Vollzeit-Notwendigkeit.

> *Für mittelständische Unternehmen ist das Interim- und Fractional-Modell oft die perfekte Lösung. Sie bekommen Konzern-Expertise zu Mittelstands-Konditionen. Vor allem bleiben sie handlungsfähig, auch wenn der Arbeitsmarkt schwierig ist.*
>
> **Lutz Altmann,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Mythos Externe:
Neues Denken statt alter Vorurteile

Viele Unternehmen zögern noch, externe Spezialisten oder Führungskräfte auf Zeit einzusetzen – primär aus Sorge vor zu hohen Tagessätzen, mangelnder Bindung oder vermeintlich geringer Kenntnis interner Abläufe.

Diese Bedenken sind nachvollziehbar, aber in der heutigen Realität überholt. Interim und Fractional Professionals setzen den Fokus auf Ergebnisse – ohne eigene Karriereagenda. Sie liefern erprobte Best Practices aus zahlreichen Projekten und beschleunigen Lösungen, für die interne Teams oft Jahre bräuchten. So vermeiden Unternehmen ein teures Learning-by-doing.

Sie sind in der Lage, sich in unterschiedlichste Unternehmenskontexte zu integrieren, weil es Teil ihres beruflichen Selbstverständnisses ist, sich blitzschnell in neue Strukturen und Kulturen einzudenken.

Damit spiegelt ihr Tagessatz schlicht den unmittelbaren Mehrwert wider, den sie liefern.

> *Externe Expertise ist kein Risiko – sondern ein strategischer Vorteil.*
>
> **Stefan Schulz,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Kosten neu denken:
Externe Einsätze als Investition

Leider betrachten viele Unternehmen die Honorare für Interim- oder Fractional-Einsätze als zusätzliche Kosten. Doch das ist zu kurz gedacht. Zumal viele übersehen, dass ihnen ein freigegebenes Personalbudget als potenzielle Investitionssumme bereits zur Verfügung steht.

Die relevantere Perspektive sollte jedoch stets die Opportunitäts- und Vakanzkosten-Sicht sein: Was kostet es uns wirklich, wenn Schlüsselpositionen unbesetzt bleiben, Projekte stocken oder Kunden verloren gehen?

> *Das Zögern vieler Unternehmen ist der eigentliche Kostenfaktor.*
>
> **Lutz Altmann,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

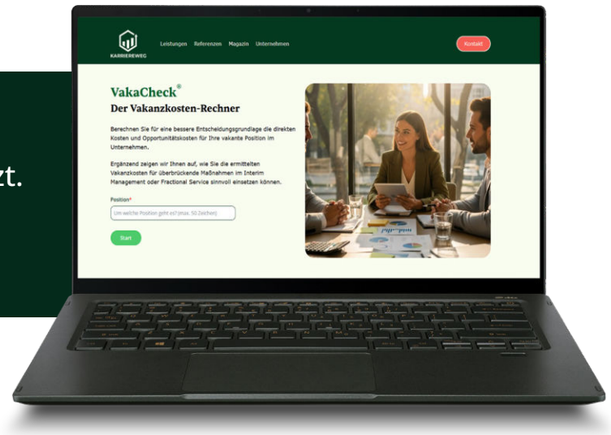
Vakanzkosten und Opportunitätskosten - der oft übersehene Faktor

Vakanzkosten entstehen unmittelbar durch das Fehlen einer Fach- oder Führungskraft – etwa durch Mehrbelastung der übrigen Mitarbeitenden, verzögerte Projekte oder externe Aushilfskosten. Hinzu kommen Recruiting-Kosten für Stellenausschreibungen, Personalberater oder interne Auswahlprozesse. Sie lassen sich meist recht einfach kalkulieren.

Opportunitätskosten hingegen sind die versteckten Folgekosten: entgangene Aufträge, Innovationsstaus, nicht realisierte Effizienzgewinne oder verpasste Marktchancen. Gerade in Schlüsselpositionen übersteigen sie die reinen Vakanzkosten oft um ein Vielfaches. Während eine offene Stelle rechnerisch vielleicht 30.000 € direkte Kosten verursacht, kann der tatsächliche betriebswirtschaftliche Schaden leicht das Drei- bis Vierfache betragen.

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

Jetzt berechnen!



Jede unbesetzte Schlüsselposition verursacht immense Kosten. Investiert ein Unternehmen stattdessen in einen zeitlich befristeten Einsatz, wird daraus eine gezielte Wachstumsinvestition – in Fortschritt, Ergebnisqualität und Tempo.

