Cobalt DE

Concord Cobalt Recruitment GmbH

Interim Management | Markt- und Karrieretrendanalyse 2026

Markt- & Karrieretrends

Ort: Deutschland



Inhalt

03 Vorwort

04 Über uns

05 Marktlage

06 Datengrundlage & Definitionen

07 Eine Zusammenfassung (für Auftraggeber)

08 Marktbarometer

20 Berufliche Situation

25 Projektsituation

40 Vergütung

45 Projektakquise

50 Interim-Markt

64 Schlusswort



Vorwort

Cobalt stellt mit der umfangreichen Markt- und Karriere-trendanalyse 2026 der Bau-, Immobilien- und Finanzwirtschaft ein neues Orientierungsinstrument bereit, welches dabei unterstützt, die komplexen Entwicklungen am Arbeitsmarkt fundiert einzu-ordnen und Personalstrategien gezielt zu entwickeln. Dabei wird dem Interim Management durch die folgende eigenständige Erhebung und Auswertung die Aufmerksamkeit gegeben, die diesem wichtigen Personalinstrument gerecht wird.

Jan Schwill
Geschäftsführer



cobaltrecruitment.de

Diese Erhebung der COBALT Markt- und Karrieretrendanalyse 2026 Interim Management adressiert die Sichtweise von Interim Managern innerhalb der Branche. Untersucht werden:

// Arbeitszufriedenheit und Markteinschätzung
// Karriereentwicklung und künftige Kompetenzanforderungen
// Vergütungseinordnung im Vergleich
// Bewertung der beruflichen Situation
// Projektakquise und -perspektiven

Die Rückmeldungen von über 980 Fach- und Führungskräften liefern ein umfassendes Bild der aktuellen Arbeitswelt – von den Bedürfnissen und Erwartungen der Beschäftigten bis hin zu den strukturellen Rahmenbe-dingungen des Arbeitsmarktes.

Die Markt- und Karrieretrendumfrage 2025 wurde von Cobalt initiiert, um ein differenziertes Bild des Arbeitsmarktes über die reine Stellen- oder Gehalts-betrachtung hinaus zu schaffen. Während traditionelle Arbeitsmarktberichte häufig nur Teilaspekte beleuchten, verbindet diese Erhebung quantitative Daten mit qualitativen Einblicken aus den zentralen Branchen Bau, Immo-bilien und Finanzen. Damit entsteht ein praxisnahes Stimmungsbild, das den Blick auf Markteinschätzung, Projektsituation, Entwicklungserwartungen und Sorgen der Interim Manager erweitert. Der besondere Wert liegt in der statistischen Breite – über 980 Teilnehmende – kombiniert mit der gezielten Auswahl von Fragen, die unmittelbar an den aktuellen Herausforderungen der Unternehmen anknüpfen. Die Ergebnisse bilden so ein Spiegelbild der Branchenrealität und liefern einen Überblick zum persönlichen Vergleich, die über klassische Marktdaten hinausgehen.

Für Interim Manager sind diese Erkenntnisse von hoher strategischer Be-deutung: Sie ermöglichen es, Rückschlüsse gezielt auf die tatsächlichen Bedürfnisse des Marktes abzustimmen, Risiken frühzeitig zu erkennen und die eigene Dienstleisterattraktivität im Wettbewerb nachhaltig zu stärken.



Jan Schwill
Geschäftsführer

e: jschwill@concordcobalt.de
t: +49 (0)176 1088 7066



Richard-Emanuel Goldhahn
Geschäftsführer

e: rgoldhahn@cobaltrecruitment.com
t: +49 (0)176 1088 7063

Über uns

Spezialisierung mit Tiefgang

Cobalt ist seit fast zwei Jahrzehnten als spezialisierte Personalberatung in Deutschland etabliert. Der Fokus liegt auf der Bau- und Immobilienwirtschaft sowie dem angrenzenden Finanzsektor. Mit Teams in den Bereichen:

- Real Estate,
- Construction & Technical Real Estate,
- Finance, Banking & HR und
- Legal

werden Fach- und Führungspositionen präzise besetzt.

Daneben wurden in den letzten 15 Jahren durch Concord Cobalt Recruitment GmbH mehr als 600 Projekteaufträge zwischen Auftraggebern und Interim Managern vermittelt.

Marktkenntnis als Vorteil

Die konsequente Branchenspezialisierung hat außergewöhnliche Marktkenntnis entstehen lassen. Unternehmen wie Interim Manager profitieren von dieser Expertise, die Orientierung und Sicherheit bietet.

Fachwissen und Zuverlässigkeit

Cobalt deckt das gesamte Spektrum professioneller Vermittlung ab: von der Fachkraft bis hin zu Managementpositionen. Neben der klassischen Festanstellung bietet die Tochtergesellschaft Concord Cobalt Recruitment GmbH die passgenauen Interim-Lösungen. Die klare Differenzierung nach Funktions- und Vergütungsniveaus gewährleistet, dass für jede Anfrage die geeignete Besetzungsstrategie entwickelt wird. Auftraggeber und Interim Manager profitieren so von Prozessen, die auf Verlässlichkeit und nachhaltige Wirkung ausgerichtet sind.

Qualität in jedem Schritt

Von Direktansprache bis zur Netzwerkarbeit sind alle Prozesse geprägt vom Anspruch und Qualität in allen Phasen des Rekrutierungsprozesses.

Innovationskraft und Technologie

Eine technologische Führungskompetenz im Management treibt den Einsatz von KI und innovativen Tools voran. So wird menschliche Expertise mit digitalen Möglichkeiten verbunden und Recruiting effizienter gestaltet.

Anerkennung am Markt

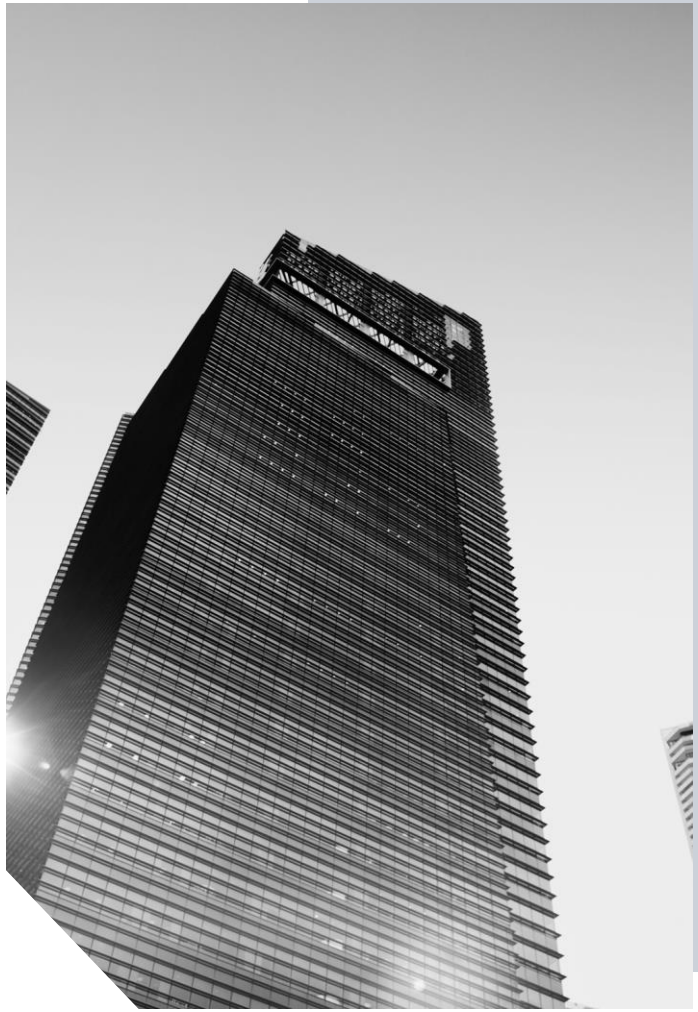
Die hohe Qualität wird regelmäßig ausgezeichnet. APSCo (Association of Professional Staffing Companies), der internationale Branchenverband für Personalberatungen, ehrte Cobalt 2023 mit dem Award for Excellence in der Kategorie Best Enterprise Company of the Year und 2024 mit dem ED&I Award für besonderes Engagement in Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion. Zusätzlich wurde Cobalt vom Handelsblatt Research Institute als Top-Personalberatung prämiert.

Verantwortung und Nachhaltigkeit

Mit Cobalt Cares werden soziale Initiativen wie Die Arche, Building Heroes, Mind und Centrepoint unterstützt. Cobalt Goes Green ergänzt dieses Engagement, indem für jedes Placement ein Baum gepflanzt wird – ein sichtbares Zeichen für Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung.

Cobalt verbindet Menschen mit Möglichkeiten

Cobalt verbindet Spezialisierung, Werteorientierung, Innovationskraft und gesellschaftliches Engagement – und schafft so nachhaltigen Mehrwert für Unternehmen, Kandidaten und Interim Manager gleichermaßen.



Marktlage

Die deutsche Bau- und Immobilienbranche befindet sich seit Jahren in einem hochdynamischen Umfeld. Politische Rahmenbedingungen, geopolitische Krisen und anhaltende Beschaffungsengpässe beeinflussen Investitionsentscheidungen und Projektentwicklungen direkt. Steigende Bau- und Finanzierungskosten sowie verschärfte regulatorische Anforderungen – von Energieeffizienz über ESG bis hin zu komplexeren Genehmigungsverfahren – erhöhen den Druck auf Unternehmen zusätzlich. Förderprogramme und Entbürokratisierungsinitiativen der Bundesregierung setzen zwar Impulse, können die strukturellen Herausforderungen jedoch bislang nicht ausgleichen.

Parallel beschleunigt sich der technologische Wandel. Digitalisierung, Automatisierung und KI verändern Planungs-, Bau- und Verwaltungsprozesse in rasantem Tempo. Von BIM und digitalen Zwillingen bis hin zu datengetriebenem Facility Management eröffnen sich neue Chancen, Bau- und Bestandsprozesse effizienter, kostensicherer und nachhaltiger zu gestalten. Gleichzeitig entstehen Risiken durch hohe Investitionsanforderungen, fehlende Fachkräfte mit digitalem Know-how und den Wettbewerbsdruck, Innovationen zügig zu implementieren. Für Unternehmen bedeutet dies, dass nicht nur klassische Fach- und Führungskräfte, sondern zunehmend auch Spezialisten für digitale Tools, PropTech, ESG-Management und nachhaltige Projektentwicklung gefragt sind. Die Marktentwicklung bleibt dabei stark segmentiert.

Während Projektentwicklung und Investmenttätigkeit angesichts der zurückhaltenden Kapitalmärkte und hoher Kosten stagnieren, verschiebt sich der Fokus auf Bestandsentwicklung, Sanierungen und technische Spezialbereiche wie TGA, HLSK und Gebäudemanagement. Der Wohnungsbau für Kapitalanleger ist nahezu zum Erliegen gekommen, während der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum im mittleren Einkommenssegment weiterhin hoch bleibt. Wachstumsimpulse entstehen in den Assetklassen Logistik, Health Care, Hotels und studentisches Wohnen. Dagegen bleibt der Büromarkt infolge von Mobile Working und sinkender Flächennachfrage geschwächt.

Insgesamt zeigt sich die Bau- und Immobilienwirtschaft als stabiler, aber tiefgreifend transformierender Sektor der deutschen Wirtschaft.

In einem Spannungsfeld aus geopolitischen Unsicherheiten, Fachkräftemangel und technologischer Transformation wird deutlich: Interim Management ist nicht nur in starken Wachstumsphasen gefordert, sondern kann ein hochflexibles und zeitlich nach wirklichem Bedarf begrenztes Personalinstrument für Unternehmen bedeuten, die sich in geänderten Marktsituationen zurechtfinden müssen.



Datengrundlage & Definitionen

Die nachfolgenden Definitionen dienen dem einheitlichen Verständnis der COBALT Markt- und Karrieretrendanalyse an der 981 Personen aus der Bau- und Immobilienbranche sowie dem verwandten Finanzsektor teilgenommen haben. Es wurde nicht immer vollumfänglich geantwortet, sodass in Einzelfällen eine Interpretation der Daten auf Basis unseres fundierten Marktwissens vorliegt.

Branche

Mit Branche ist in dieser Analyse die Bau- und Immobilienbranche, sowie der verwandte Finanzsektor gemeint. Auf diese sind wir als Personalberatung spezialisiert.

Fachbereiche

Real Estate

Immobilienwesen

- umfasst alle kaufmännischen Positionen, die sich am Lebenszyklus von Immobilien aufhalten

Construction & Technical Real Estate

Bauwesen

- umfasst alle (bau-) technischen Positionen entlang der Wertschöpfungskette von Immobilien und Bauvorhaben

Finance & Banking

Finanzwesen

- umfasst alle finanzwirtschaftlichen Positionen im Immobilien-, Banken- und Finanzsektor

Marketing, HR & Sonstiges

- umfasst alle unterstützenden und strategischen Funktionen im Bau-, Immobilien- und Finanzsektor – insbesondere Personal, Marketing/Kommunikation sowie weitere spezialisierte Rollen außerhalb der Kernbereiche

Berufsgruppen

Berufsgruppen sind untergeordnete Gruppen, in denen Positionen der Fachbereiche zusammengefasst sind.

Geschlechter

In dieser Analyse wird ausschließlich in zwei Geschlechter unterschieden: männlich und weiblich. Dies ist unter keinen Umständen diskriminierend gemeint, sondern dient lediglich einem besseren Verständnis. Umfrageantworten von Teilnehmenden, die keine Angaben hierzu gemacht haben, wurden in gleichen Teilen männlich und weiblich zugeordnet und sind demnach gleichermaßen gemeint.

Allgemeines

Abweichungen der Gesamtergebnisse 1% in der grafischen Darstellung sind auf Rundungsdifferenzen zurückzuführen und führen zu keiner maßgeblichen Verfälschung der Interpretation der Ergebnisse. Tagessätze in Teilzeit sind auf Vollzeit hochgerechnet.

Eine Zusammenfassung (für Auftraggeber)

Marktbarometer

Kernaussage: Interim Manager blicken insgesamt vorsichtiger auf die wirtschaftliche Entwicklung als die Befragten im Festanstellungsbereich. 45% sind sehr oder eher zuversichtlich, zugleich bewerten 32% die Entwicklung eher oder gar nicht zuversichtlich. Die Karriereaussichten werden stark durch Projektverfügbarkeit und Marktdynamik geprägt.

Handlungsempfehlung: Unternehmen sollten Interim-Bedarfe idealerweise frühzeitig planen und priorisieren. Besonders bei Transformations-, Restrukturierungs- und Steuerungsthemen lohnt sich ein aktiver Talentpool, um kurzfristig handlungsfähig zu bleiben.

Berufliche Situation

Kernaussage: Die berufliche Zufriedenheit ist insgesamt hoch: Mehr als die Hälfte bewertet die eigene Situation mit 8 bis 10 Punkten. Gleichzeitig bleibt die Zufriedenheit eng mit Auslastung, Mandatsqualität und Planbarkeit verbunden.

Handlungsempfehlung: Interim Manager lassen sich nicht allein über Tagessätze gewinnen. Klare Mandatsziele, professionelle Projektsteuerung und transparente Entscheidungswege erhöhen die Attraktivität von Projekten deutlich.

Projektsituation

Kernaussage: Viele Interim Manager arbeiten in mittel- bis langfristigen Mandaten; 66% nennen Laufzeiten von mindestens 6 Monaten. Die Auslastung ist jedoch polarisiert: Ein Drittel liegt über 90%, während knapp ein Viertel unter 50% bleibt.

Handlungsempfehlung: Unternehmen sollten realistische Projektlaufzeiten definieren und Mandate so strukturieren, dass sie für erfahrene Interim Manager planbar und wirtschaftlich attraktiv sind.

Vergütung

Kernaussage: Die Tagessätze konzentrieren sich überwiegend zwischen 800 € und 1.200 €, mit klarer Spreizung nach Seniorität, Fachbereich und Region. 19% erzielen Tagessätze oberhalb von 1.200 €.

Handlungsempfehlung: Für erfolgskritische Mandate braucht es marktgerechte Tagessätze. Zu niedrige Budgetansätze der Unternehmen verlängern Besetzungszeiten und reduzieren die Auswahl passender Profile.

Projektakquise

Kernaussage: Das eigene Netzwerk ist mit Abstand der wichtigste Akquisekanal. Ehemalige Auftraggeber, Personalberatungen und direkte Kundenanfragen spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle.

Handlungsempfehlung: Unternehmen profitieren von spezialisierten Vermittlungspartnern, wenn Schnelligkeit, Marktzugang und Qualitätssicherung entscheidend sind. Für Interim Manager bleibt kontinuierliche Netzwerkpflege erfolgskritisch.

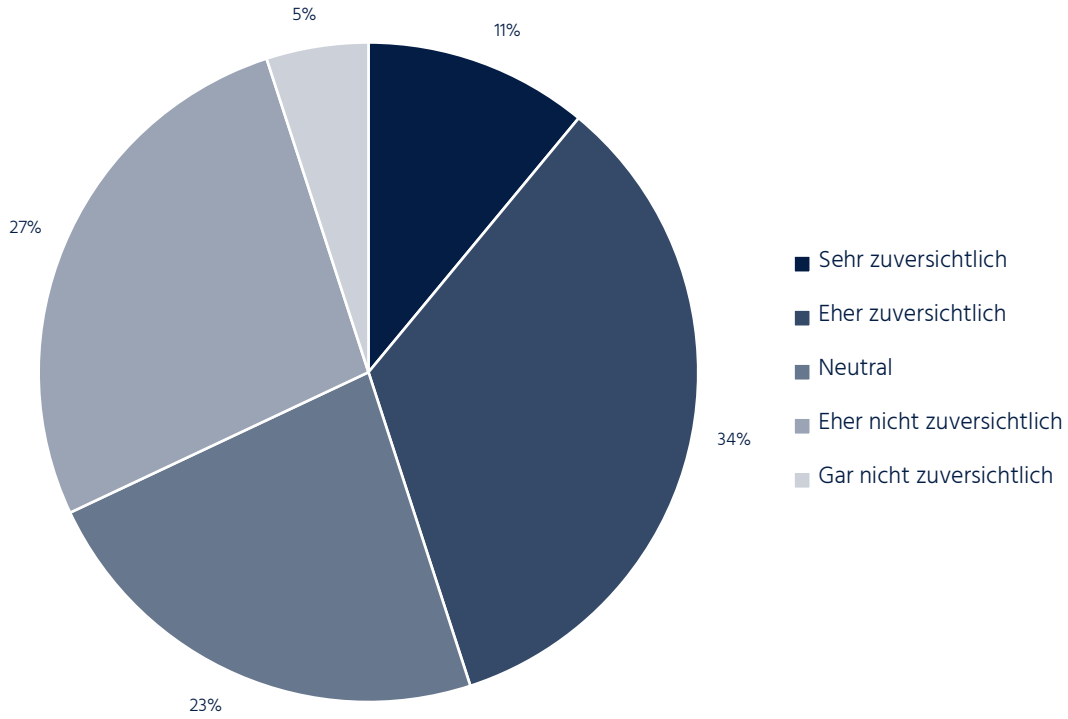
Interim-Markt

Kernaussage: Die aktuelle Nachfrage wird eher mittel bis verhalten bewertet, die Perspektiven für die nächsten 12 Monate fallen jedoch vorsichtig positiv aus. Der Markt ist aktiv, aber selektiv.

Handlungsempfehlung: Interim Management sollte gezielt dort eingesetzt werden, wo Geschwindigkeit, externe Expertise und Umsetzungskraft unmittelbaren Mehrwert schaffen. Der Markt belohnt klare Mandate und schnelle Entscheidungen.

Marktbarometer

Wie zuversichtlich sind Sie hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 6-12 Monaten? Betrachtung **Interim Management.**

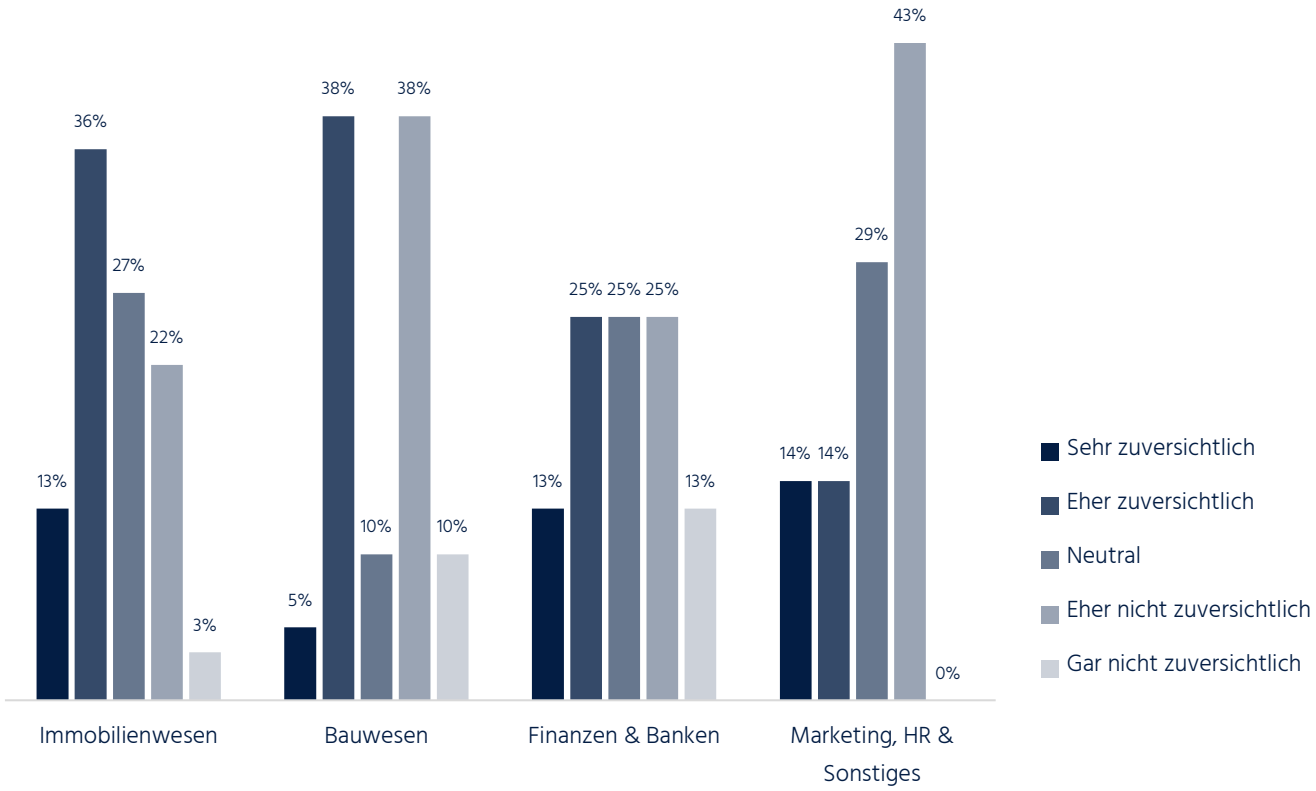


Die wirtschaftliche Einschätzung der befragten Interim Manager fällt verhalten aus: 45% blicken sehr oder eher zuversichtlich auf die kommenden 6-12 Monate, während 23% neutral bleiben. Gleichzeitig äußern sich 32% eher oder gar nicht zuversichtlich.

Im Vergleich zur Festanstellungsstudie zeigt sich damit eine vorsichtigere Markt-wahrnehmung: Interim Manager bewerten die wirtschaftliche Entwicklung stärker aus der unmittelbaren Projekt- und Nachfrageperspektive heraus.

Marktbarometer

Wie zuversichtlich sind Sie hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 6-12 Monaten? Betrachtung **Berufsgruppen.**

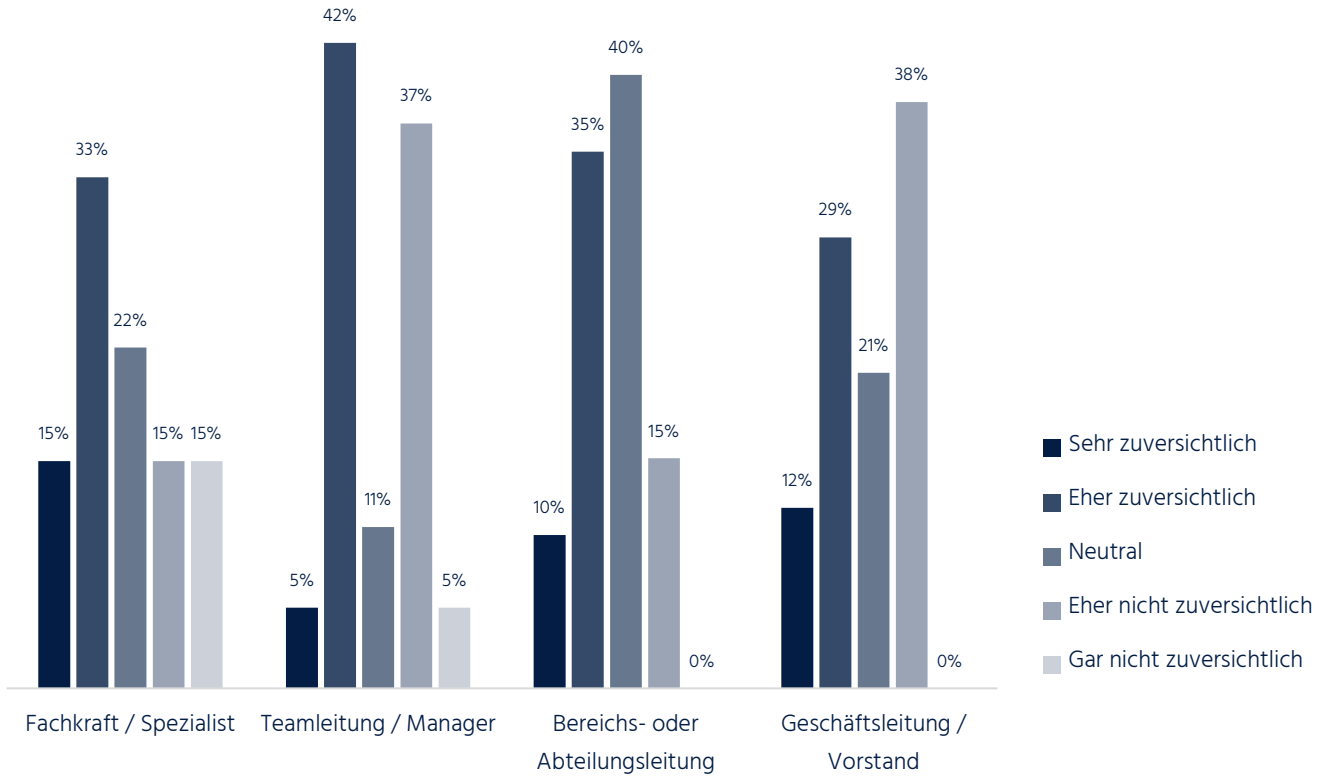


Zwischen den Fachbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede.

Im Immobilienwesen überwiegt die Zuversicht mit 48%, während das Bauwesen mit 43% Zuversicht und zugleich 48% skeptischen Stimmen deutlich gespaltener wirkt. Finanzen & Banken zeigt ein ausgewogenes Bild über alle Antwortoptionen hinweg; Marketing, HR & Sonstiges fällt zurückhaltender aus, wobei die geringe Fallzahl in dieser Gruppe bei der Interpretation berücksichtigt werden sollte.

Marktbarometer

Wie zuversichtlich sind Sie hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 6-12 Monaten? Betrachtung **Hierarchielevel**.



Nach Hierarchielevel ergibt sich kein einheitlicher Zuversichtstrend.

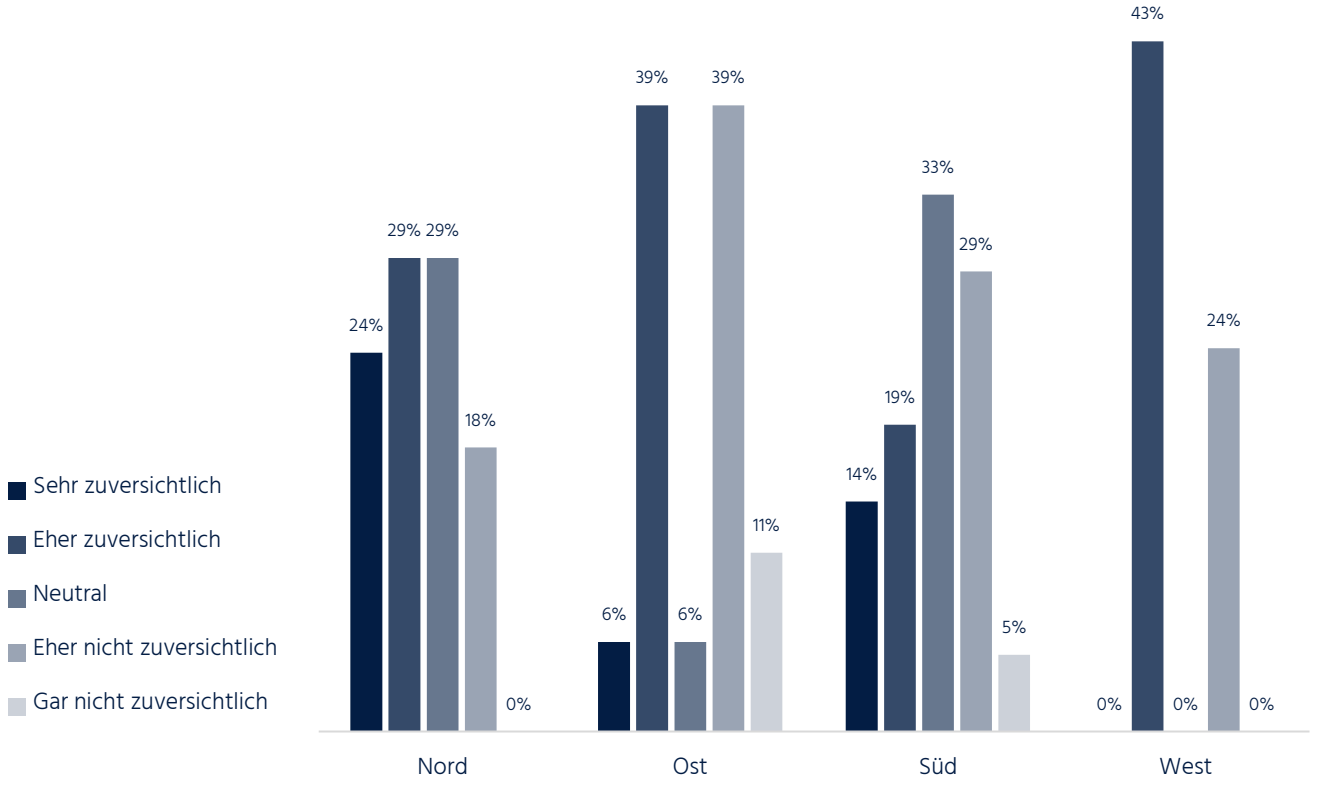
Fachkräfte und Spezialisten sowie Teamleitungen liegen mit rund 47% bis 48% Zuversicht vorne, wobei Teamleitungen zugleich einen hohen Anteil eher nicht zuversichtlicher Stimmen aufweisen. Bereichs- und Abteilungsleitungen positionieren sich häufig neutral, während Geschäftsleitung und Vorstand die wirtschaftliche Entwicklung vergleichsweise kritisch bewerten.

Marktbarometer

Wie zuversichtlich sind Sie hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 6-12 Monaten? Betrachtung **Regionen**.

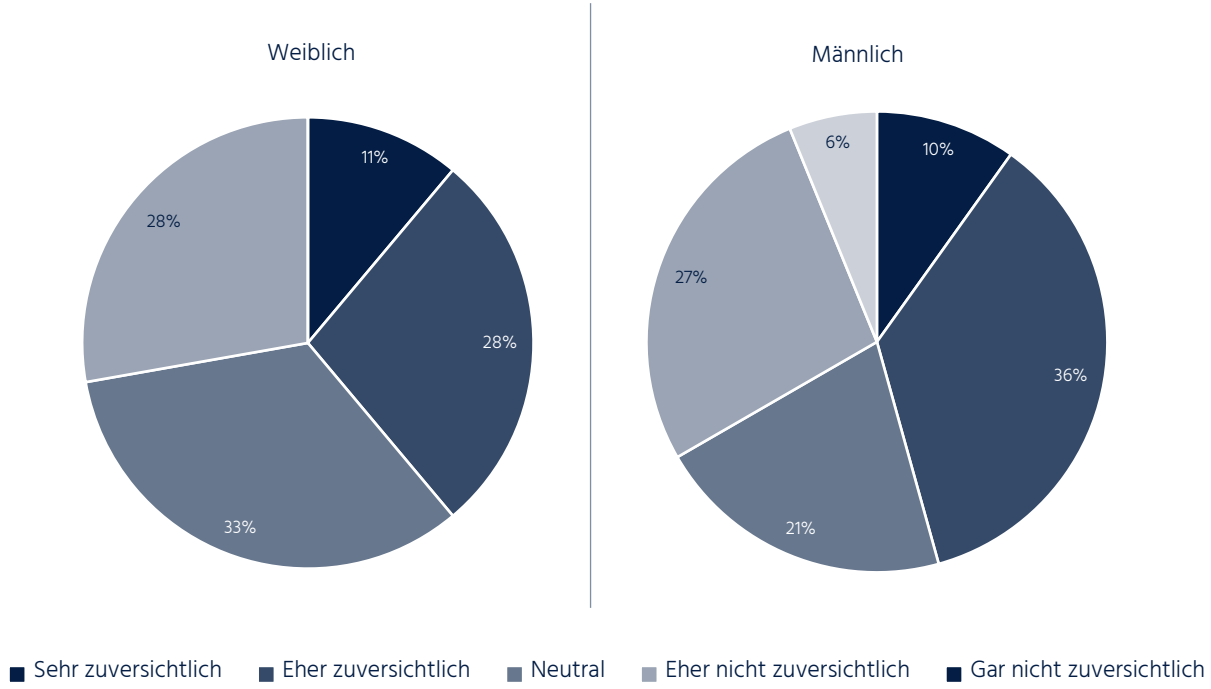
Regional zeigt sich ein heterogenes Bild.

Der Norden weist mit 53% den höchsten Anteil zuversichtlicher Stimmen auf und bleibt zugleich ohne gar nicht zuversichtliche Bewertungen. Im Osten ist die Einschätzung stark polarisiert, während der Süden besonders abwägend wirkt. Der Westen zeigt zwar einen relevanten Anteil eher zuversichtlicher Stimmen, gleichzeitig fehlen dort sehr zuversichtliche und neutrale Einschätzungen, was auf eine klare Positionierung der Befragten hindeutet.



Marktbarometer

Wie zuversichtlich sind Sie hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 6-12 Monaten? Betrachtung **Geschlechter**.



Frauen bewerten die wirtschaftliche Entwicklung etwas zurückhaltender: 39% sind sehr oder eher zuversichtlich, ein Drittel positioniert sich neutral. Bei Männern liegt die Zuversicht bei 46%, gleichzeitig fällt der Anteil gar nicht zuversichtlicher Stimmen mit rund 6% höher aus.

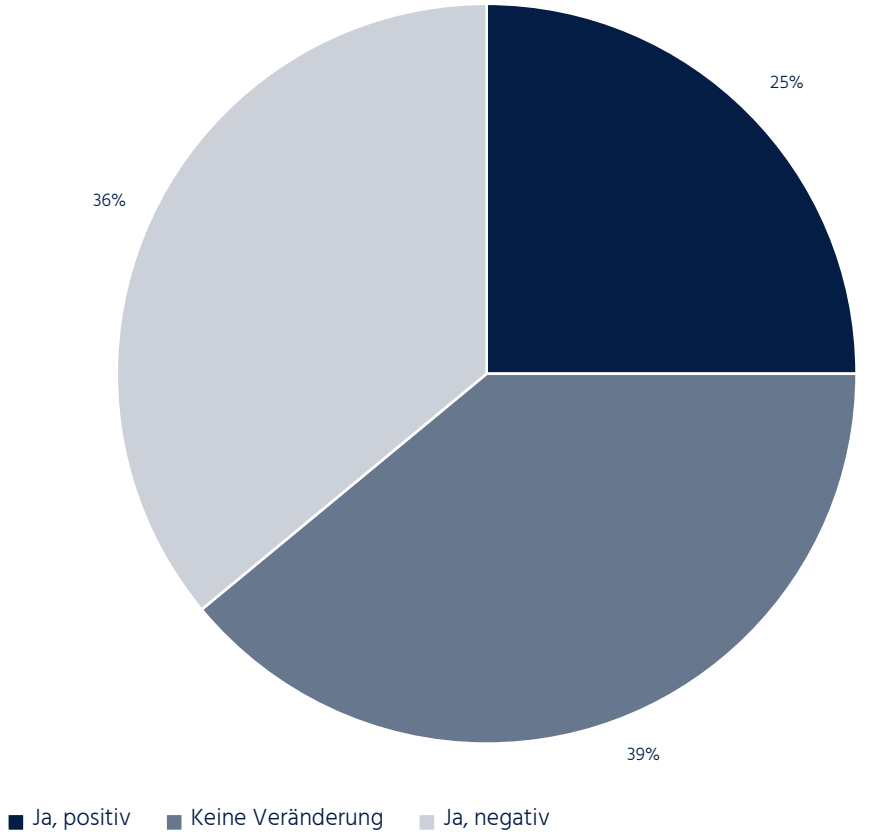
Insgesamt zeigt sich bei beiden Gruppen ein vorsichtiges, aber nicht grundsätzlich negatives Stimmungsbild.

Marktbarometer

Haben sich Ihre Karriereaussichten durch Marktentwicklungen verändert? Betrachtung **Interim Management.**

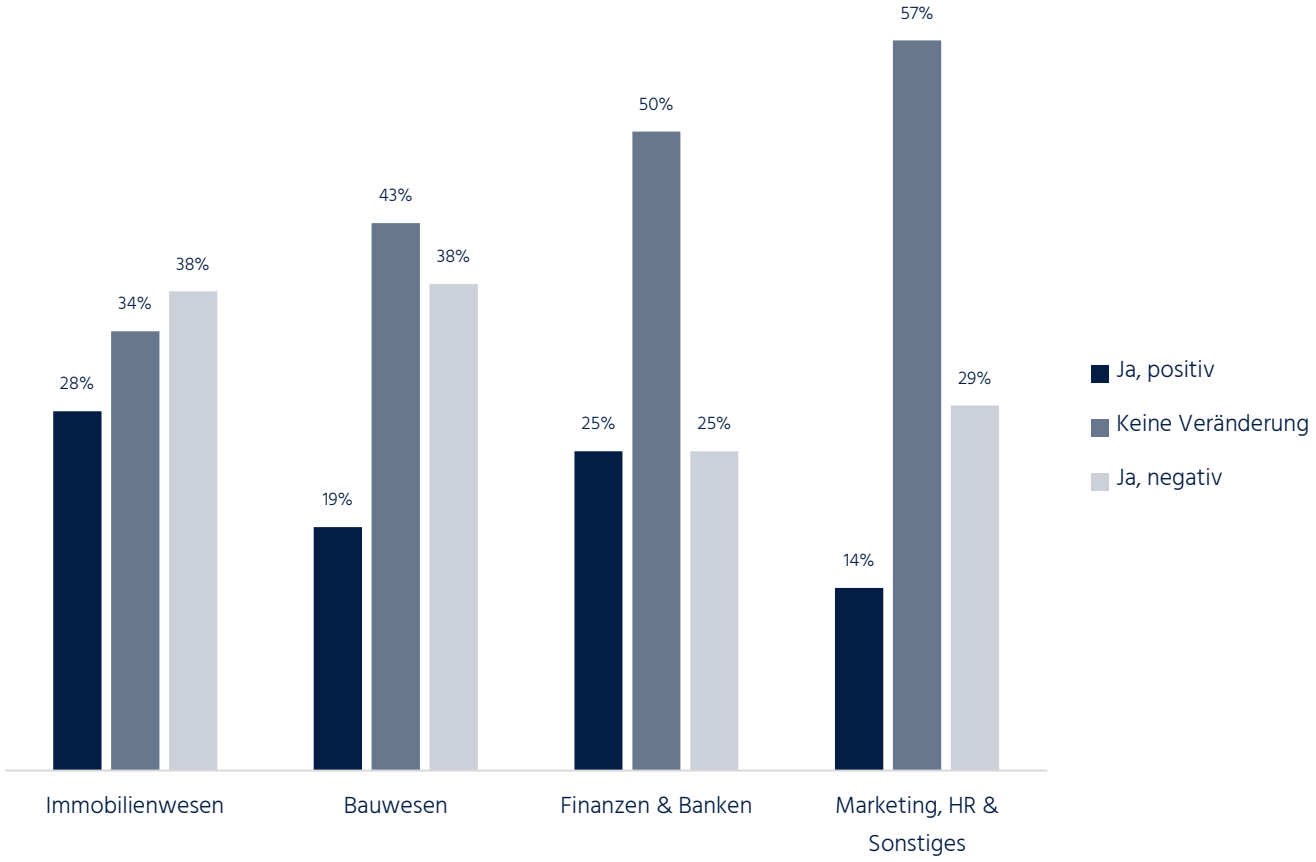
Die Marktentwicklung wirkt sich spürbar auf die Karriereaussichten der Interim Manager aus. 25% sehen positive Veränderungen, 39% berichten keine Veränderung und 36% bewerten die Entwicklung negativ.

Damit ist das Bild deutlich angespannter als im Festanstellungsbereich: Interim Manager sind stärker direkt von Projektverfügbarkeit, Budgetentscheidungen und Nachfragezyklen betroffen.



Marktbarometer

Haben sich Ihre Karriereaussichten durch Marktentwicklungen verändert? Betrachtung **Berufsgruppen.**

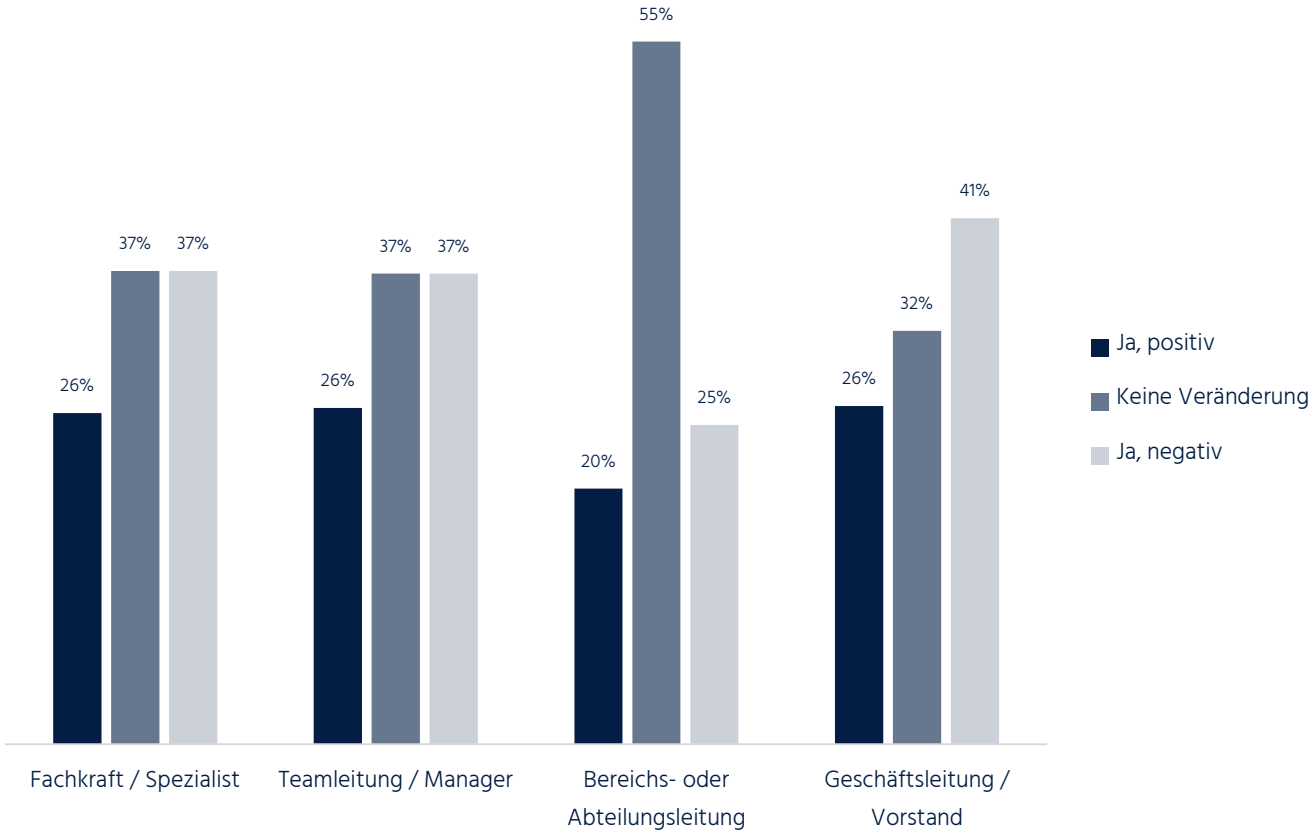


Nach Fachbereichen zeigt sich ein differenziertes Bild. Im Immobilienwesen stehen 28% positiven Einschätzungen 38% negative Bewertungen gegenüber. Bauwesen ist ähnlich angespannt, während Finanzen & Banken sowie Marketing, HR & Sonstiges häufiger stabile Karriereaussichten sehen.

Insgesamt dominiert nicht der klare Aufschwung, sondern die Frage, in welchen Segmenten Projektbedarf tatsächlich entsteht.

Marktbarometer

Haben sich Ihre Karriereaussichten durch Marktentwicklungen verändert? Betrachtung **Hierarchielevel.**



Über die Hierarchielevel hinweg sind die positiven Einschätzungen relativ stabil und liegen meist um ein Viertel. Auffällig ist jedoch der hohe negative Anteil bei Geschäftsleitung und Vorstand mit 41%, während Bereichs- und Abteilungsleitungen am häufigsten keine Veränderung sehen.