Direkter Mehrwert statt Berater-Schleife

Natürlich liefert nicht jede externe Expertise denselben Nutzen oder die gleichen Ergebnisse.

Der entscheidende Unterschied zu klassischen Beratungshäusern liegt in der Umsetzungstiefe: Unternehmen kaufen dort häufig Senior-Expertise ein, doch die operative Arbeit übernehmen meist Junior-Berater. Die versprochene Erfahrung der Senior Consultants kommt so nur teilweise beim Kunden an. Hinzu kommt: Beratungen handeln naturgemäß im Interesse ihres eigenen Unternehmens. Sie haben ein nachvollziehbares, aber nicht immer im Kundensinn liegendes Ziel: Folgeaufträge sichern und langfristige Abhängigkeiten aufbauen.

Interim- und Fractional-Professionals hingegen liefern die Expertise direkt selbst. Sie übernehmen Verantwortung vor Ort, treffen Entscheidungen mit Wirkung und sorgen für sofort umsetzbare Ergebnisse. Und das ganz ohne Reibungs- oder Informationsverluste über Hierarchiestufen. Ihr Fokus liegt konsequent auf dem unternehmerischen Mehrwert, nicht auf dem Aufbau interner Strukturen zur Auftragssicherung. Wenn hier Folgeaufträge entstehen, dann, weil die Ergebnisse überzeugen und nicht, weil Abhängigkeiten geschaffen werden.

Anders gesagt: jeder Euro für Interim und Fractional Expertise zahlt sich mehrfach aus, weil er Vakanz- und Opportunitätskosten reduziert, die Umsetzung beschleunigt und die strategische Schlagkraft erhöht.

> *Die Projekte der Interim- und Fractional-Experten bleiben nicht in Folien stecken, sondern bringen Unternehmen wirklich voran.*
>
> **Stefan Schulz,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Kosten runter, Wirkung rauf:
Vergleich von Festanstellung und Interim/Fractional

Um die Vorteile von Interim- und Fractional-Lösungen für mittelständische Unternehmen greifbar zu machen, lohnt sich ein konkreter Blick auf typische Szenarien. Sie zeigen realistische Kosten inklusive Recruiting- und Personalnebenkosten, Einarbeitungszeiten und Vakanzverluste. So wird klar: Interim- und Fractional-Lösungen sparen nicht nur Kosten, sondern sichern auch Geschwindigkeit, Expertise und strategische Schlagkraft.

Wir betrachten zwei typische Fälle:

Kaufmännische Leitung im Produktionsunternehmen:
Die Vakanz dieser Schlüsselposition im Unternehmen und die unterschiedlichen Kosten und Effizienzwirkungen zwischen Festanstellung und Interimlösung.

Finanzdirektor im Familienunternehmen:
Die Begleitung der Einführung eines strategischen Finanzmanagements in einem mittelständischen Medizintechnikunternehmen durch einen Fractional Manager im Vergleich zu einer Festanstellung.

Interimlösung für Kaufmännische Leitung im Produktionsunternehmen

Ein mittelständisches Produktionsunternehmen (580 Mitarbeitende) verliert kurzfristig seine Kaufmännische Leitung (Jahresgehalt: 125.000 EUR) mitten in der Einführung eines neuen ERP-Systems. Klassisches Recruiting für die Position dauert bis zur Einstellung mindestens sechs Monate. Für die offene Position entstehen Vakanzkosten von ca. 30.000 EUR pro Monat.

Für den gesamten Time-to-fill-Zeitraum von sechs Monaten entsteht somit ein Schadenspotenzial von 180.000 EUR. Die Interim-Lösung startet innerhalb von zwei Wochen, kostet ca. 30.500 EUR pro Monat, wobei das vorhandene „überschüssige“ Personalkostenbudget von 14.600 EUR pro Monat die geringen Mehrkosten deckt. Effektive Mehrkosten: 3.000 EUR. Einsparungen: ca. 85.000 EUR plus strategische Vorteile durch Expertise und Best Practices.