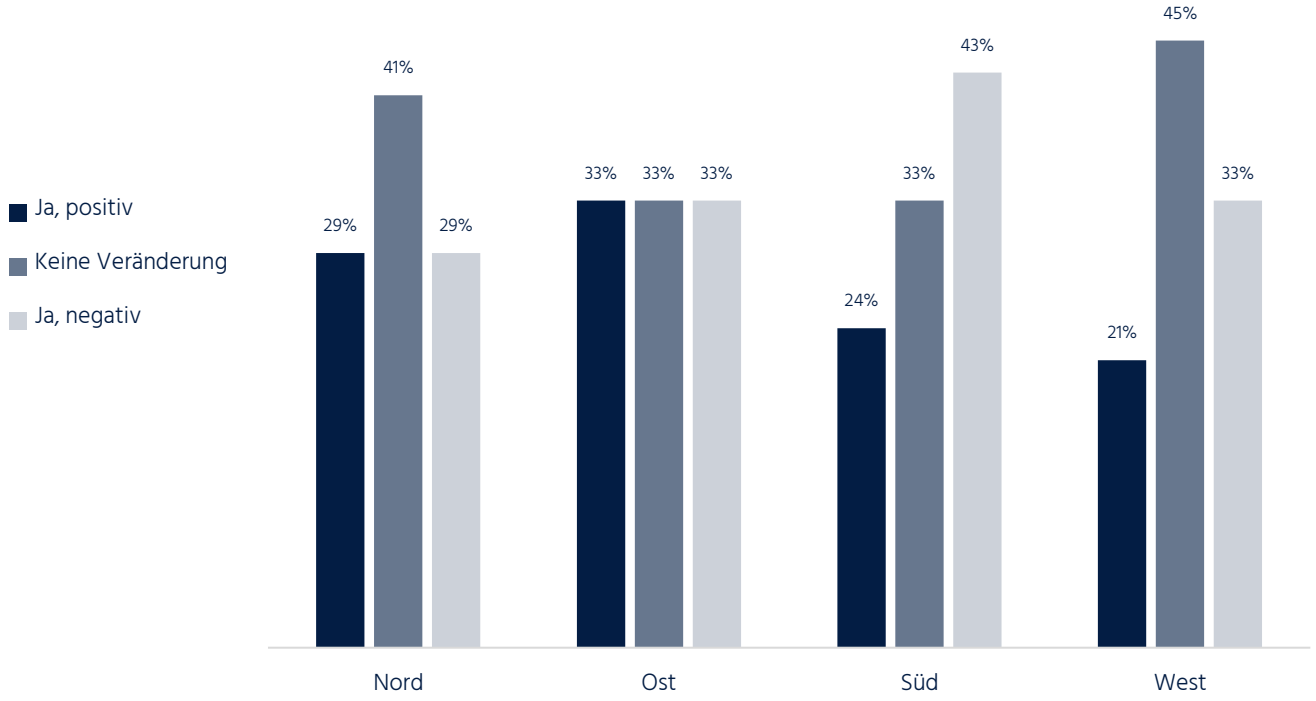
Das spricht für eine differenzierte Marktwahrnehmung: operative und mittlere Managementrollen erscheinen stabiler, während sehr seniorige Mandate stärker projekt- und budgetabhängig sind.

Marktbarometer

Haben sich Ihre Karriereaussichten durch Marktentwicklungen verändert? Betrachtung **Regionen**.

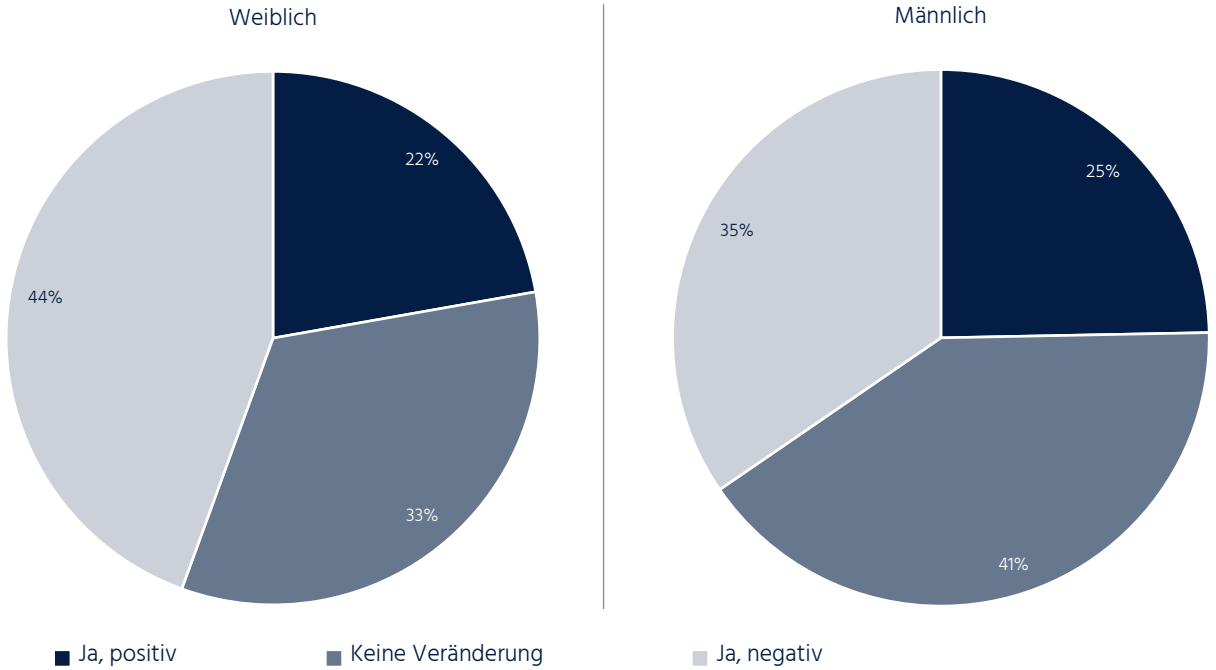
Regional fallen die Karriereaussichten unterschiedlich aus. Ost und Nord zeigen die höchsten positiven Anteile, während der Süden mit 43% den stärksten negativen Ausschlag verzeichnet. Im Westen dominiert mit 45% die Einschätzung, dass sich die Karriereaussichten nicht verändert haben.

Insgesamt bleibt die regionale Bewertung damit uneinheitlich und stark vom jeweiligen Projektmarkt abhängig.



Marktbarometer

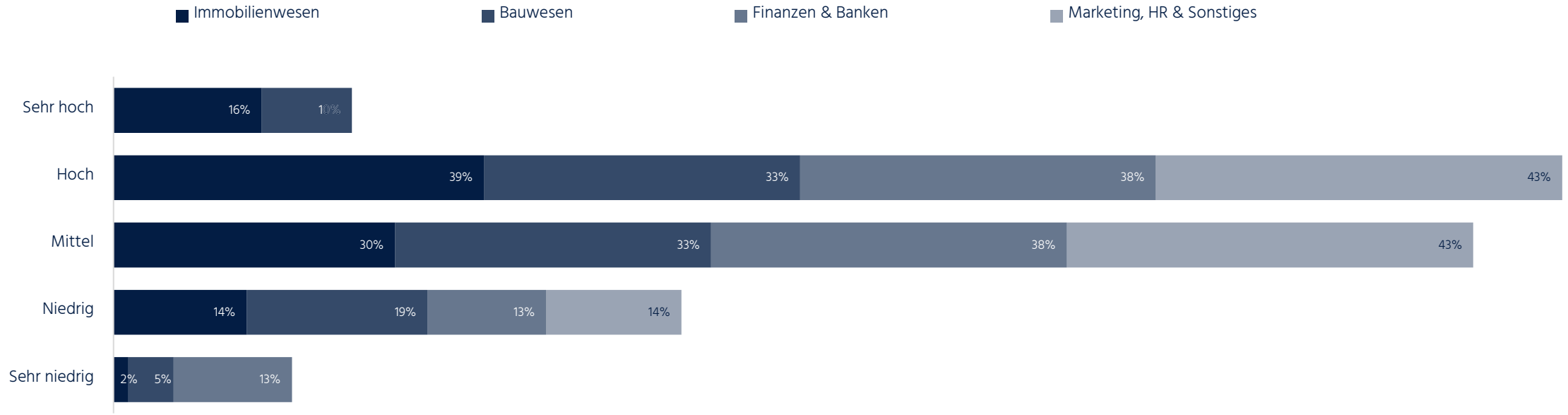
Haben sich Ihre Karriereaussichten durch Marktentwicklungen verändert? Betrachtung **Geschlechter**.



Männer sehen ihre Karriereaussichten häufiger unverändert, während Frauen mit 44% deutlich öfter negative Veränderungen wahrnehmen. Die positiven Einschätzungen liegen bei beiden Gruppen vergleichsweise nah beieinander. Der Unterschied entsteht vor allem durch die stärkere Verschiebung weiblicher Antworten in Richtung negativer Bewertung.

Marktbarometer

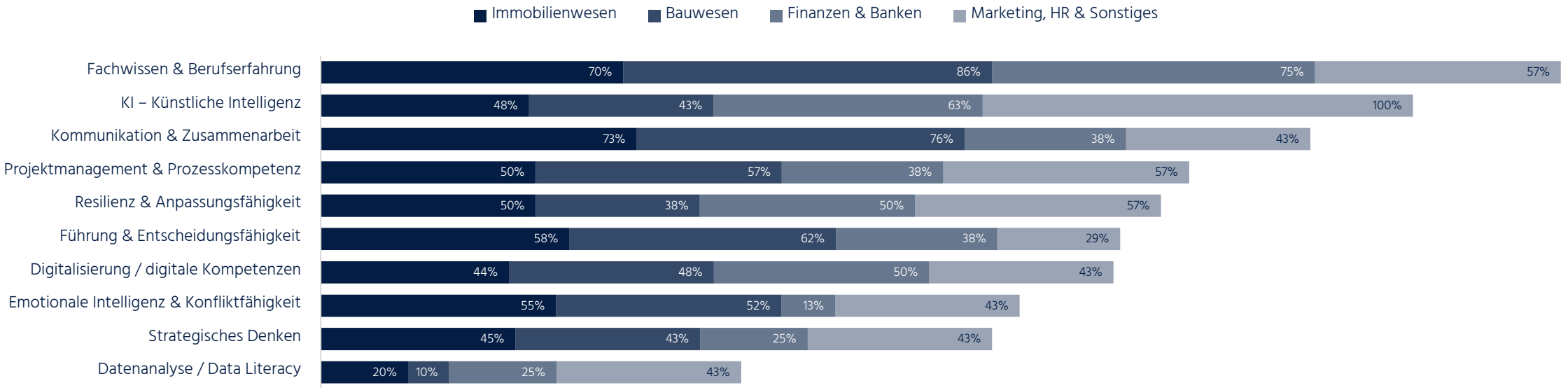
Wie schätzen Sie die Nachfrage nach Fachkräften in Ihrer Branche aktuell ein? Betrachtung **Berufsgruppen.**



Die Nachfrage nach Fachkräften wird insgesamt weiterhin als relevant eingeschätzt. Im Immobilienwesen bewerten 55% die Nachfrage als hoch oder sehr hoch, im Bauwesen sind es 43%. Finanzen & Banken sowie Marketing, HR & Sonstiges zeigen eine solide, aber weniger stark ausgeprägte Nachfrage. Auffällig ist: Selbst bei vorsichtiger wirtschaftlicher Einschätzung bleibt der Bedarf an qualifizierter Expertise bestehen.

Marktbarometer

Welche Skills werden in den nächsten zwei Jahren besonders wichtig? Betrachtung **Berufsgruppen.**



Bei den künftig wichtigsten Skills zeigt sich ein klares Bild: Fachwissen, Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Führungs- und Entscheidungsfähigkeit stehen in vielen Fachbereichen an der Spitze. Im Immobilienwesen sind Kommunikation und Fachwissen besonders relevant, im Bauwesen dominiert Fachwissen sehr deutlich. In Finanzen & Banken gewinnt KI stark an Bedeutung, während Marketing, HR & Sonstiges KI sogar als zentralen Zukunftsskill bewertet.

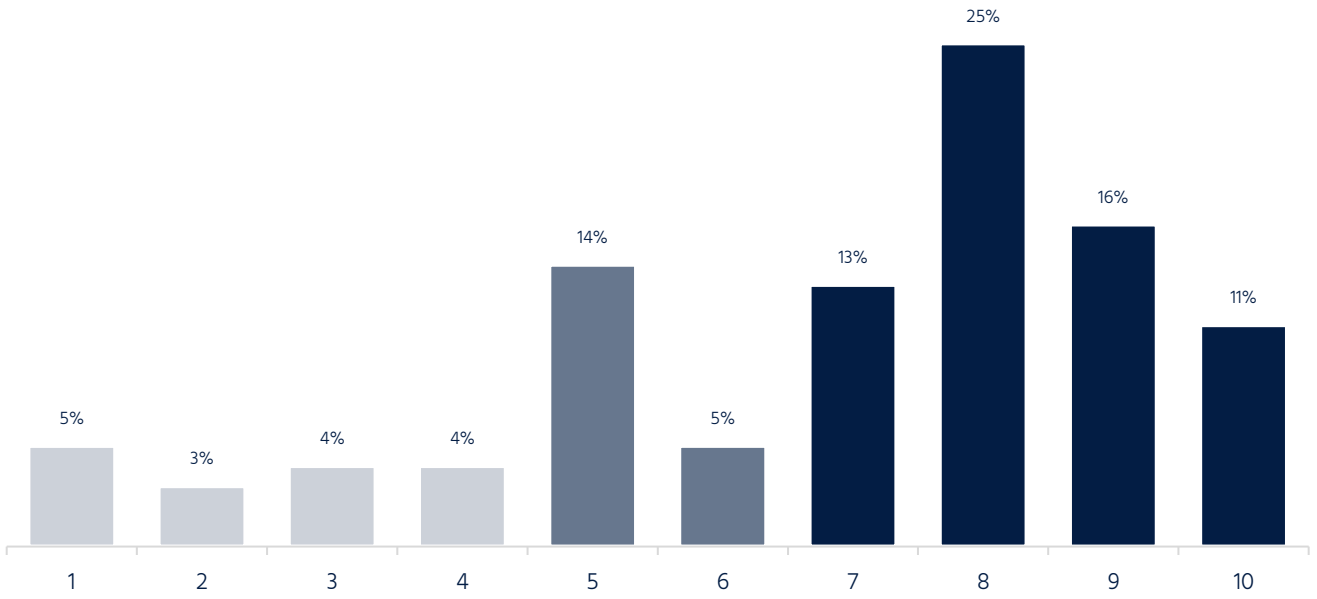
Der Interim-Markt verlangt damit nicht nur fachliche Tiefe, sondern zunehmend auch digitale und kommunikative Umsetzungskompetenz.

Berufliche Situation

Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer beruflichen Situation? Betrachtung **Interim Management.**

Die berufliche Zufriedenheit der Interim Manager liegt insgesamt auf einem guten Niveau. Besonders häufig werden die Werte 8, 9 und 10 vergeben; zusammen entfallen darauf 52% der Antworten. Gleichzeitig zeigt die Verteilung auch eine relevante Gruppe mit niedriger bis mittlerer Zufriedenheit.

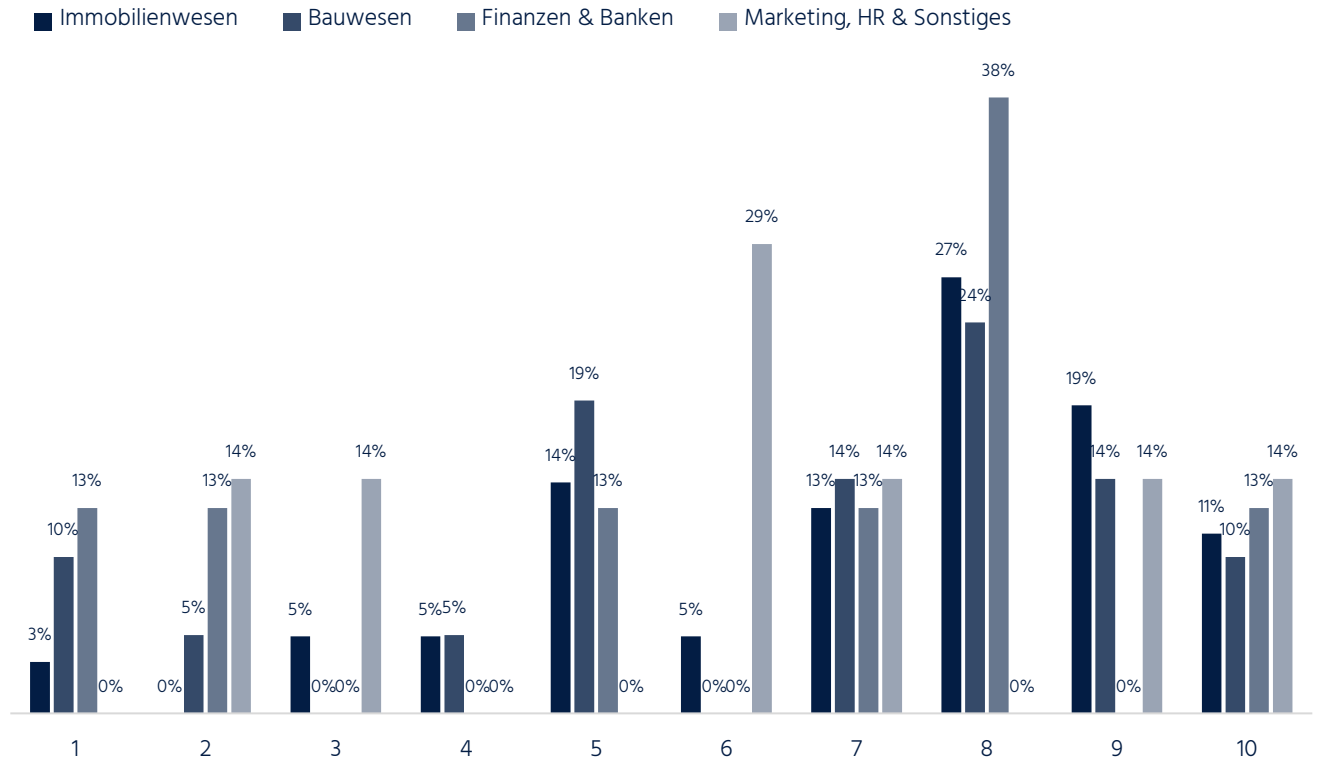
Die Selbstständigkeit im Interim Management bietet offenbar hohe Attraktivität, bleibt aber abhängig von Auslastung, Projektqualität und Planbarkeit.



Skalabewertung: 1 = äußerst unzufrieden, 10 = äußerst zufrieden

Berufliche Situation

Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer beruflichen Situation? **Betrachtung Berufsgruppen.**

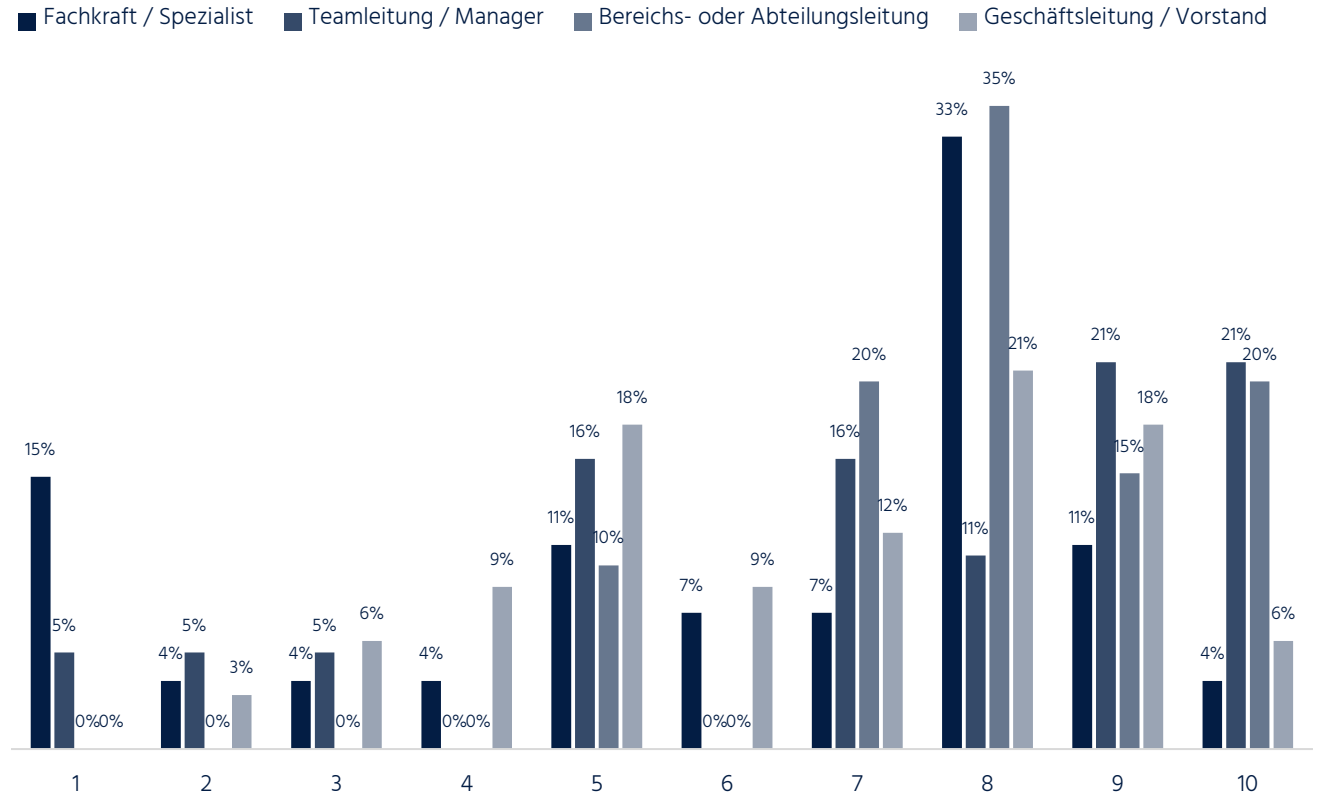


Skalabewertung: 1 = äußerst unzufrieden, 10 = äußerst zufrieden

Im Immobilienwesen ist die Zufriedenheit besonders stark im oberen Bereich konzentriert: 56% bewerten ihre Situation mit 8 bis 10 Punkten. Auch Bauwesen und Finanzen & Banken zeigen nennenswerte hohe Zufriedenheitswerte, wobei Finanzen & Banken gleichzeitig einzelne sehr niedrige Bewertungen aufweist. Marketing, HR & Sonstiges verteilt sich breiter und wirkt weniger eindeutig positiv; aufgrund der kleineren Fallzahl sollte dies vorsichtig interpretiert werden.

Berufliche Situation

Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer beruflichen Situation? **Betrachtung Hierarchielevel.**

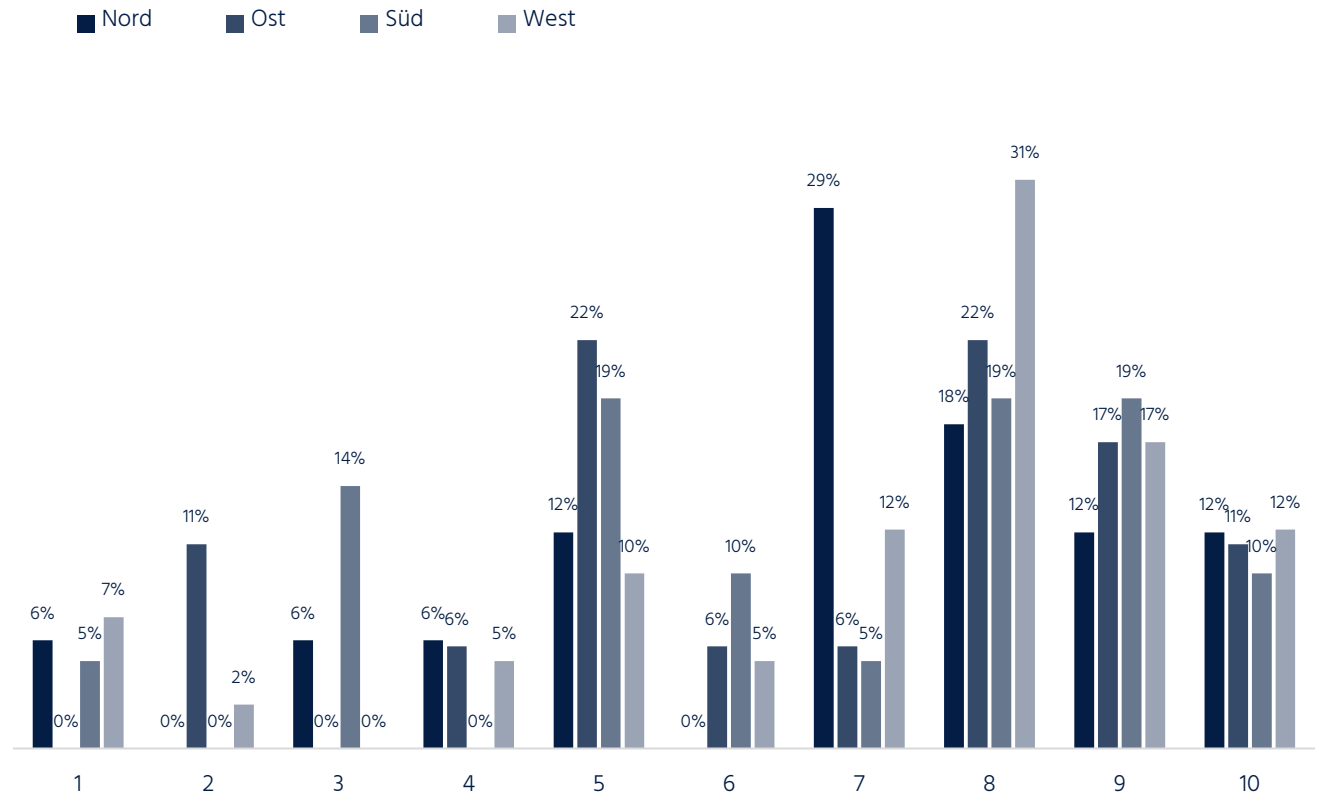


Skalabewertung: 1 = äußerst unzufrieden, 10 = äußerst zufrieden

Bereichs- und Abteilungsleitungen weisen die stabilste hohe Zufriedenheit auf: 70% bewerten ihre berufliche Situation mit 8 bis 10 Punkten. Auch Teamleitungen erreichen hohe Spitzenwerte, während Fachkräfte und Spezialisten stärker zwischen hoher Zufriedenheit und sehr niedrigen Bewertungen schwanken. Bei Geschäftsleitung und Vorstand ist das Bild solide, aber weniger eindeutig positiv als bei Bereichs- und Abteilungsleitungen.