Übersicht Kosten & Einsparungen

Position	Betrag (EUR)	Zeitraum	Ursachen
Vakanzkosten	30.000 / Monat	6 Monate	Verzögerungen, Fehlentscheidungen
Opportunitätskosten	15.500 / Monat	6 Monate	Verspätete Systemeinführung, Umsatzverluste, ungenutzte Potenziale
Direkte Kosten	14.500 / Monat	6 Monate	Überstunden, Recruitingkosten
Schadenspotenzial	**180.000**		
Personalkosten	14.600 / Monat	6 Monate	Inkl. Personalnebenkosten 4.200 EUR
Kosten für Interim-Lösung	183.000	6 Monate	Effektive Mehrkosten: 3.000 EUR
Einsparungspotenzial	**85.000**		Personalkosten abzgl. Mehrkosten

Fractional Finance Director im Familienunternehmen

Ein wachsendes Familienunternehmen (360 Mitarbeitende) im Bereich Medizintechnik benötigt nun erstmals ein strategisches Finanzmanagement. Eine Besetzung der Position in Vollzeit auf Direktorebene (Jahresgehalt: 164.000 EUR) kommt aufgrund zu hoher Kosten und nicht ausreichender Auslastung mindestens ein Jahr zu früh. Die Vakanz verursacht Vakanzkosten von ca. 27.000 EUR pro Monat. Für den gesamten Vakanzzeitraum von 12 Monaten entsteht somit ein Schadenspotenzial von ca. 320.000 EUR. Der Fractional Finance Director mit einem Start in 10 Tagen und einer flexiblen Einsatzzeit von zwei Tagen pro Woche kostet ca. 20.000 EUR pro Monat.

Die Geschäftsleitung entscheidet sich aufgrund eines Einsparungspotenzial des With- anstatt des Without-Modells von ca. 80.000 EUR plus den strategischen Vorteil durch hochwertige Expertise zum Aufbau des Finanzmanagements im Unternehmen und viel Erfahrungen aus Best Practices für diese Lösung. Als Ergebnis nach 12 Monaten bleibt festzuhalten, dass das Unternehmen sowohl neue Strukturen und Prozesse im Finanzmanagement einführen als auch ein neues Finanzierungskonzept mit der Bank umsetzen konnte. Zudem wurde auch ein neuer Finance Manager (geringeres Jahresgehalt) mit Start nach 12 Monaten gewonnen und der Fractional Director übernimmt für die kommenden Monate mit dem freigewordenen Personalkostenbudget noch eine Mentorrolle in der Einarbeitungsphase. Festzuhalten bleibt: Das Budget des potenziellen Schadenspotenzials konnte somit effizient eingesetzt werden.

Übersicht Kosten & Einsparungen

Position	Betrag (EUR)	Zeitraum	Ursachen
Vakanzkosten	26.700 / Monat	12 Monate	Ineffiziente Finanzprozesse, Probleme mit Banken und Partnern
Opportunitätskosten	15.700 / Monat	12 Monate	Verzögerungen und Fluktuation durch Unzufriedenheit
Direkte Kosten	11.000 / Monat	12 Monate	Mehraufwand, Überstunden
Schadenspotenzial	**320.000**		
Personalkosten	18.450 / Monat	12 Monate	inkl. Personalnebenkosten 4.800 EUR
Kosten für Fractional-Lösung	240.000	12 Monate	
Einsparungspotenzial	**80.000**		Schadenpotenzial ./. Fractional Kosten

Interim- und Fractional-Modelle bieten nicht nur Flexibilität und Geschwindigkeit, sondern sie sind auch ein wirtschaftlich messbarer Hebel. Sie verwandeln hohe, unproduktive Vakanz- und Opportunitätskosten in gezielte, wertschöpfende Investitionen



Intern oder Extern:
Clever entscheiden

Die Entscheidung zwischen Festanstellung und Interim-/Fractional-Experten beeinflusst Effizienz, Kosten und Projekterfolg.

Ob eine Position eher durch einen internen Festangestellten oder einen externen Interim- bzw. Fractional-Professional besetzt werden sollte, hängt von mehreren Kriterien ab. Ist die Besetzung dringend, sprechen schnelle Ergebnisse für temporäre Experten, während bei ausreichend Zeit auch eine Festanstellung infrage kommt. Ebenso spielt die Marktverfügbarkeit eine Rolle: Bei knapper Kandidatenauswahl oder langen Suchzeiten sind externe Spezialisten sinnvoll, bei guter Auswahl kann fest rekrutiert werden.

Die Komplexität der Aufgabe ist ein weiterer Faktor: Hohe Spezialkompetenz oder Erfahrung, die intern fehlt, spricht für Interim oder Fractional, während generalistische Koordinationsrollen intern abgedeckt werden können. Budget und Kostenkontrolle beeinflussen ebenfalls die Entscheidung: Begrenztes Personalkostenbudget oder aktuell strenge Kostenanforderungen machen temporäre Lösungen über Projektbudgets nochmals attraktiver, langfristige Einstellung der Mitarbeitenden ist dagegen bei ausreichenden Mitteln möglich.

Auch die strategische Bedeutung der Rolle ist entscheidend – kritische Projekte mit hohen Risiken profitieren von externen Experten, Standardaufgaben mit langjährigen Kenntnissen des Unternehmens von Festangestellten. Flexibilität und Einsatzvolumen sollten berücksichtigt werden: Kurzfristige, projektbasierte Rollen passen zu temporären Experten, dauerhaft voll ausgelastete Positionen zu Festangestellten.

Darüber hinaus sind Teambindung und Einfluss auf die Unternehmenskultur relevant: Rollen, die stark integriert sind und Kultur prägen, eignen sich für Festanstellungen, fachlich fokussierte Aufgaben eher für Interim und Fractional Professionals.

Schließlich sollte auch das Risiko der internen Fluktuationsquote, z.B. in unruhigen Zeiten, beachtet werden: Ist ein kurzfristiger Weggang wahrscheinlich, reduzieren temporäre Experten mögliche Kosten, während stabile Positionen für Festangestellte besser geeignet sind.

Checkliste Festanstellung vs. Externe Besetzung

Entscheidungskriterium	Hinweis / Leitfrage	Empfehlung
Dringlichkeit der Besetzung	Wie schnell muss die Position besetzt werden, um den Geschäftserfolg sicherzustellen?	Hohe Dringlichkeit → temporäre Experten; mehr Zeit → Festanstellung möglich
Marktverfügbarkeit	Gibt es überhaupt ausreichend qualifizierte Kandidaten auf dem Markt? Wie lange dauert realistisch die Besetzung?	Knappe Verfügbarkeit oder lange Suchzeiten → temporäre Experten; gute Kandidatenauswahl → Festanstellung möglich
Komplexität & Erfahrung	Benötigt die Aufgabe tiefes Spezialwissen oder Erfahrung, die intern nicht vorhanden ist?	Hohe Komplexität → Interim/ Fractional; Standardaufgaben → Festanstellung
Budget & Kostenkontrolle	Welche Fixkosten kann das Unternehmen dauerhaft tragen? Welche Opportunitätskosten entstehen durch Verzögerungen? Steht freigegebenes Gehaltsbudget als Investition zur Verfügung?	Begrenztes Budget oder hohe Kostenkontrolle nötig → temporäre Experten; langfristige Bindung gewünscht und finanzierbar → Festanstellung
Strategische Bedeutung	Handelt es sich um kritische Transformationsthemen oder Projekte, bei denen Fehler teuer sind?	Strategisch hoch oder risikobehaftet → Interim/Fractional; Routineaufgaben → Festanstellung
Flexibilität & Volumen	Muss die Rolle nur für ein Projekt oder vorübergehend besetzt werden? Ist eine dauerhafte Vollzeit-Auslastung gesichert?	Kurzfristig, projektbasiert oder keine Vollauslastung → temporäre Experten; dauerhaft und voll auslastbar → Festanstellung
Teambindung & Unternehmenskultur	Ist die Position wichtig für interne Teamentwicklung oder Kulturpflege?	Stark integriert und kulturprägend → Festanstellung; eher fachlich fokussiert → Interim/Fractional
Risiko von Fluktuation	Wie wahrscheinlich ist es, dass ein Mitarbeiter die Position mittelfristig wieder verlässt (Karrieresprung, Unternehmensgröße)?	Hohe Fluktuation zu erwarten → temporäre Experten, um Kosten zu minimieren; stabile Position → Festanstellung

> *Die Wahl zwischen Festanstellung und temporärer Expertise ist keine Frage von richtig oder falsch. Entscheidend ist die Passung zur Aufgabe, zum Budget und zur strategischen Bedeutung.*
>
> **Lutz Altmann,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Seniorität als Stärke:
Warum 50+ ein Wettbewerbsvorteil ist

Doch die Rechnung geht oft nicht auf: Erfahrung bei komplexen Themen wie Transformation, Kulturwandel oder Führungskräfteentwicklung ist entscheidend für den Erfolg.

Laut einer aktuellen Deloitte-Studie sprechen nur 21 % der Unternehmen gezielt diese Zielgruppe an, nur 26 % widmen sich kaum aktiv deren Bindung an das Unternehmen.

Die Generation der 50+ Professionals verbindet jahrzehntelang gewachsenes Wissen, Marktkenntnis, Führungsstärke und Krisenerfahrung. All das ist goldwert, insbesondere in Transformationsphasen, in denen Orientierung und Ruhe gefragt sind. Laut einer Untersuchung von Prof. Guido Hertel gilt darüber hinaus: „Ältere Arbeitnehmer sind stressresistenter, erfahrener und teamorientiert, da sie sich nicht mehr auf Karriere konzentrieren und ihr Wissen gerne an jüngere Kollegen weiter geben.