Berufliche Situation

Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer beruflichen Situation? **Betrachtung Regionen**.



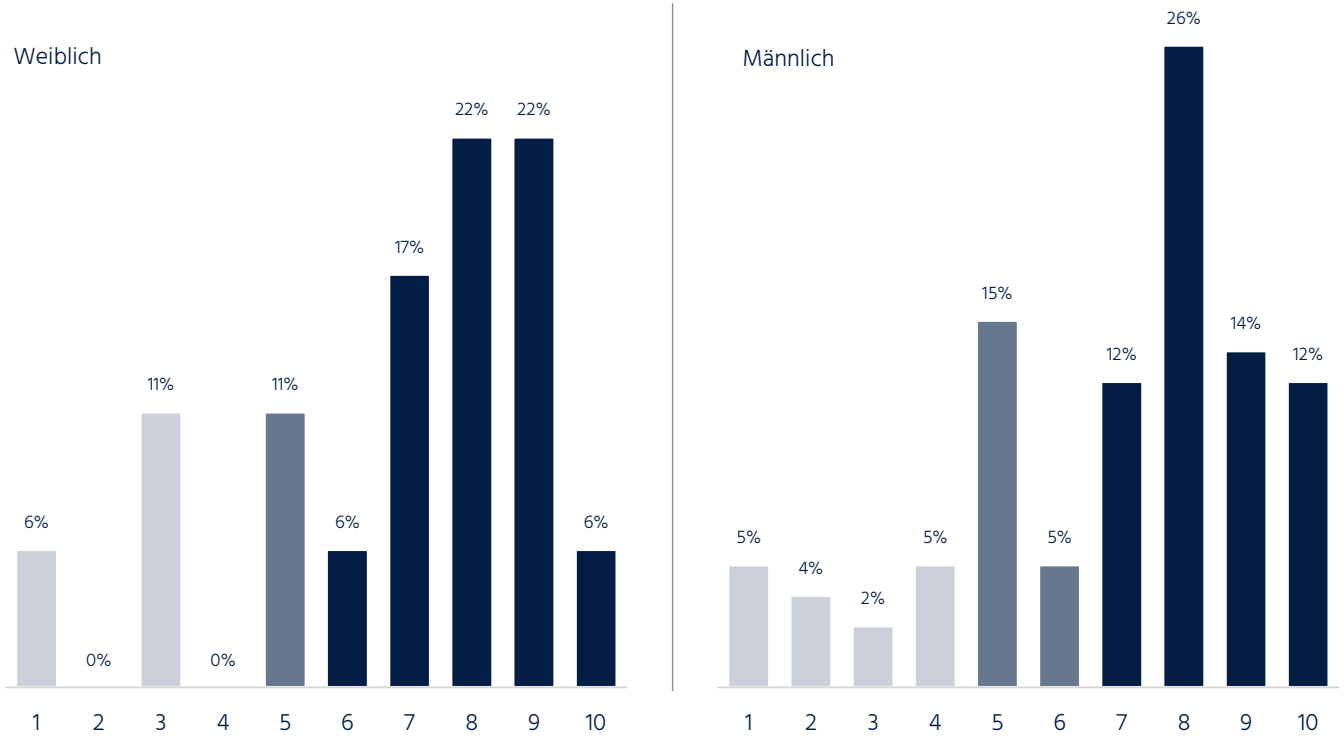
Skalabewertung: 1 = äußerst unzufrieden, 10 = äußerst zufrieden

Regional zeigt sich ein insgesamt positives, aber differenziertes Bild. Im Westen und Norden häufen sich Bewertungen im oberen Zufriedenheitsbereich, während der Osten ebenfalls relevante hohe Werte zeigt, aber stärker gemischt ist. Der Süden weist zugleich hohe Zufriedenheitswerte und einen höheren Anteil niedriger Bewertungen auf.

Die Zufriedenheit scheint damit weniger rein regional, sondern stark von individueller Projektsituation und Marktposition abhängig zu sein.

Berufliche Situation

Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer beruflichen Situation?
Betrachtung Geschlechter.



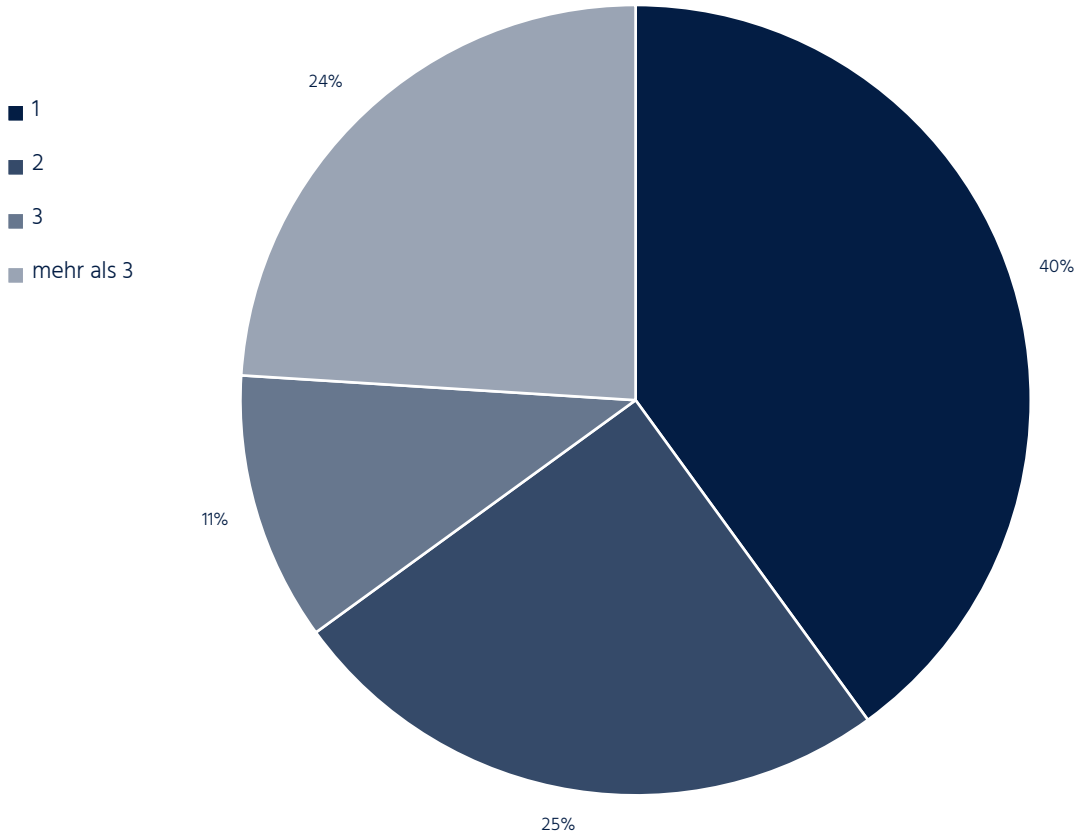
Frauen und Männer zeigen insgesamt eine vergleichbare Grundzufriedenheit, mit einer Konzentration im oberen Bewertungsbereich. Frauen vergeben besonders häufig 8 und 9 Punkte, Männer am häufigsten 8 Punkte und etwas häufiger die Höchstbewertung 10. Gleichzeitig sind bei beiden Gruppen auch niedrigere Werte vertreten, was auf unterschiedliche individuelle Projekterfahrungen hinweist.

Skalabewertung: 1 = äußerst unzufrieden, 10 = äußerst zufrieden

Projektsituation

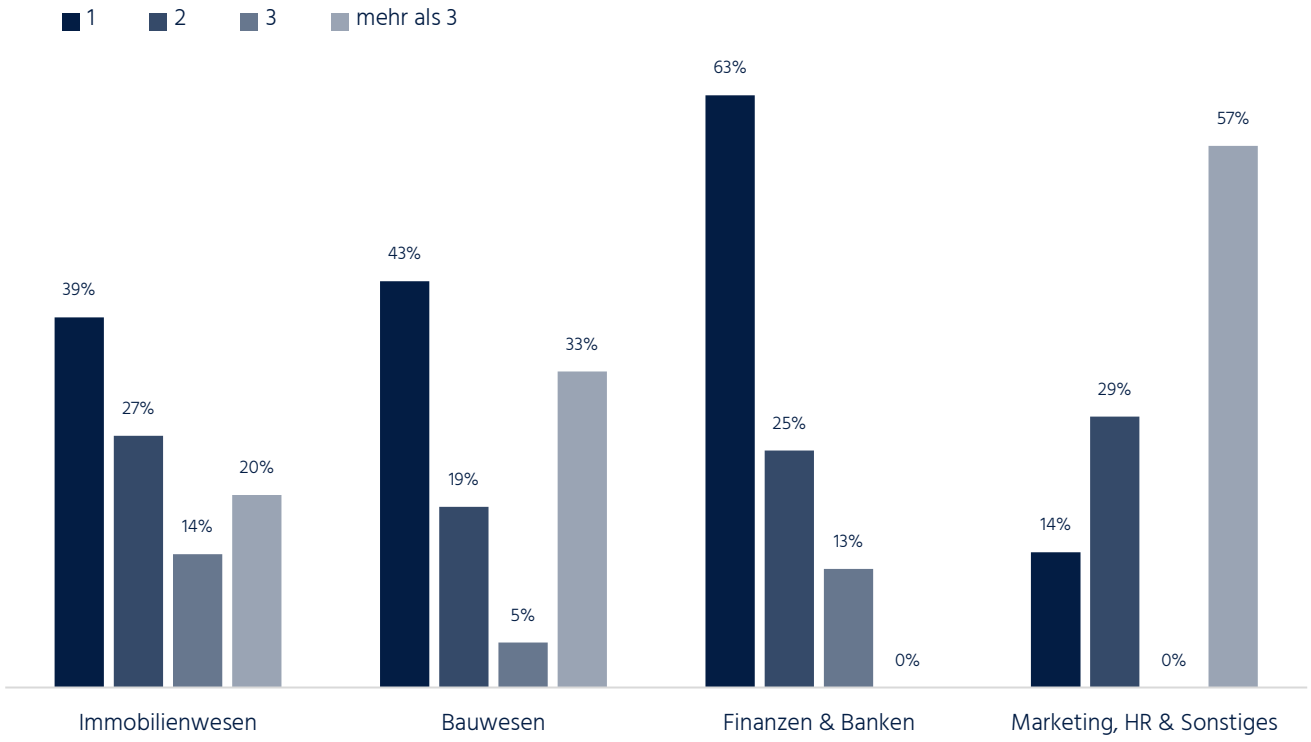
Wie viele Projekte bearbeiten Sie aktuell parallel? Betrachtung **Interim Management.**

Die Projektsituation zeigt eine klare Spannbreite: 40% der Interim Manager bearbeiten aktuell ein Projekt, 25% zwei Projekte und 11% drei Projekte. Gleichzeitig arbeiten 24% an mehr als drei Projekten parallel. Damit ist der Markt nicht einheitlich ausgelastet: Während ein relevanter Teil fokussiert in Einzelmandaten arbeitet, trägt fast ein Viertel mehrere Mandate parallel.



Projektsituation

Wie viele Projekte bearbeiten Sie aktuell parallel? Betrachtung **Berufsgruppen.**

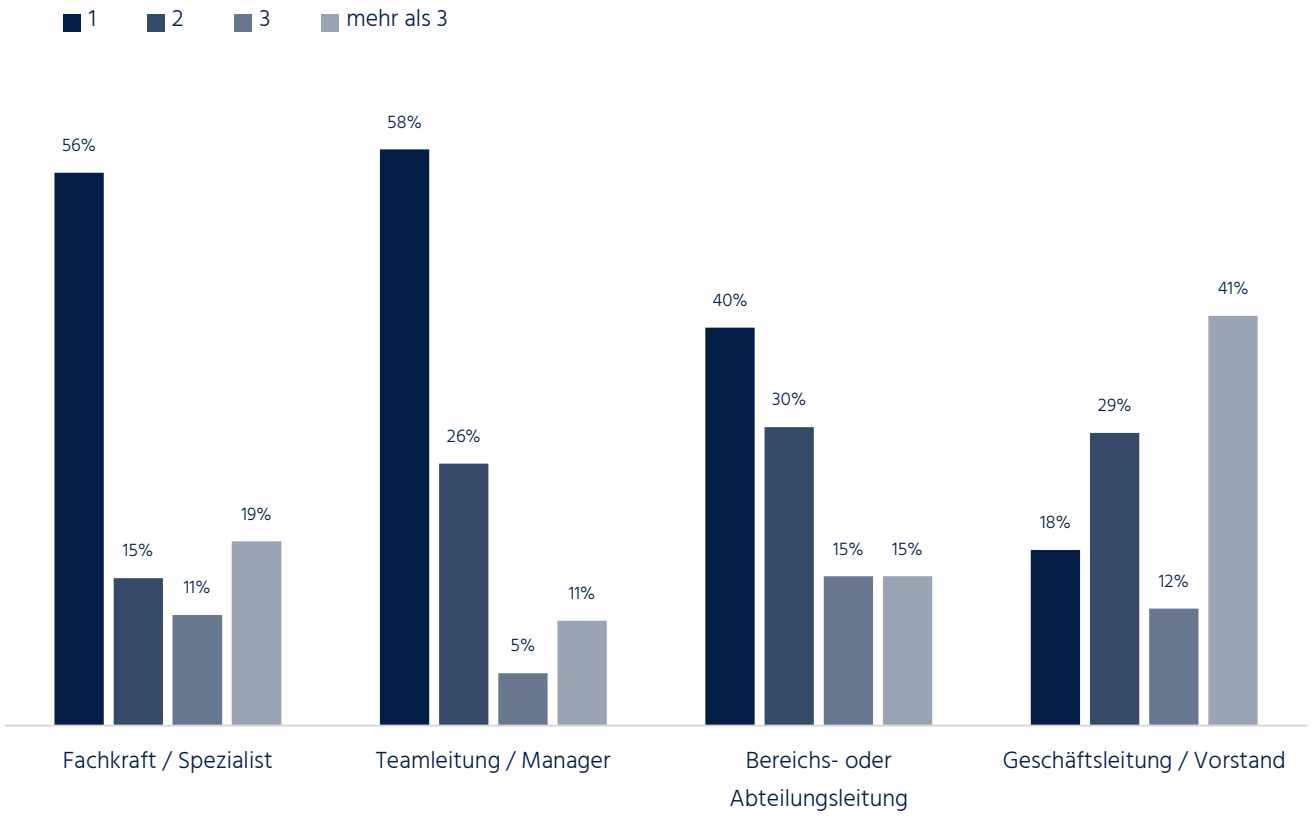


Nach Fachbereichen unterscheiden sich die Projektmodelle deutlich. In Finanzen & Banken arbeitet die Mehrheit mit einem Projekt, während Marketing, HR & Sonstiges besonders häufig mehr als drei Projekte parallel betreut. Im Bauwesen ist der Anteil mit mehr als drei Projekten ebenfalls hoch, im Immobilienwesen verteilt sich die Auslastung breiter.

Das spricht für unterschiedliche Mandatsstrukturen: von fokussierten Einzelprojekten bis zu mehreren kleineren Beratungs- oder Umsetzungsmandaten.

Projektsituation

Wie viele Projekte bearbeiten Sie aktuell parallel? Betrachtung **Hierarchielevel.**

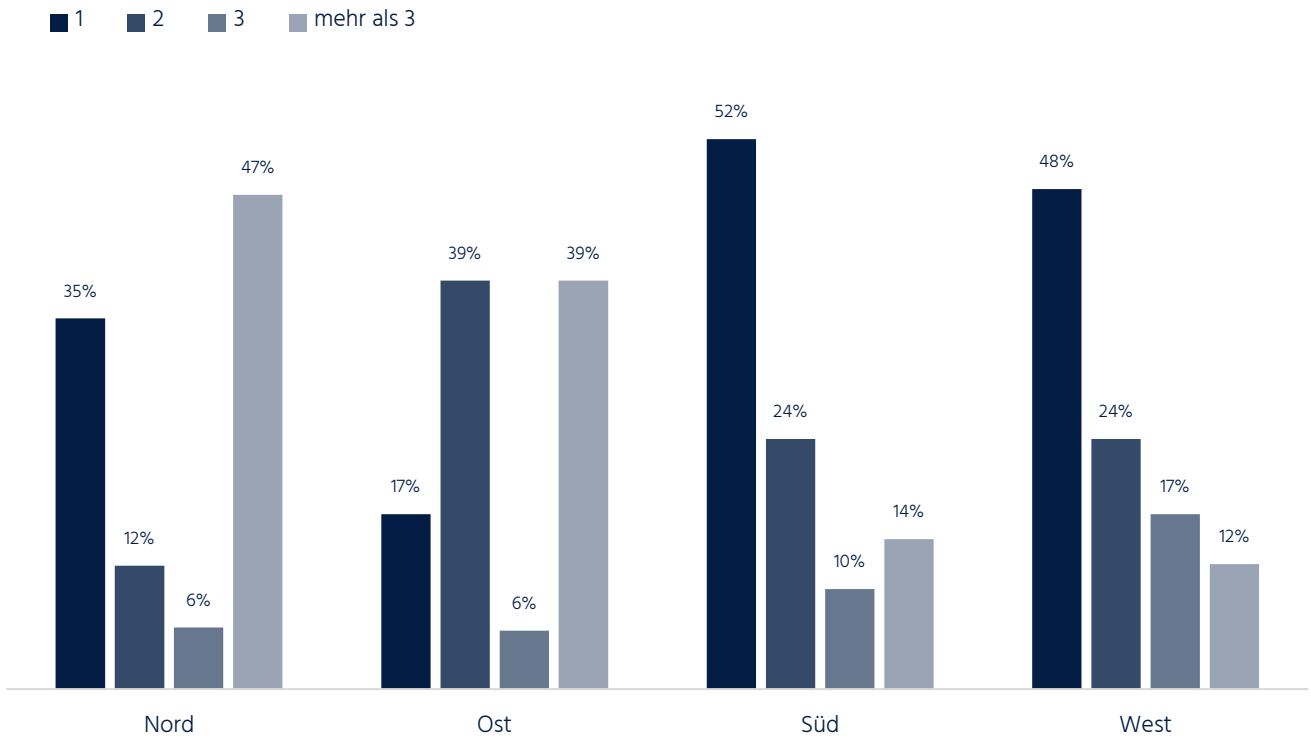


Fachkräfte, Spezialisten und Teamleitungen arbeiten überwiegend an einem Projekt. Mit steigender Seniorität nimmt die parallele Projektarbeit zu: Bei Geschäftsleitung und Vorstand betreuen 41% mehr als drei Projekte.

Das deutet darauf hin, dass seniorige Interim Manager häufiger strategische oder beratende Mandate kombinieren, während operative Rollen stärker in einzelne Umsetzungsprojekte eingebunden sind.

Projektsituation

Wie viele Projekte bearbeiten Sie aktuell parallel? Betrachtung **Regionen.**

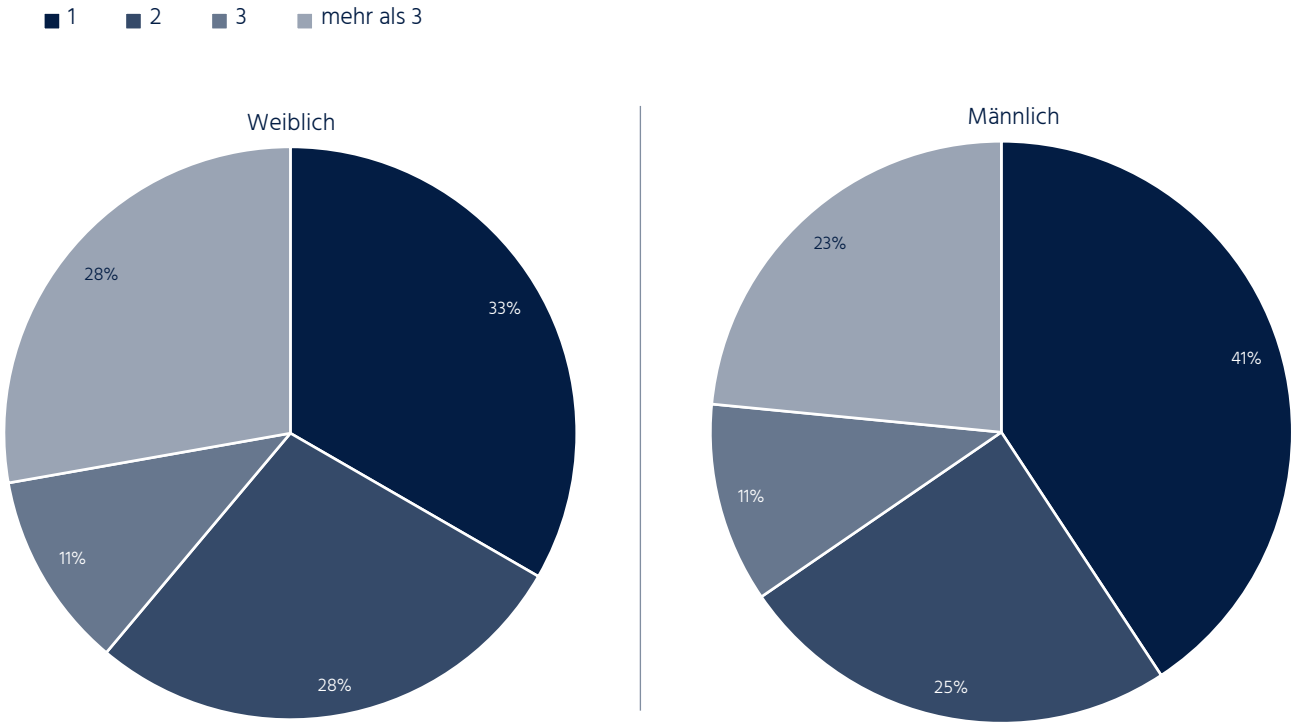


Regional zeigen sich deutliche Unterschiede in der Projektstruktur. Im Süden und Westen arbeitet jeweils fast die Hälfte beziehungsweise mehr als die Hälfte an einem Projekt. Im Norden und Osten ist der Anteil mit mehr als drei parallelen Projekten besonders hoch.

Dies kann auf unterschiedlich strukturierte Mandate, regionale Kundennetzwerke oder eine stärkere Kombination kleinerer Projekte hindeuten.

Projektsituation

Wie viele Projekte bearbeiten Sie aktuell parallel? Betrachtung **Geschlecht.**



Männer und Frauen unterscheiden sich bei der Anzahl paralleler Projekte nur moderat. Männer arbeiten etwas häufiger an einem einzelnen Projekt, Frauen etwas häufiger an zwei oder mehr als drei Projekten.

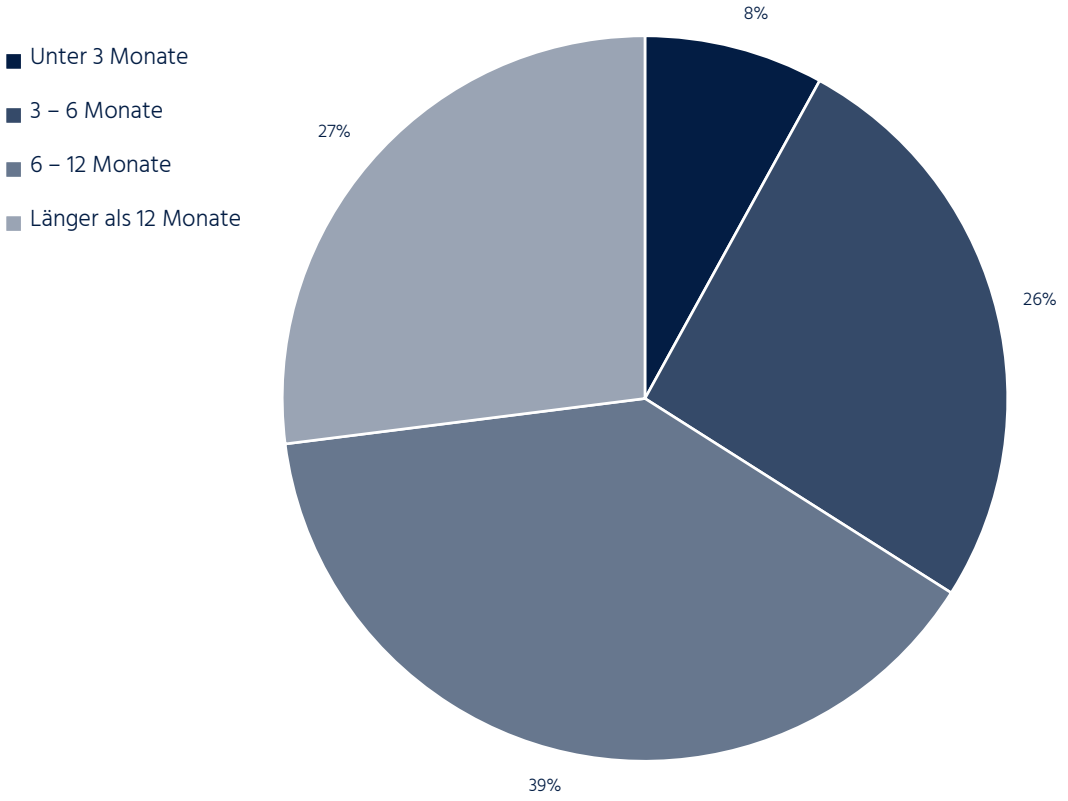
Insgesamt zeigt sich bei beiden Gruppen eine breite Verteilung, die auf sehr unterschiedliche Arbeitsmodelle im Interim Management hinweist.

Projektsituation

Wie lange dauert im Durchschnitt ein Projektmandat bei Ihnen? Betrachtung **Interim Management.**

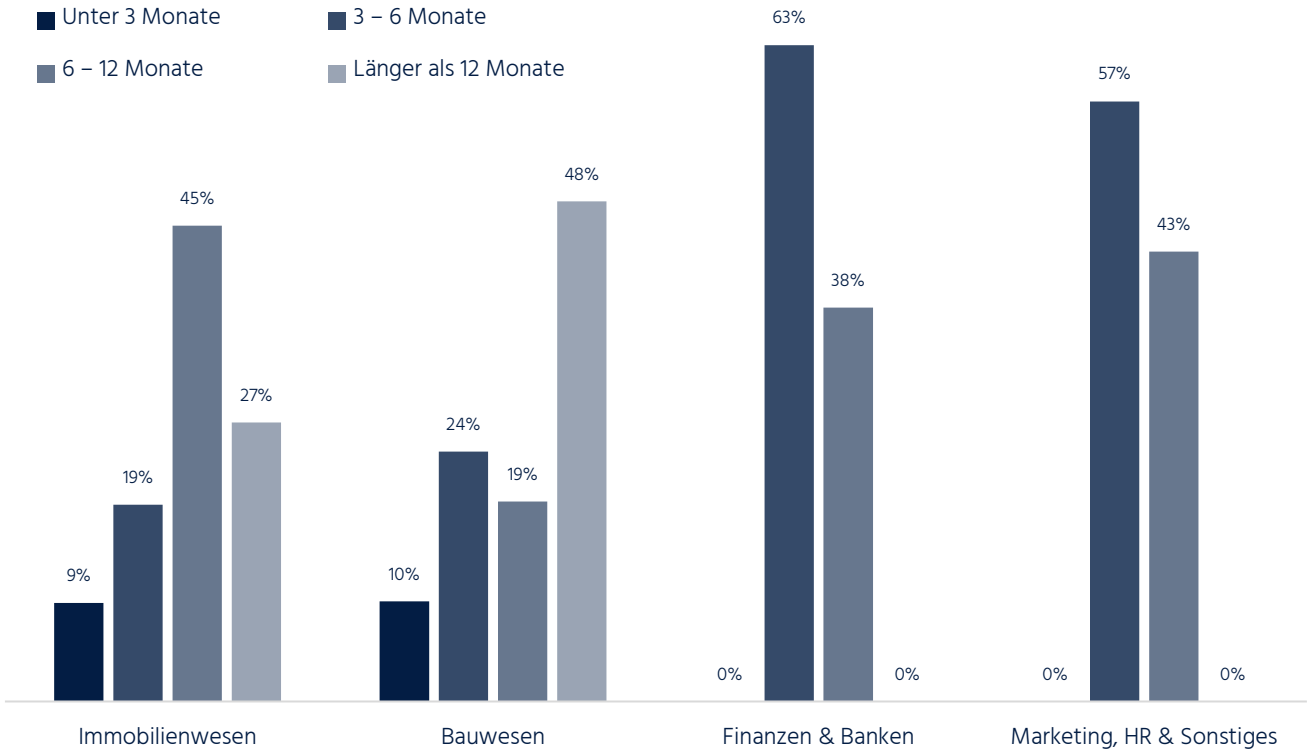
Die durchschnittliche Projektdauer ist im Interim Management überwiegend mittel- bis langfristig geprägt. 39% der Mandate dauern 6 – 12 Monate, weitere 27% länger als 12 Monate. Kurzmandate unter 3 Monaten spielen mit 8% nur eine untergeordnete Rolle.

Interim Management ist damit in vielen Fällen kein kurzfristiger Lückenfüller, sondern ein Teil längerfristiger Transformations-, Steuerungs- oder Umsetzungsaufgaben.



Projektsituation

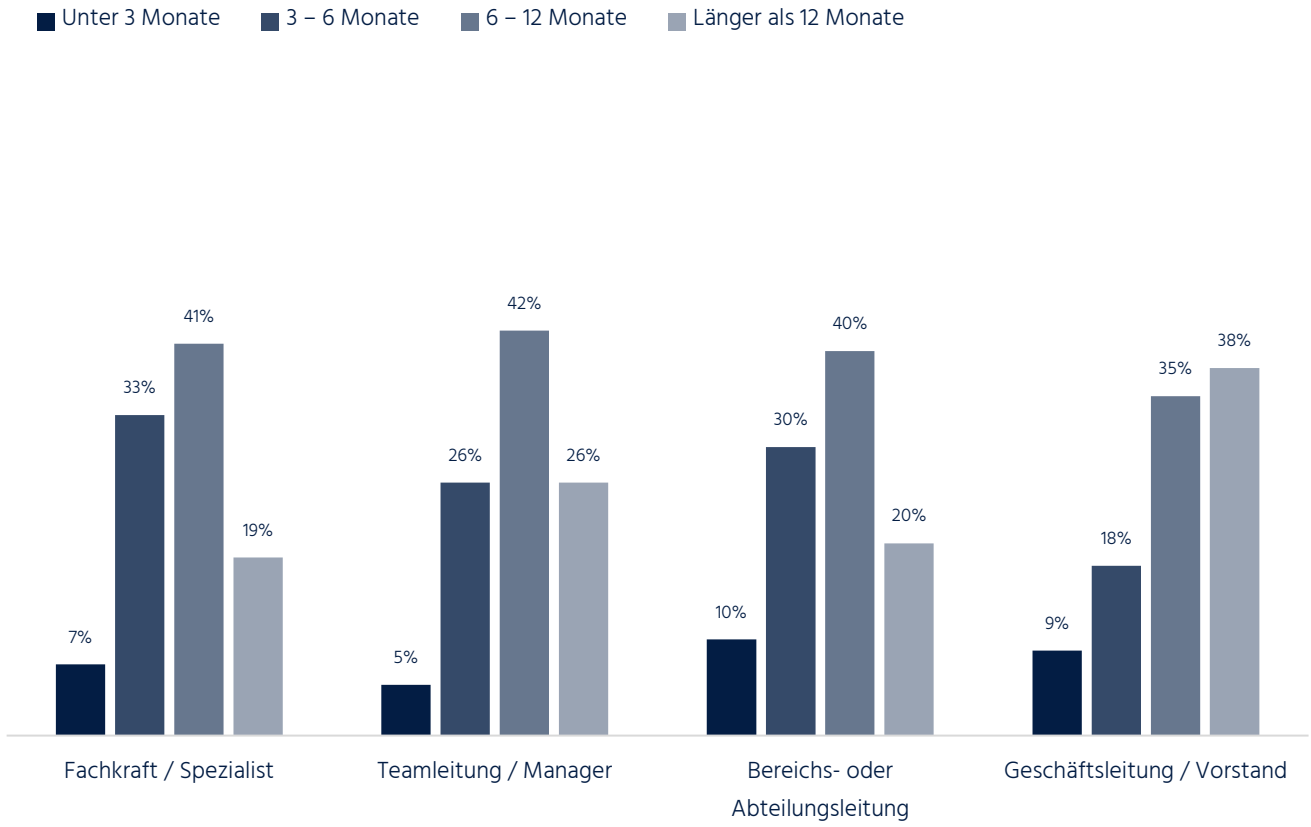
Wie lange dauert im Durchschnitt ein Projektmandat bei Ihnen? Betrachtung **Berufsgruppen.**



Im Immobilienwesen dominieren Mandate von 6 – 12 Monaten, während im Bauwesen besonders häufig Laufzeiten von mehr als 12 Monaten auftreten. Finanzen & Banken sowie Marketing, HR & Sonstiges konzentrieren sich stärker auf 3 – 6 Monate und 6 – 12 Monate. Die Unterschiede zeigen, dass Projektlaufzeiten stark vom Fachbereich und der Art des Mandats abhängen.

Projektsituation

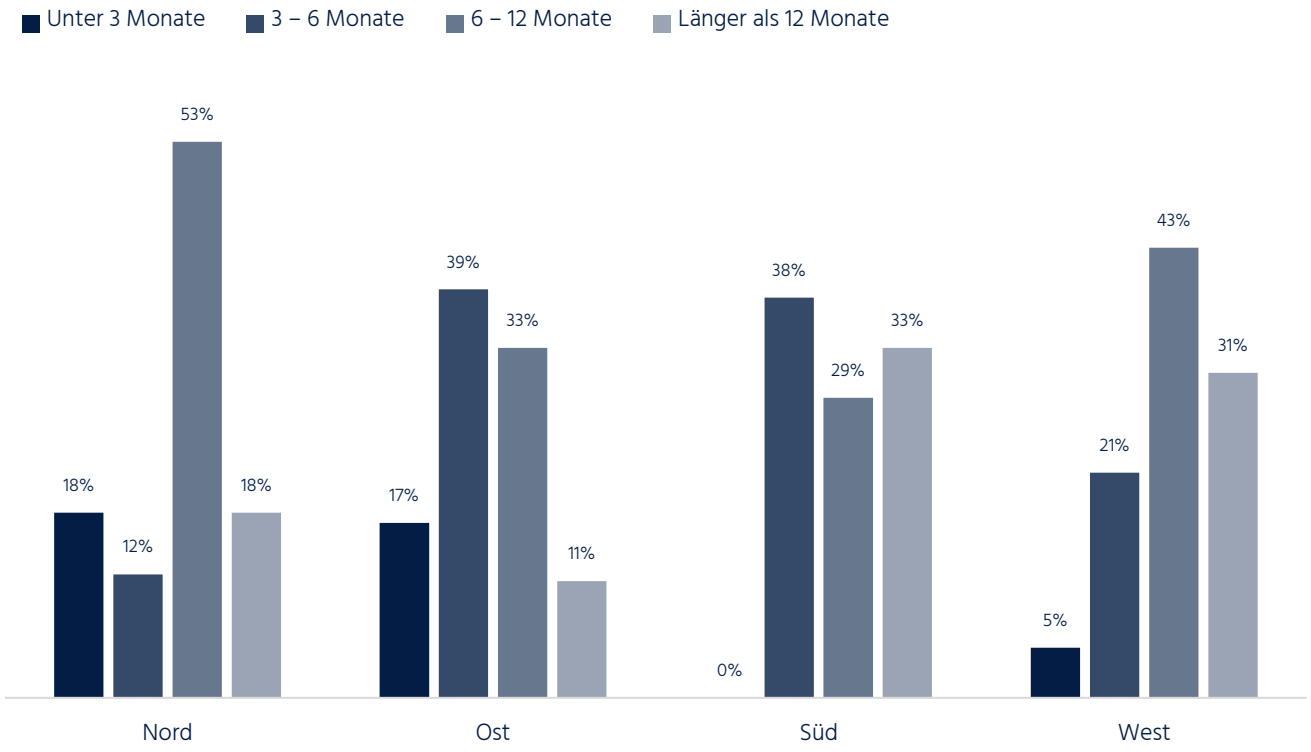
Wie lange dauert im Durchschnitt ein Projektmandat bei Ihnen? Betrachtung **Hierarchielevel.**



Über alle Hierarchielevel hinweg sind Mandate von 6 – 12 Monaten stark vertreten. Bei Geschäftsleitung und Vorstand ist der Anteil der Mandate über 12 Monate mit 38% besonders hoch. Fachkräfte und Spezialisten arbeiten häufiger in 3- bis 6-monatigen Projekten, während seniorige Rollen häufiger langfristig in Steuerungs- und Veränderungsprozesse eingebunden sind.

Projektsituation

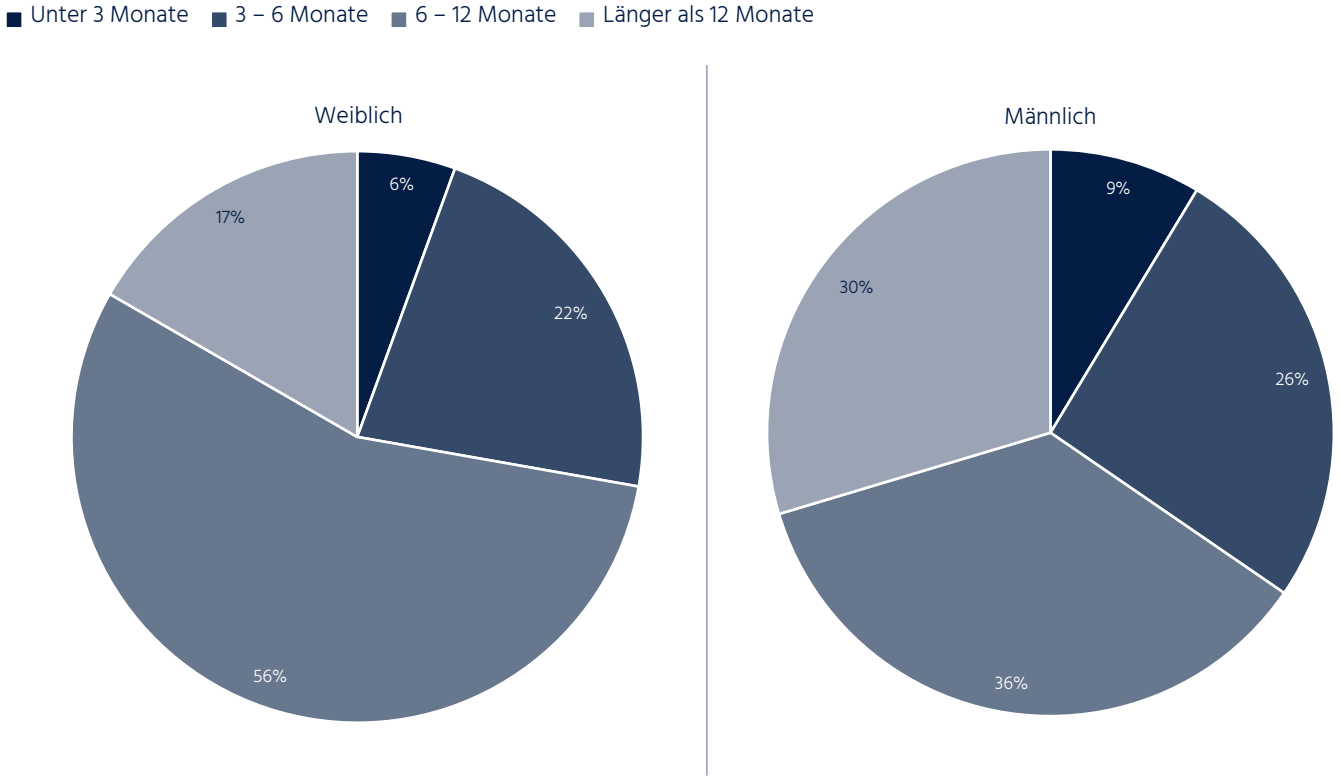
Wie lange dauert im Durchschnitt ein Projektmandat bei Ihnen? Betrachtung **Regionen.**



Regional dominieren ebenfalls Mandate mit 6 – 12 Monaten, besonders im Norden und Westen. Im Süden ist der Anteil langfristiger Mandate über 12 Monate vergleichsweise hoch, während Ost und Süd häufiger Projektlaufzeiten von 3 – 6 Monaten aufweisen. Kurzmandate unter 3 Monaten bleiben in allen Regionen eher die Ausnahme.

Projektsituation

Wie lange dauert im Durchschnitt ein Projektmandat bei Ihnen? Betrachtung **Geschlechter.**

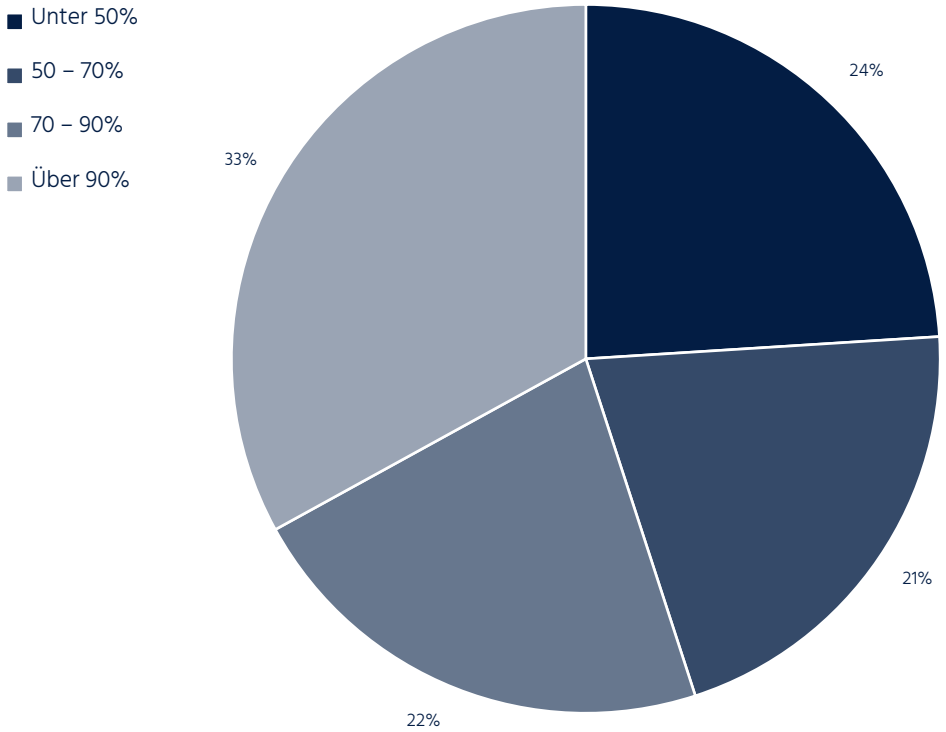


Frauen geben besonders häufig Mandatslaufzeiten von 6 – 12 Monaten an, während Männer breiter verteilt sind und häufiger auch Mandate über 12 Monate nennen. Bei beiden Gruppen bleiben sehr kurze Projekte unter 3 Monaten selten. Insgesamt bestätigt sich auch hier: Interim-Mandate sind überwiegend auf mehrere Monate ausgelegt.

Projektsituation

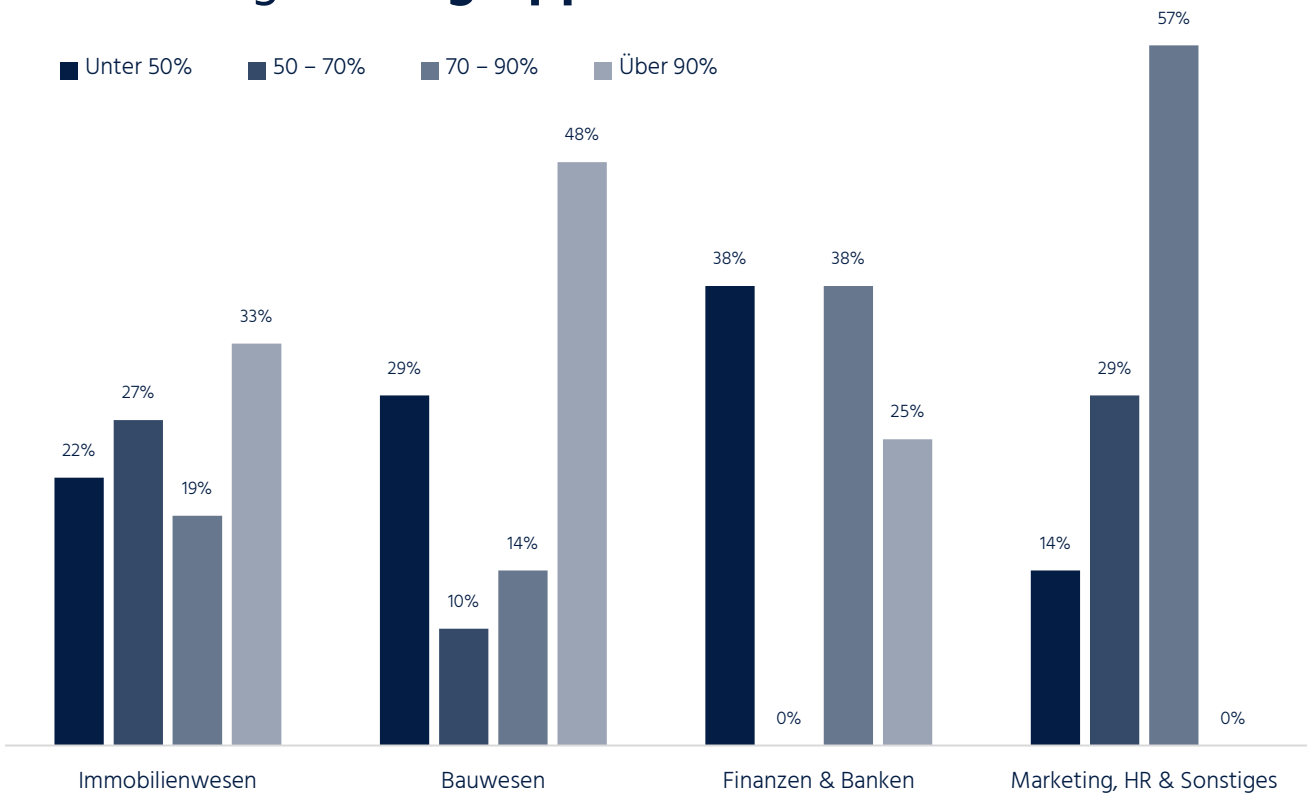
Wie hoch war Ihre durchschnittliche Auslastung in den letzten 12 Monaten? Betrachtung **Interim Management.**

Die Auslastung im Interim Management zeigt ein polarisiertes Bild. 33% der Befragten waren in den letzten 12 Monaten zu über 90% ausgelastet, gleichzeitig lagen 24% unter 50%. Weitere 43% bewegen sich zwischen 50% und 90%. Der Markt bietet also klare Auslastungschancen, ist aber nicht durchgehend stabil planbar.