Hier liegt eine besondere Stärke des Interim- und Fractional-Modells: Viele hocherfahrene Professionals im Alter 50+ suchen bewusst nach flexiblen Arbeitsmodellen. Sie möchten ihre Expertise gezielt einbringen, ohne sich langfristig binden zu müssen.

> *Erfahrung hat ihren Preis – fehlende Erfahrung kostet oft noch mehr.*
>
> **Stefan Schulz,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Für Unternehmen bedeutet das: Zugriff auf 20–30 Jahre Berufserfahrung – ganz ohne Sorge um dauerhafte Verpflichtungen oder mögliche Vorbehalte gegenüber älteren Mitarbeitern zugleich die Chance, von Menschen zu lernen, die Herausforderungen schon mehrfach gemeistert haben.

Nachhaltige Personalberatung:
Smarte Lösungen für Vermittlungen

Die Rolle der modernen Personalberatungen hat sich fundamental gewandelt. Es geht längst nicht mehr nur darum, Lebensläufe zu sichten und Kandidaten vorzustellen. Sie navigieren Unternehmen sicher durch Fachkräftemangel, Vakanzzeiten und Transformationsprozesse – immer mit dem Ziel, die beste Lösung für das Unternehmen zu finden.

Sie sind Markt-Experten, die genau wissen, welche Profile verfügbar sind, wie der Arbeitsmarkt tickt und wo sich Chancen verbergen.

Sie sind Preis-Experten, die realistische Konditionen kennen, Budgets schonen und teure Fehlentscheidungen vermeiden.

Sie sind Prozess-Experten, die Besetzungsabläufe optimieren, Vakanzzeiten verkürzen und interne Ressourcen entlasten.

Sie sind Strategie-Partner, die Unternehmen bei der langfristigen Personalplanung beraten und dafür sorgen, dass HR nicht nur reagiert, sondern das Business aktiv vorantreibt.

> *Wir finden für jeden Mandanten die beste Lösung – Festanstellung, Interim oder Fractional. Oft ist der smarte Mix der Schlüssel zum Erfolg.*
>
> **Lutz Altmann,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH



Strategische Personalplanung in einer agilen Arbeitswelt

Die Welt der Arbeit verändert sich in rasantem Tempo und mit ihr die Anforderungen an die strategische Personalplanung. Klassische lineare Modelle, die auf festen Jahresbudgets, klar abgegrenzten Abteilungen und langfristig geplanten Headcounts beruhen, stoßen zunehmend an ihre Grenzen.

Die neue strategische Personalplanung funktioniert anders. Sie orientiert sich an flexiblen Szenarien statt an starren Jahresplänen, ist modular aufgebaut statt unbeweglich, finanziert Ressourcen flexibel nach Bedarf statt mit fixen Budgets, und richtet sich nach der benötigten Expertise statt nach der reinen Anzahl an offenen Positionen.

Agiles Arbeiten bedeutet dabei nicht das Ende strategischer Planung, sondern erfordert eine besonders anpassungsfähige Strategie. Interim- und Fractional-Modelle ergänzen diese neue Herangehensweise ideal. Sie erhalten die Planungssicherheit, während Unternehmen gleichzeitig flexibel auf Veränderungen reagieren können, ohne langfristige Verpflichtungen einzugehen.

Fazit: Die Zukunft der strategischen Personalplanung im Mittelstand liegt nicht in immer größeren Abteilungen mit immer mehr Spezialisten. Sie liegt in schlanken, schlagkräftigen Kernteams, die durch flexible, hochqualifizierte externe Expertise sinnvoll ergänzt werden.

> *Die Unternehmen, die in Zukunft erfolgreich sein werden, sind nicht die mit den größten Abteilungen. Es sind die mit den smartesten Besetzungen.*
>
> **Stefan Schulz,**
> Geschäftsführer Karriereweg GmbH

Sie fragen sich, ob Ihr Unternehmen vom Einsatz temporärer Experten profitieren könnte? Sie haben eine vakante Schlüsselposition oder ein Transformationsprojekt, bei dem Sie Unterstützung brauchen? Sie wollen einfach mal mit jemandem sprechen, der den Markt kennt und unabhängig berät?

Jetzt Kontakt aufnehmen

Karriereweg – Ihr Partner für smarte Personallösungen im Mittelstand.
Gemeinsam finden wir die Lösung, die zu Ihnen passt – ob Festanstellung, Interim, Fractional oder ein Mix aus allem. Versprochen.

Karriereweg GmbH
Theodorstraße 105
40472 Düsseldorf

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

KARRIEREWEG