Projektsituation

Wie hoch war Ihre durchschnittliche Auslastung in den letzten 12 Monaten? Betrachtung **Berufsgruppen.**

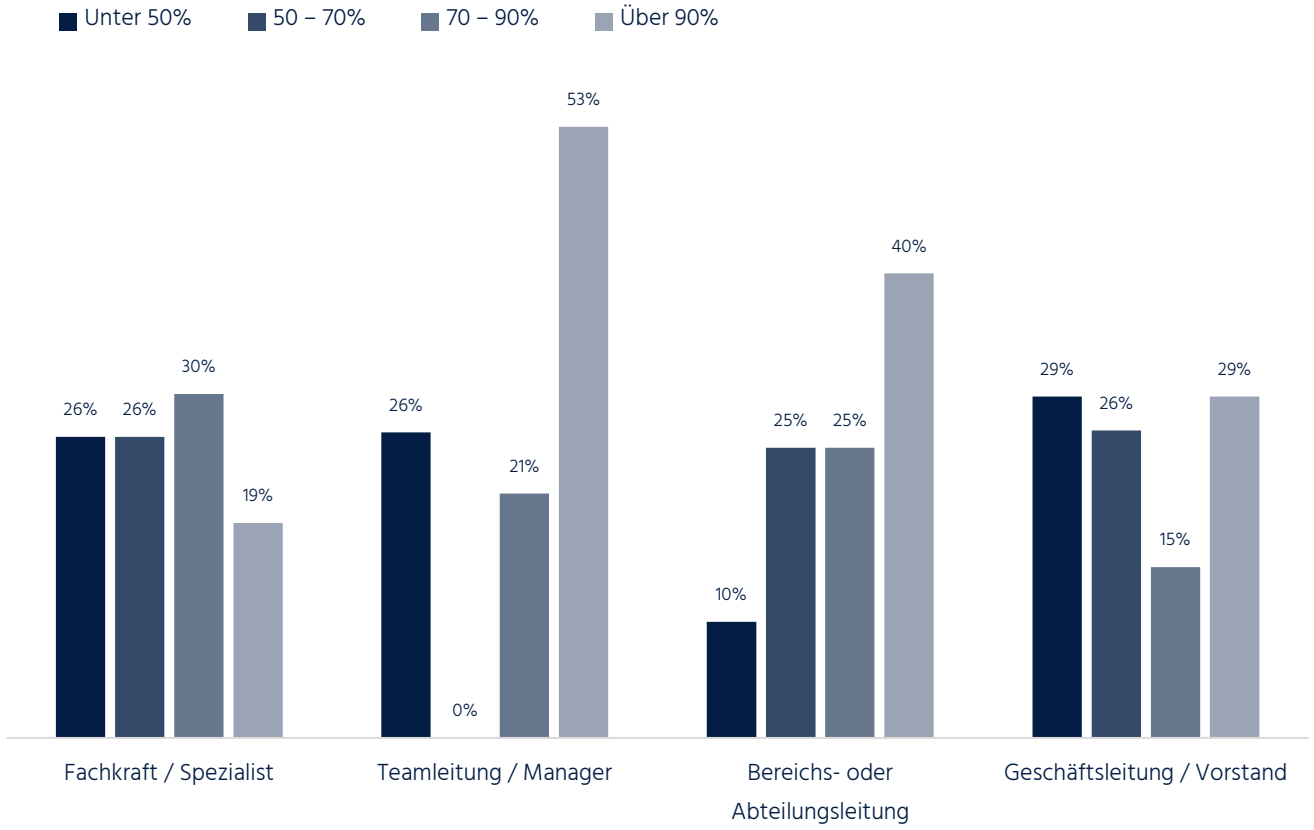


Im Bauwesen ist der Anteil sehr hoher Auslastung mit 48% besonders ausgeprägt. Auch im Immobilienwesen liegt ein Drittel über 90%, während zugleich ein relevanter Anteil unter 50% bleibt. Finanzen & Banken zeigt eine stärkere Verteilung zwischen niedriger und mittelhoher Auslastung; Marketing, HR & Sonstiges liegt vor allem im Bereich 70% bis 90 %.

Die Auslastung hängt damit deutlich vom Fach-bereich und der Projektverfügbarkeit ab.

Projektsituation

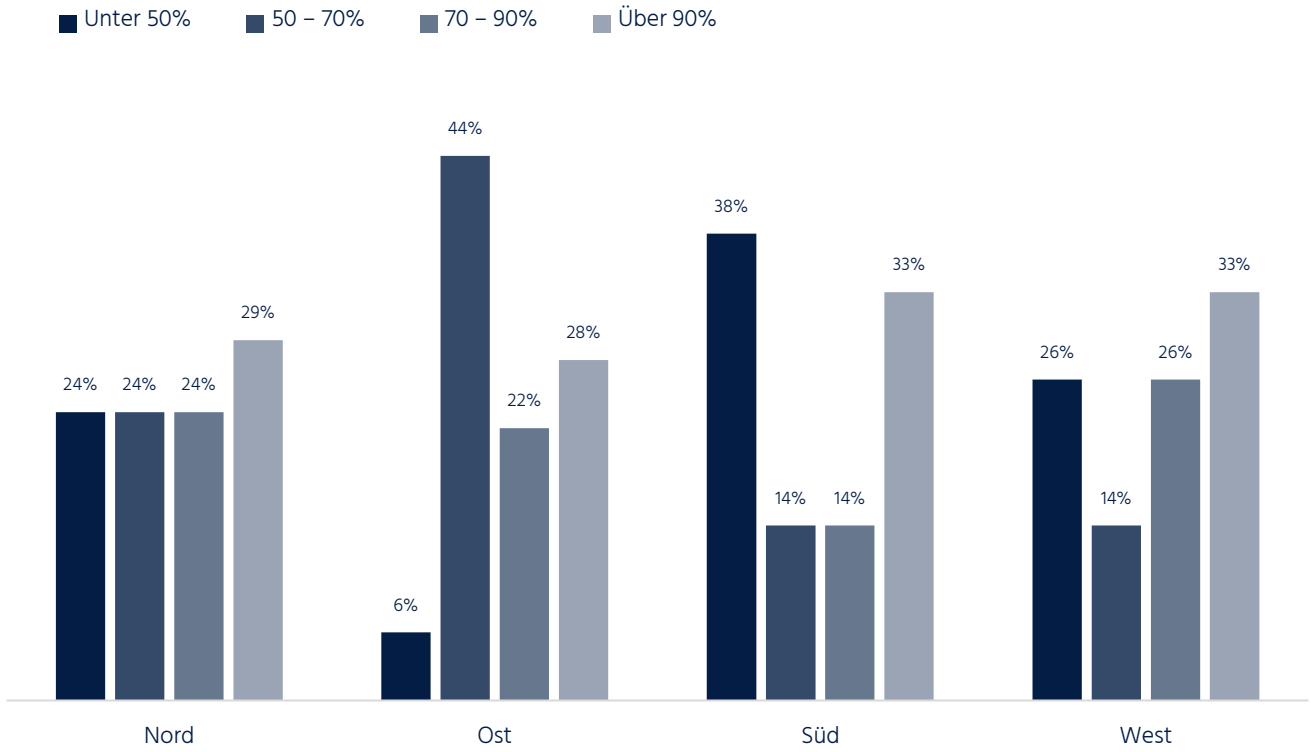
Wie hoch war Ihre durchschnittliche Auslastung in den letzten 12 Monaten? Betrachtung **Hierarchielevel.**



Teamleitungen weisen mit 53% den höchsten Anteil an Auslastung über 90% auf, gefolgt von Bereichs- und Abteilungsleitungen mit 40%. Fachkräfte und Spezialisten verteilen sich stärker auf die mittleren Auslastungsbereiche. Bei Geschäftsleitung und Vorstand zeigt sich eine breite Streuung zwischen niedriger, mittlerer und hoher Auslastung, was die stärkere Abhängigkeit senioriger Mandate von Marktzyklen verdeutlicht.

Projektsituation

Wie hoch war Ihre durchschnittliche Auslastung in den letzten 12 Monaten? Betrachtung **Regionen.**

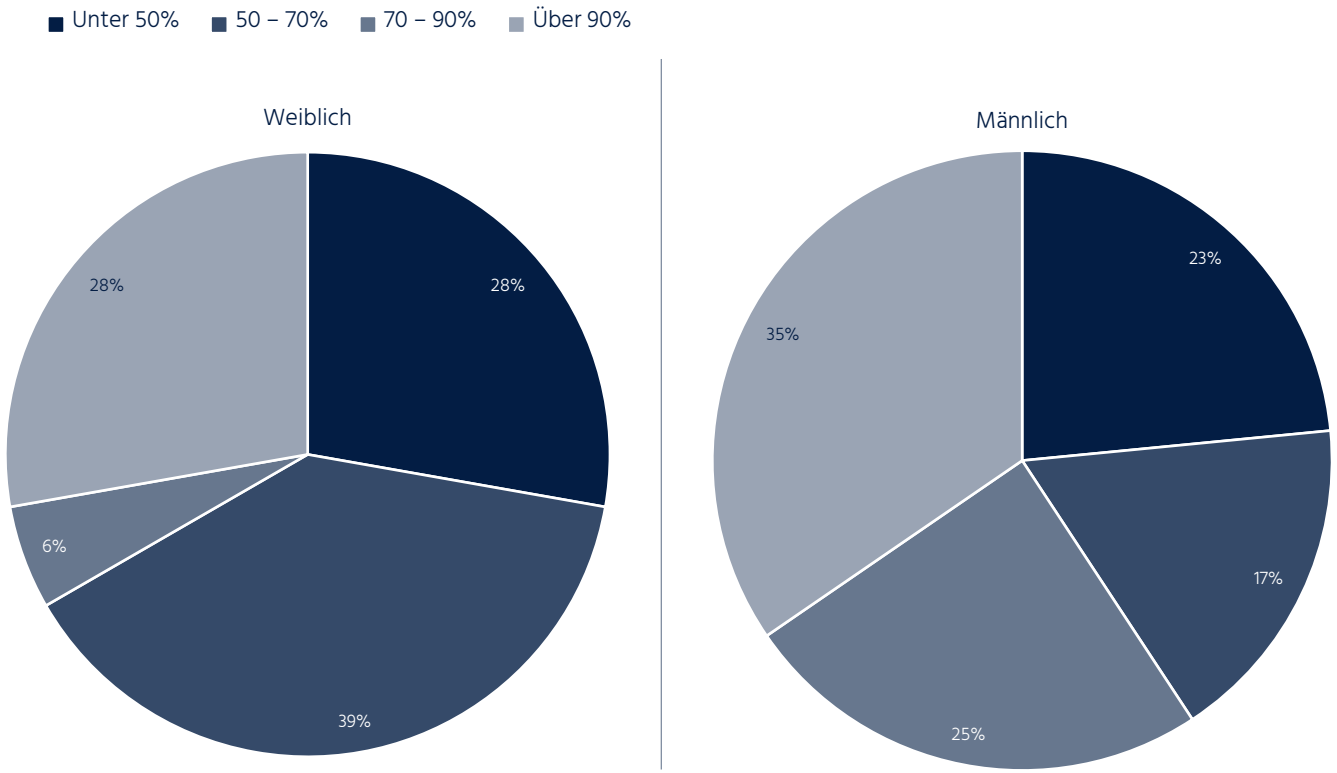


Regional fällt die Auslastung unterschiedlich aus. Süd und West weisen jeweils ein Drittel sehr hoher Auslastung auf, zugleich ist im Süden der Anteil unter 50% besonders hoch. Im Osten liegt der Schwerpunkt bei 50% bis 70%, während der Norden relativ gleichmäßig über die Auslastungsgruppen verteilt ist.

Damit zeigt sich kein einheitlicher regionaler Auslastungsvorteil, sondern ein segmentierter Markt.

Projektsituation

Wie hoch war Ihre durchschnittliche Auslastung in den letzten 12 Monaten? Betrachtung **Geschlechter.**



Männer berichten häufiger von einer Auslastung über 90%, Frauen häufiger von einer Auslastung zwischen 50% und 70%. Gleichzeitig liegt der Anteil unter 50% bei Frauen etwas höher.

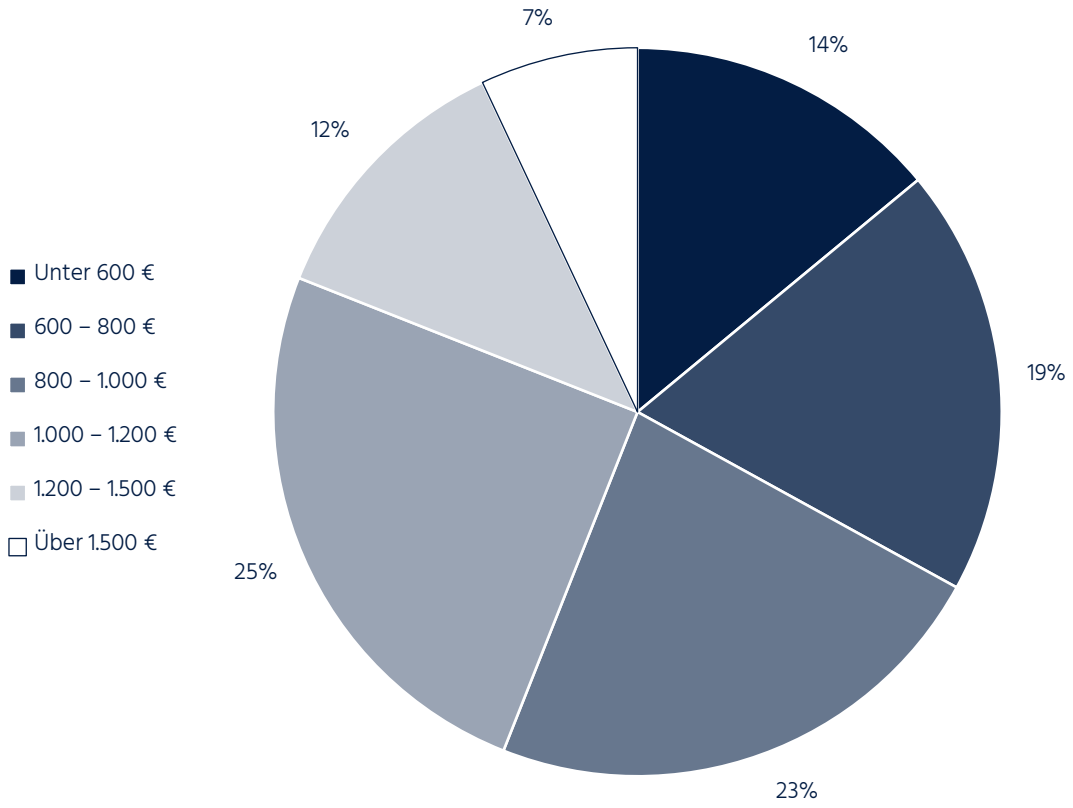
Die Ergebnisse deuten auf Unterschiede in Projektvolumen, Mandatsstruktur oder Verfügbarkeit hin, ohne daraus pauschale Rückschlüsse auf Marktchancen ableiten zu können.

Vergütung

Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher Tagessatz? Betrachtung **Interim Management.**

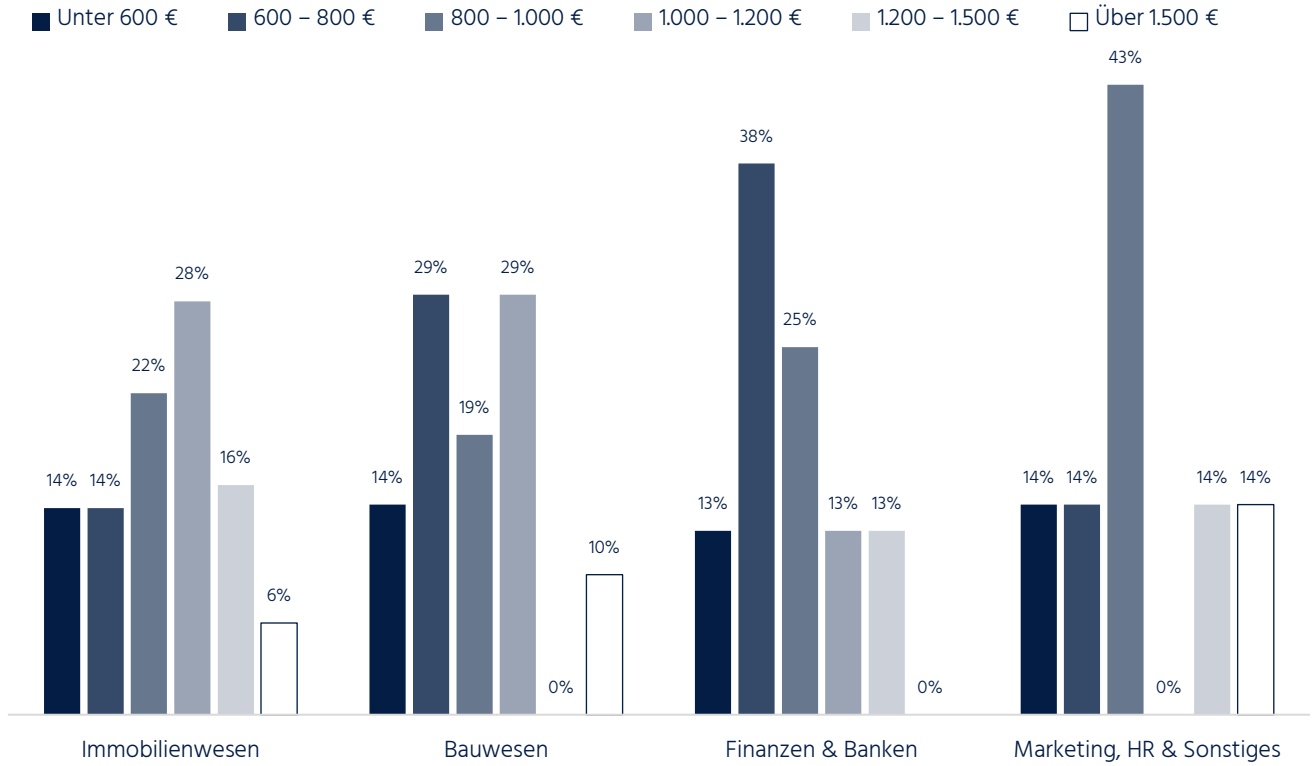
Die Tagessätze der befragten Interim Manager konzentrieren sich stark im mittleren bis gehobenen Bereich. Am häufigsten werden 1.000 – 1.200 € genannt, gefolgt von 800 – 1.000 €. Insgesamt liegen 67% bei mindestens 800 €, während 19% Tagessätze über 1.200 € erzielen.

Der Interim-Markt bleibt damit vergütungsseitig attraktiv, zeigt aber eine deutliche Spreizung.



Vergütung

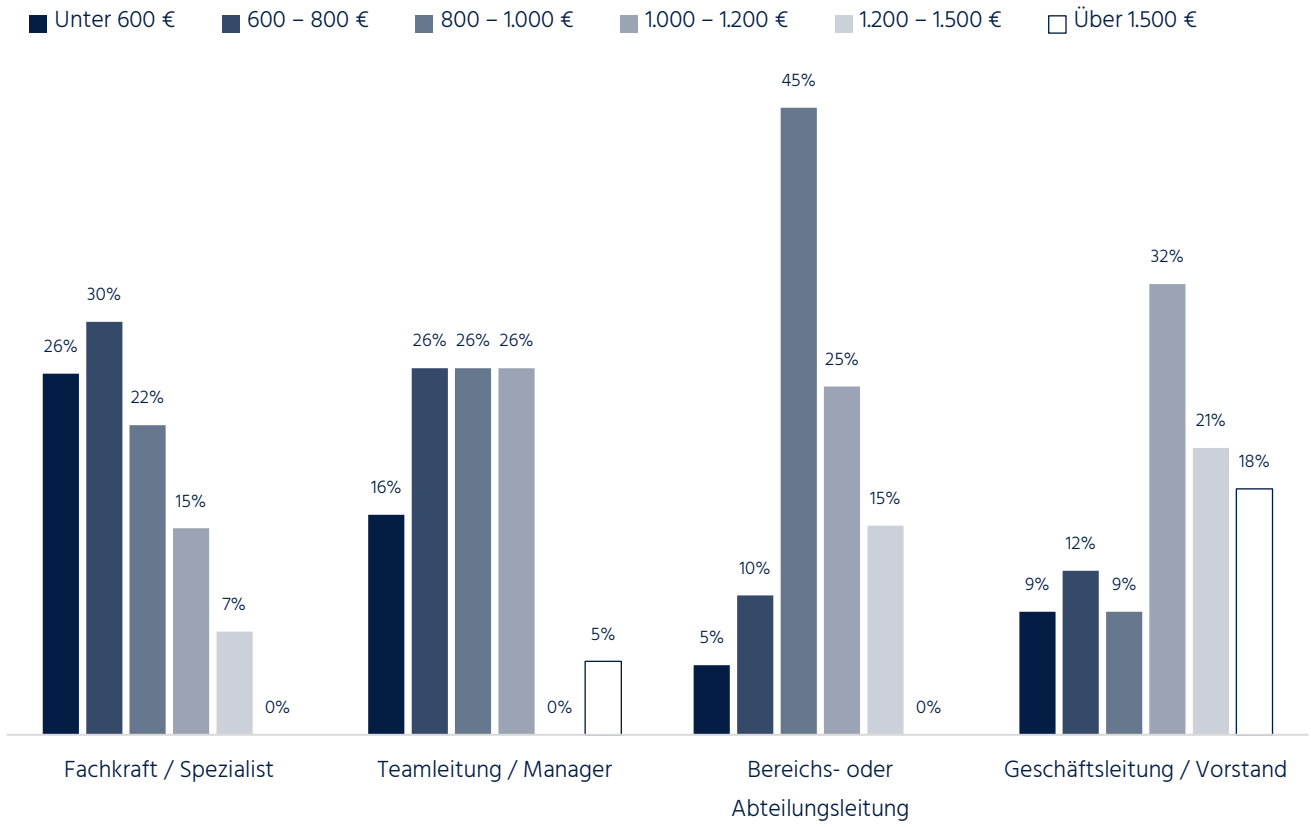
Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher Tagessatz? Betrachtung **Berufsgruppen.**



Im Immobilienwesen liegt der Schwerpunkt bei 1.000 – 1.200 €, ergänzt durch relevante Anteile oberhalb von 1.200 €. Im Bauwesen verteilen sich die Tagessätze stärker zwischen 600 € und 1.200 €, mit einzelnen Spitzen über 1.500 €. Finanzen & Banken liegt häufiger im Bereich 600 € bis 1.000 €, während Marketing, HR & Sonstiges vor allem 800 – 1.000 € nennt und einzelne höhere Tagessätze ausweist. Die geringe Fallzahl einzelner Fachbereiche sollte bei der Einordnung berücksichtigt werden.

Vergütung

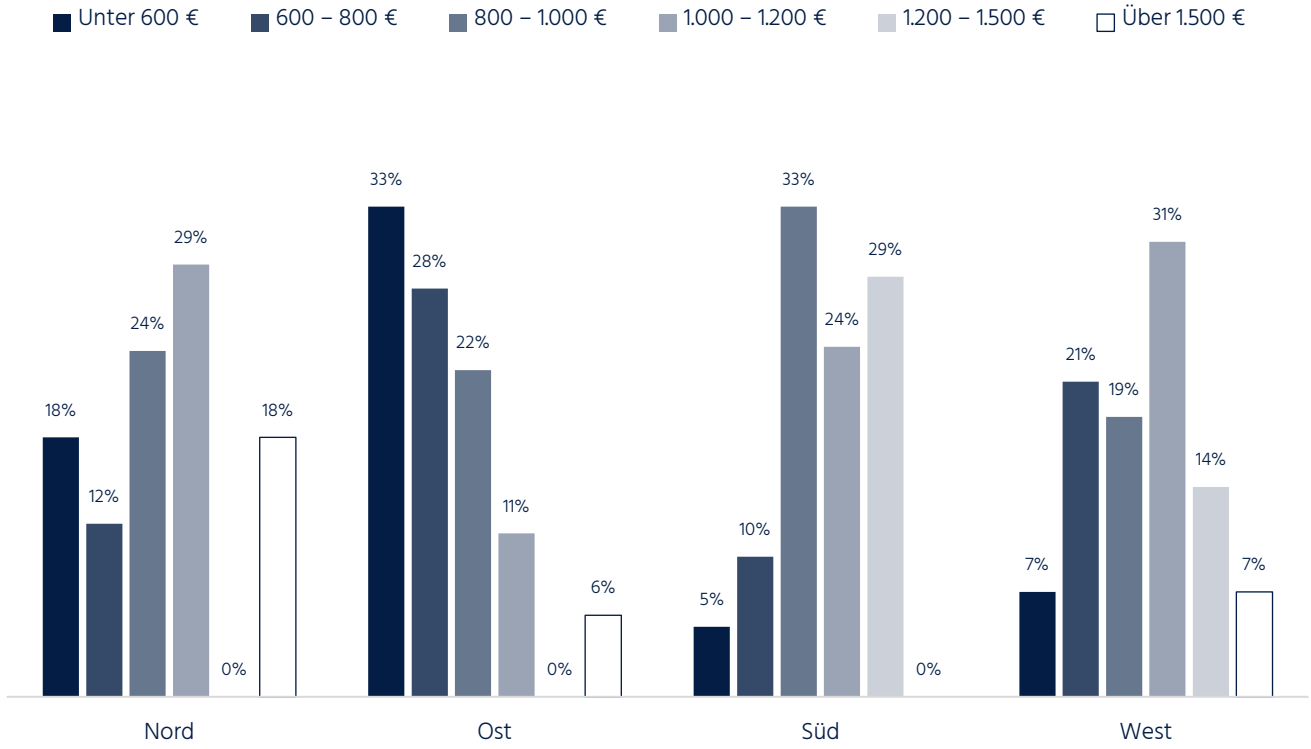
Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher Tagessatz? Betrachtung **Hierarchielevel.**



Mit steigender Hierarchie verschiebt sich die Vergütung klar nach oben. Fachkräfte und Spezialisten liegen überwiegend unter 1.000 €, während Bereichs- und Abteilungsleitungen besonders häufig 800 – 1.200 €im Bereich ab 1.000 €; 38% liegen sogar oberhalb von 1.200 €. Seniorität und Mandatsverantwortung schlagen sich damit deutlich in der Vergütung nieder.

Vergütung

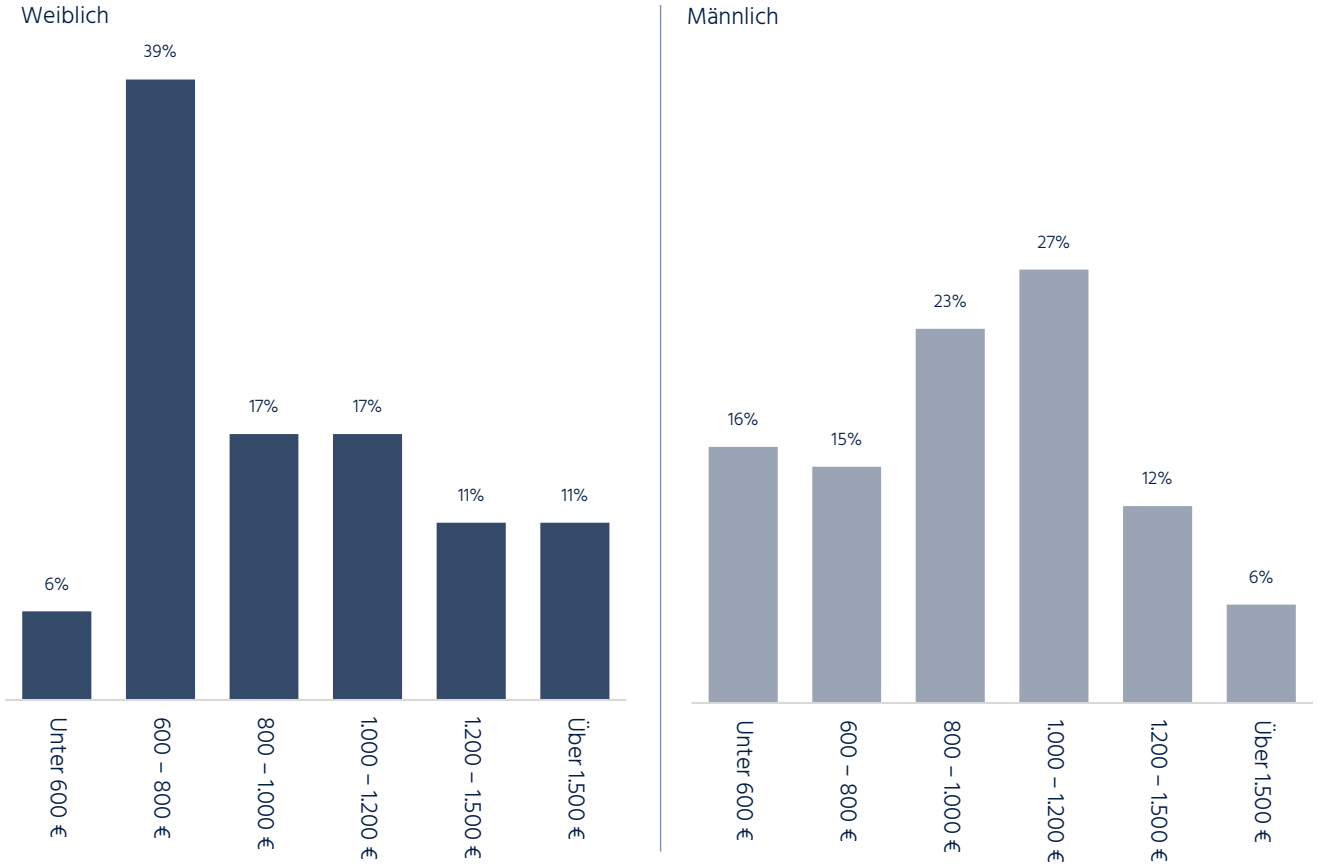
Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher Tagessatz? Betrachtung **Regionen.**



Regional zeigen sich deutliche Unterschiede im Tagessatzniveau. Der Süden weist den höchsten Anteil im Bereich 1.200 – 1.500 € auf, während im Norden sowohl mittlere Tagessätze als auch Spitzen über 1.500 € vertreten sind. Im Osten liegen die Tagessätze häufiger unter 800 €. Der Westen zeigt eine starke Konzentration im Bereich 1.000 – 1.200 € und ergänzt diese durch relevante Anteile oberhalb von 1.200 €.

Vergütung

Wie hoch ist Ihr durchschnittlicher Tagessatz? Betrachtung **Geschlechter.**

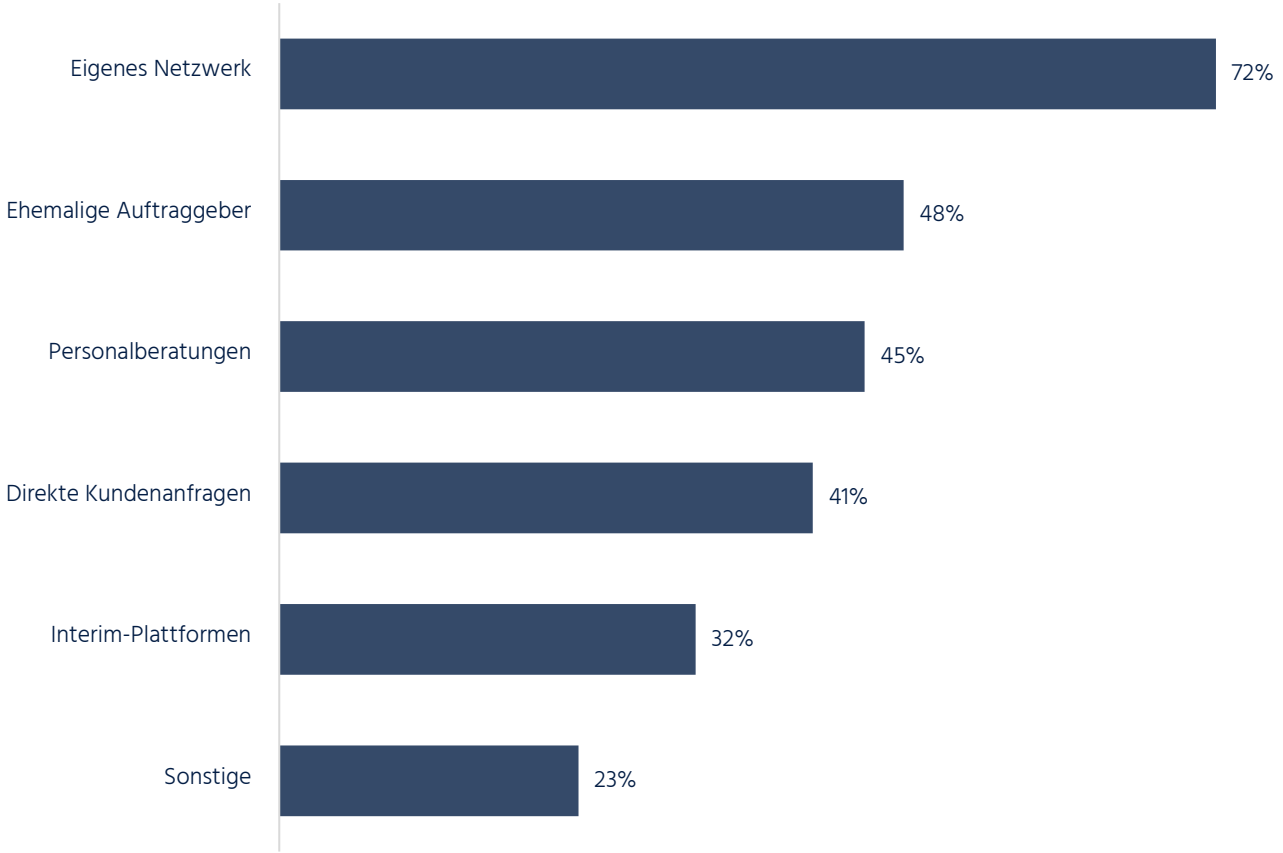


Frauen nennen häufiger Tagessätze zwischen 600 – 800 €, aber auch einen höheren Anteil über 1.500 € als Männer. Männer verteilen sich stärker auf die Bereiche 800 € bis 1.200 € und nennen häufiger Tagessätze zwischen 1.000 € und 1.200 €.

Insgesamt zeigt sich eine Spreizung, die weniger eindeutig als klassische Gehaltsvergleiche ist und stark von Mandatsart, Seniorität und Spezialisierung abhängt.

Projektakquise

Wie gewinnen Sie überwiegend neue Projekte? Betrachtung **Interim Management.**

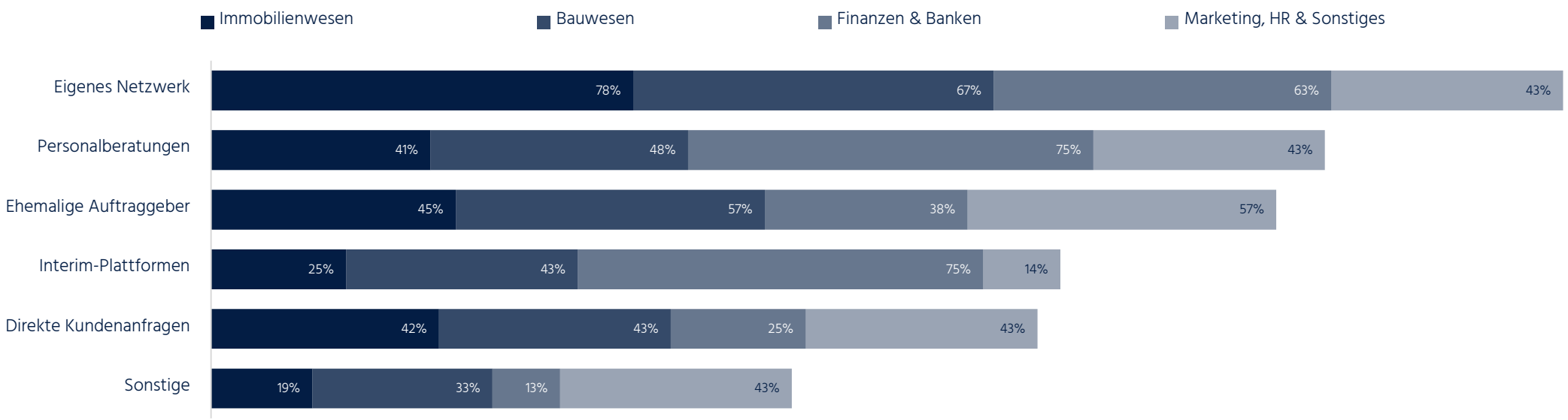


Das eigene Netzwerk ist der wichtigste Kanal zur Projektgewinnung: 72% der Interim Manager gewinnen überwiegend darüber neue Mandate. Danach folgen ehemalige Auftraggeber mit 48%, Personalberatungen mit 45% und direkte Kundenanfragen mit 41%. Interim-Plattformen spielen mit 32% eine ergänzende Rolle. Projektakquise im Interim Management bleibt damit stark beziehungs- und vertrauensbasiert.

Projektakquise

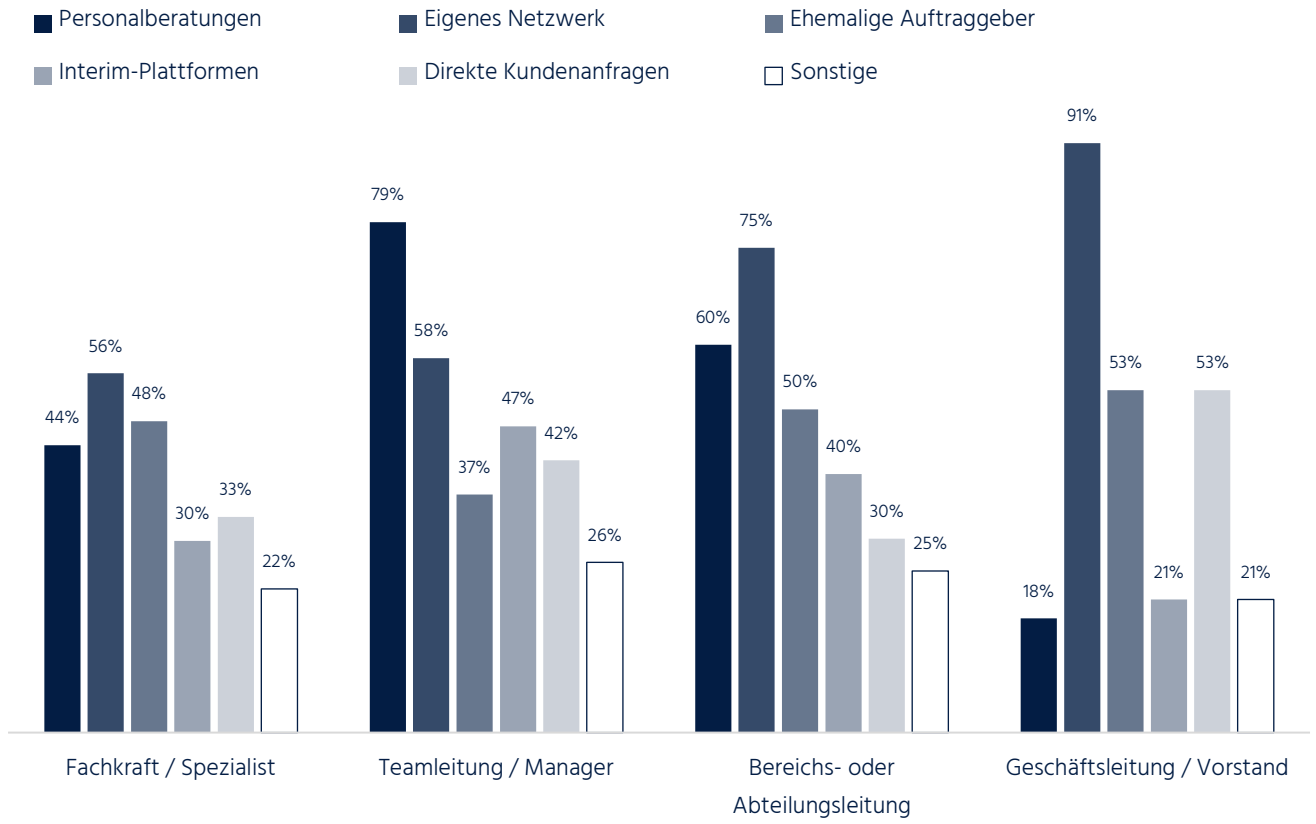
Wie gewinnen Sie überwiegend neue Projekte? Betrachtung **Berufsgruppen.**

Über alle Fachbereiche hinweg bleibt das eigene Netzwerk ein zentraler Akquisekanal. Im Immobilienwesen ist dieser Effekt mit 78% besonders stark. Bauwesen nutzt zusätzlich ehemalige Auftraggeber intensiv, während Finanzen & Banken besonders stark auf Personalberatungen und Interim-Plattformen setzt. Marketing, HR & Sonstiges verteilt sich breiter über verschiedene Kanäle. Die Ergebnisse zeigen: Erfolgreiche Akquise braucht sowohl Netzwerkpflege als auch professionelle Vermittlungszugänge.



Projektakquise

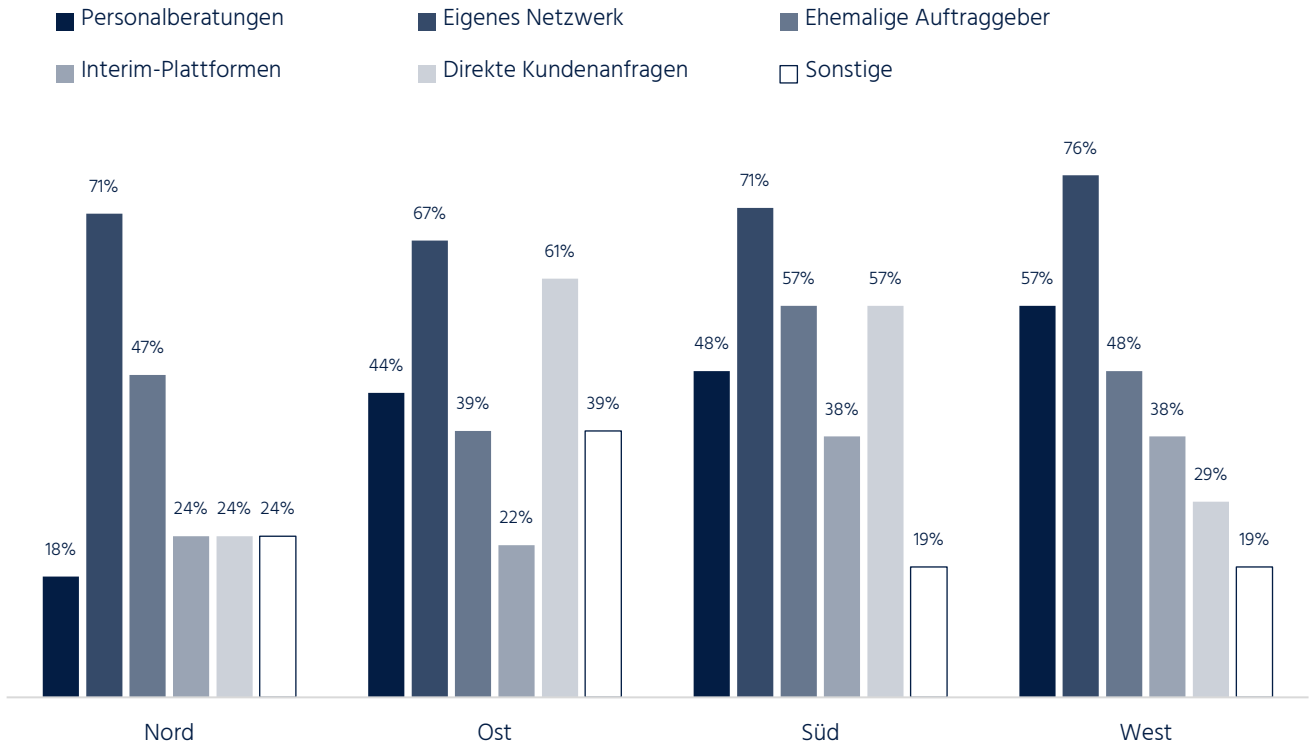
Wie gewinnen Sie überwiegend neue Projekte? Betrachtung **Hierarchielevel.**



Mit steigender Seniorität gewinnt das eigene Netzwerk deutlich an Bedeutung. Bei Geschäftsleitung und Vorstand nennen 91% das eigene Netzwerk, während Personalberatungen dort eine geringere Rolle spielen. Teamleitungen nutzen Personalberatungen besonders stark, Bereichs- und Abteilungsleitungen kombinieren Netzwerk, Personalberatung und ehemalige Auftraggeber. Die Akquiselogik verschiebt sich damit je nach Seniorität von vermittlungsgetrieben zu reputations- und netzwerkgetrieben.

Projektakquise

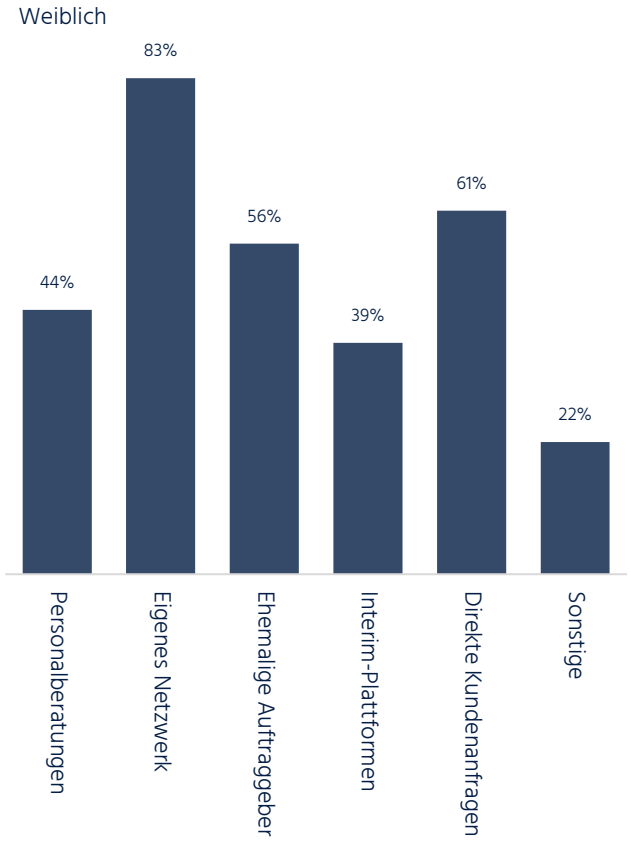
Wie gewinnen Sie überwiegend neue Projekte? Betrachtung **Regionen.**

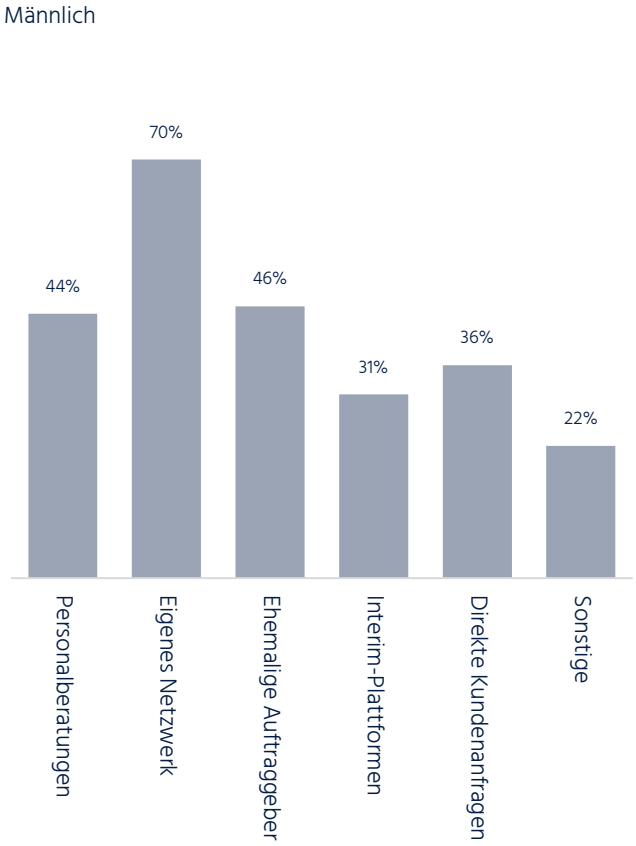


Regional bleibt das eigene Netzwerk in allen Regionen der wichtigste Kanal. Im Westen ist zudem die Rolle von Personalberatungen besonders stark, während im Osten und Süden direkte Kundenanfragen häufiger genannt werden. Ehemalige Auftraggeber spielen insbesondere im Süden eine wichtige Rolle. Insgesamt bestätigt sich: Regionale Marktstrukturen beeinflussen die Kanäle, ersetzen aber nicht die zentrale Bedeutung belastbarer Beziehungen.

Projektakquise

Wie gewinnen Sie überwiegend neue Projekte? Betrachtung **Geschlechter.**





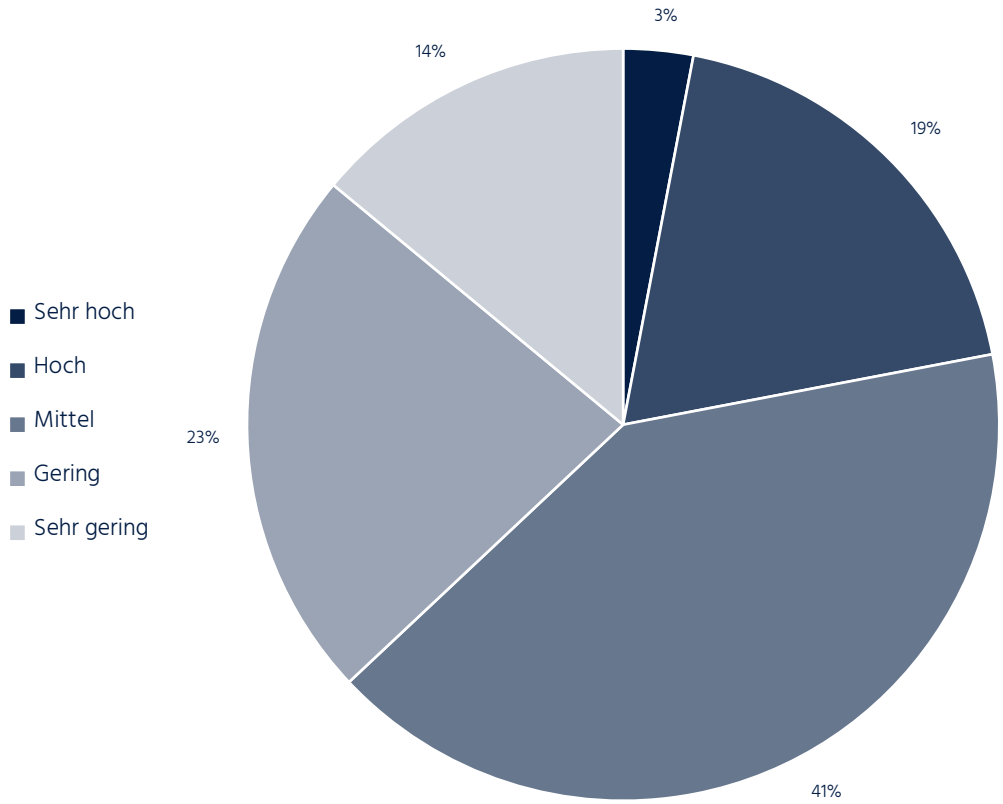
Frauen nennen das eigene Netzwerk, ehemalige Auftraggeber und direkte Kundenanfragen häufiger als Männer. Personalberatungen spielen bei beiden Gruppen eine identische Rolle. Männer verteilen ihre Akquise etwas breiter, Frauen stärker über direkte Beziehungen.

Insgesamt bleibt der Befund eindeutig: Netzwerkqualität ist für beide Gruppen der wichtigste Erfolgsfaktor in der Projektgewinnung.

Interim-Markt

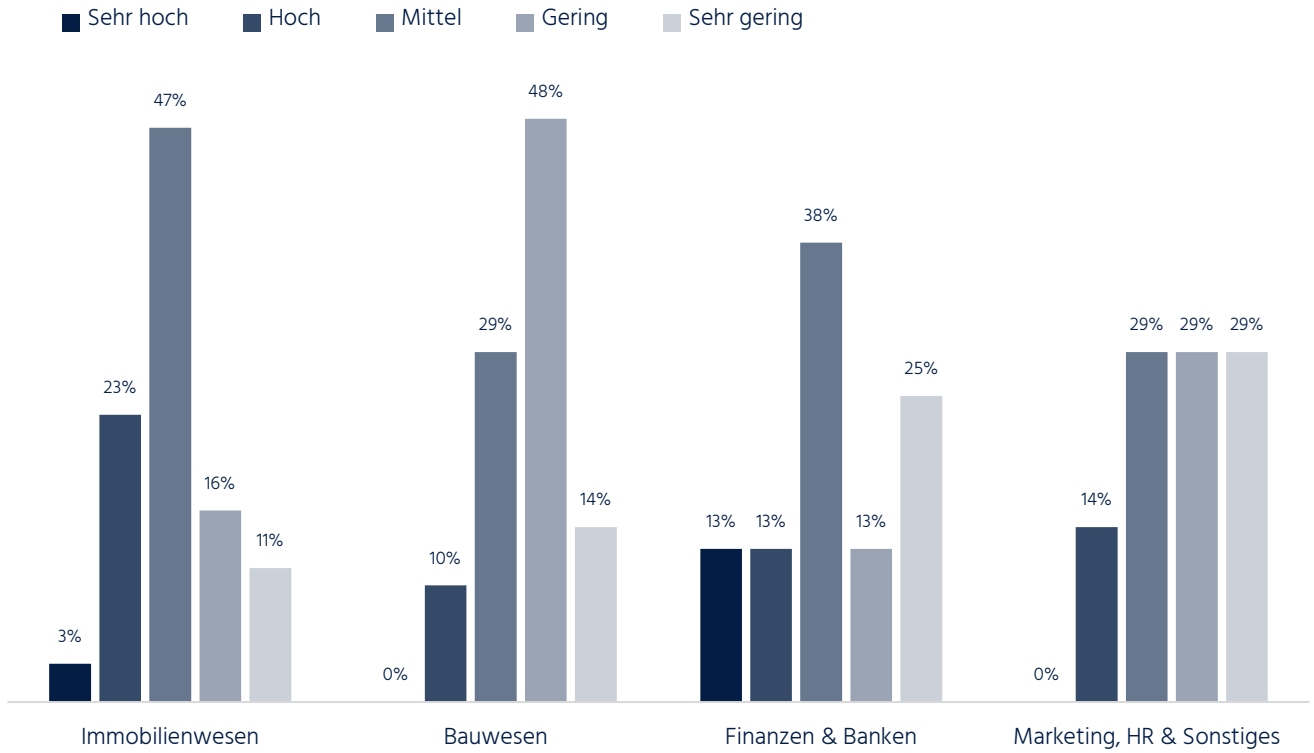
Wie beurteilen Sie aktuell die Nachfrage nach Interim Managern in Ihrer Branche? Betrachtung **Interim Management.**

Die Nachfrage nach Interim Managern wird insgesamt eher mittel bis zurückhaltend bewertet. 22% sehen eine hohe oder sehr hohe Nachfrage, 41% bewerten sie als mittel und 37% als gering oder sehr gering. Damit ist der Markt nicht schwach, aber selektiv: Bedarf entsteht dort, wo konkrete Transformations-, Restrukturierungs- oder Umsetzungsthemen bestehen.



Interim-Markt

Wie beurteilen Sie aktuell die Nachfrage nach Interim Managern in Ihrer Branche? Betrachtung **Berufsgruppen.**

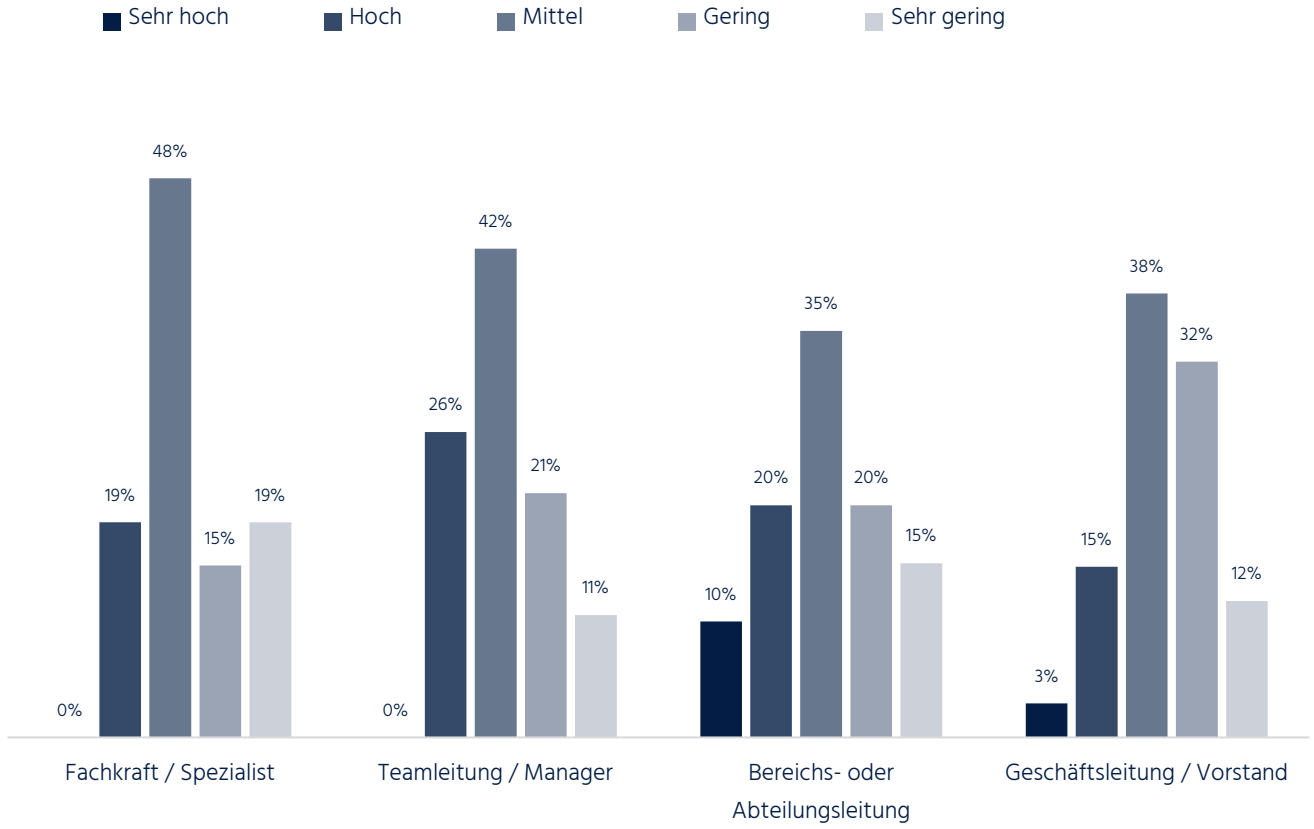


Im Immobilienwesen wird die Nachfrage vergleichsweise stabil eingeschätzt: 27% bewerten sie als hoch oder sehr hoch, 47% als mittel. Das Bauwesen zeigt dagegen einen hohen Anteil geringer Nachfrage. Finanzen & Banken wirkt polarisiert, mit einzelnen hohen, aber auch sehr geringen Einschätzungen. Marketing, HR & Sonstiges verteilt sich stärker auf mittel bis gering.

Der Interim-Markt ist damit fachbereichsspezifisch sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Interim-Markt

Wie beurteilen Sie aktuell die Nachfrage nach Interim Managern in Ihrer Branche? Betrachtung **Hierarchielevel.**

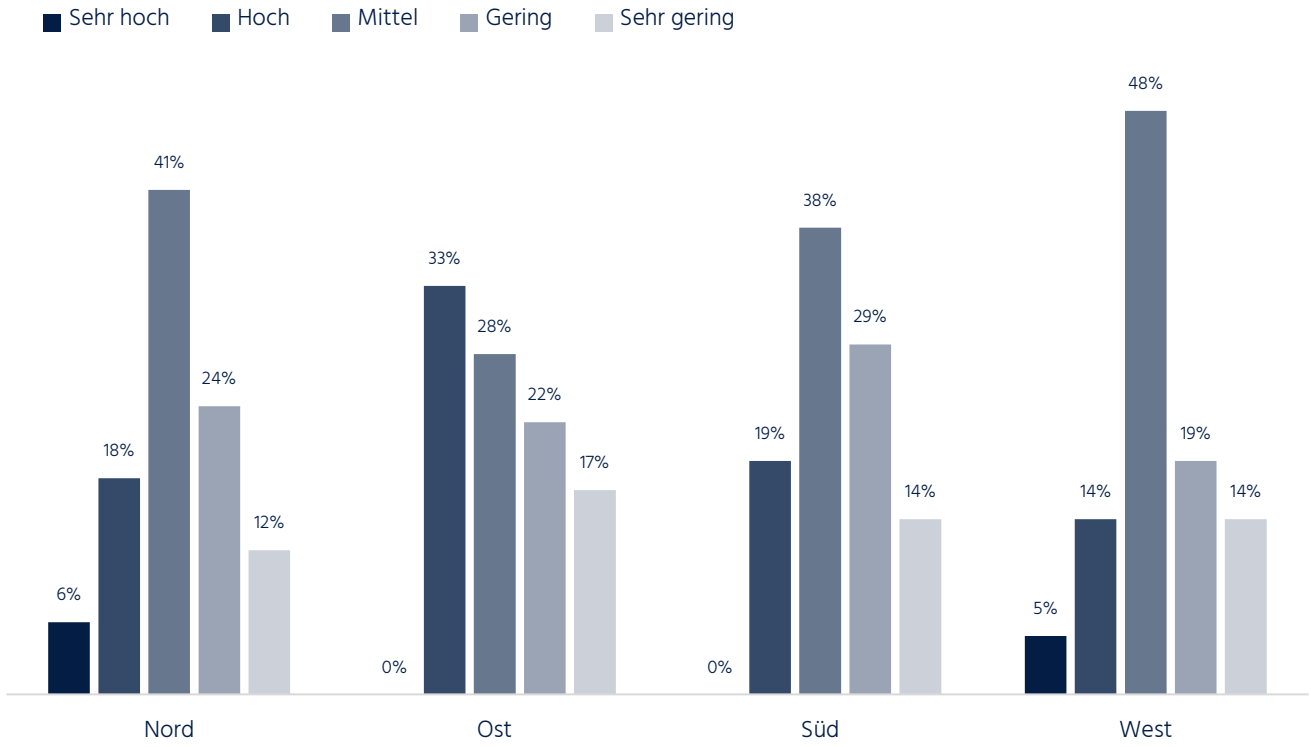


Über die Hierarchielevel hinweg dominiert die mittlere Nachfrageeinschätzung. Fachkräfte und Spezialisten sowie Teamleitungen bewerten die Nachfrage häufiger als mittel, während Geschäftsleitung und Vorstand mit 44% überdurchschnittlich oft geringe oder sehr geringe Nachfrage sehen.

Das deutet darauf hin, dass seniorige Interim-Mandate aktuell stärker selektiert und budgetseitig kritischer geprüft werden.

Interim-Markt

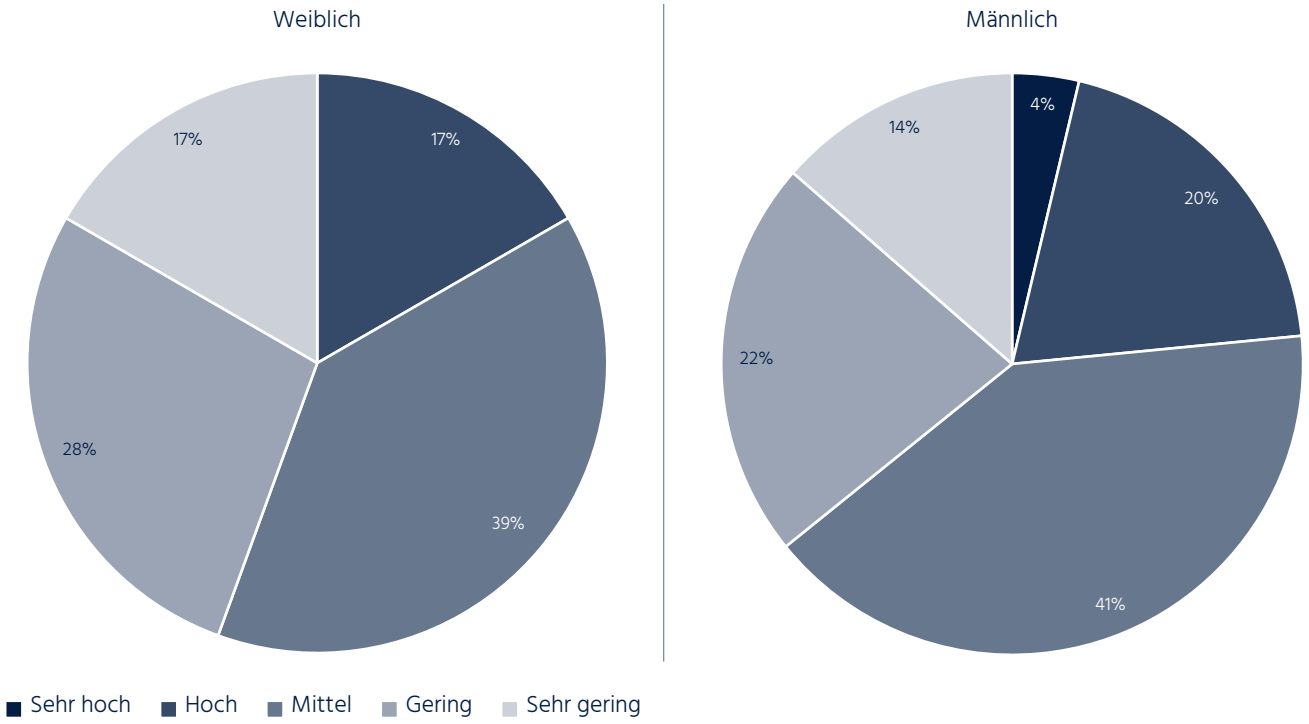
Wie beurteilen Sie aktuell die Nachfrage nach Interim Managern in Ihrer Branche? Betrachtung **Regionen.**



Regional zeigt sich der Interim-Markt ebenfalls differenziert. Der Osten weist mit 33% den höchsten Anteil hoher Nachfrage auf, während im Westen und Norden die mittlere Bewertung dominiert. Im Süden ist der Anteil geringer Nachfrage relativ hoch.
Insgesamt sprechen die Ergebnisse nicht für einen flächendeckenden Nachfrage-Boom, sondern für regionale und segmentbezogene Marktchancen.

Interim-Markt

Wie beurteilen Sie aktuell die Nachfrage nach Interim Managern in Ihrer Branche? Betrachtung **Geschlechter.**

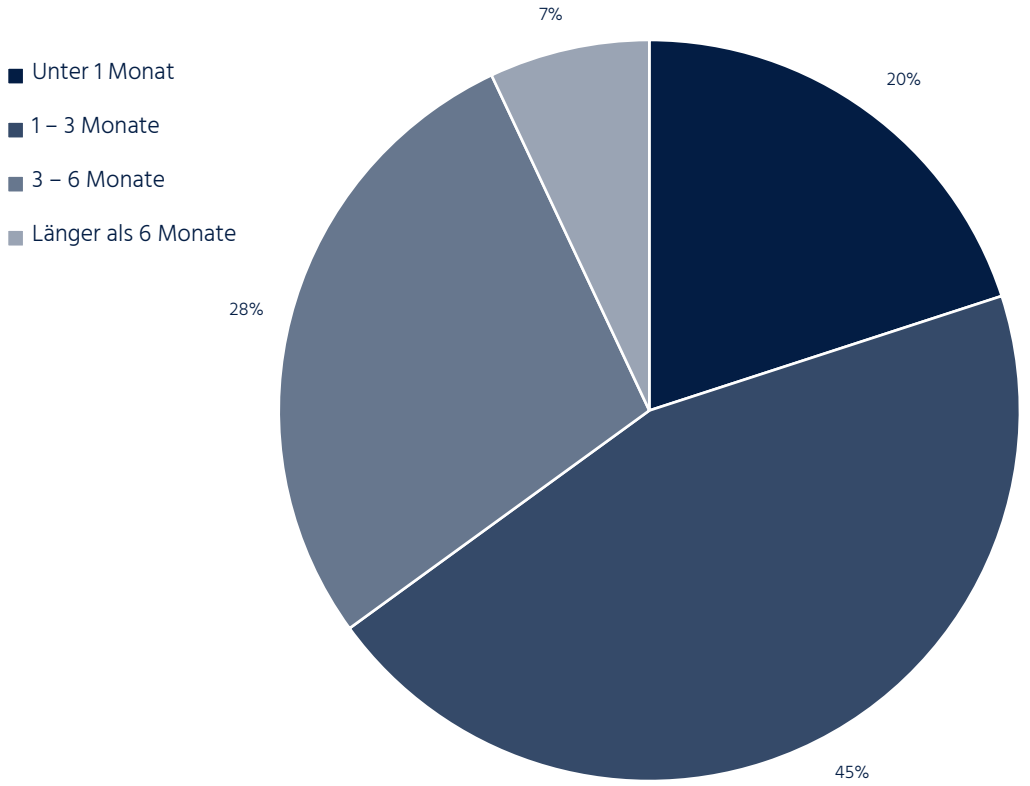


Frauen und Männer bewerten die Nachfrage insgesamt ähnlich verhalten. Bei Männern ist der Anteil hoher oder sehr hoher Nachfrage etwas größer, Frauen nennen häufiger geringe oder sehr geringe Nachfrage. In beiden Gruppen dominiert jedoch die mittlere Bewertung, was den selektiven Charakter des Interim-Marktes unterstreicht.

Interim-Markt

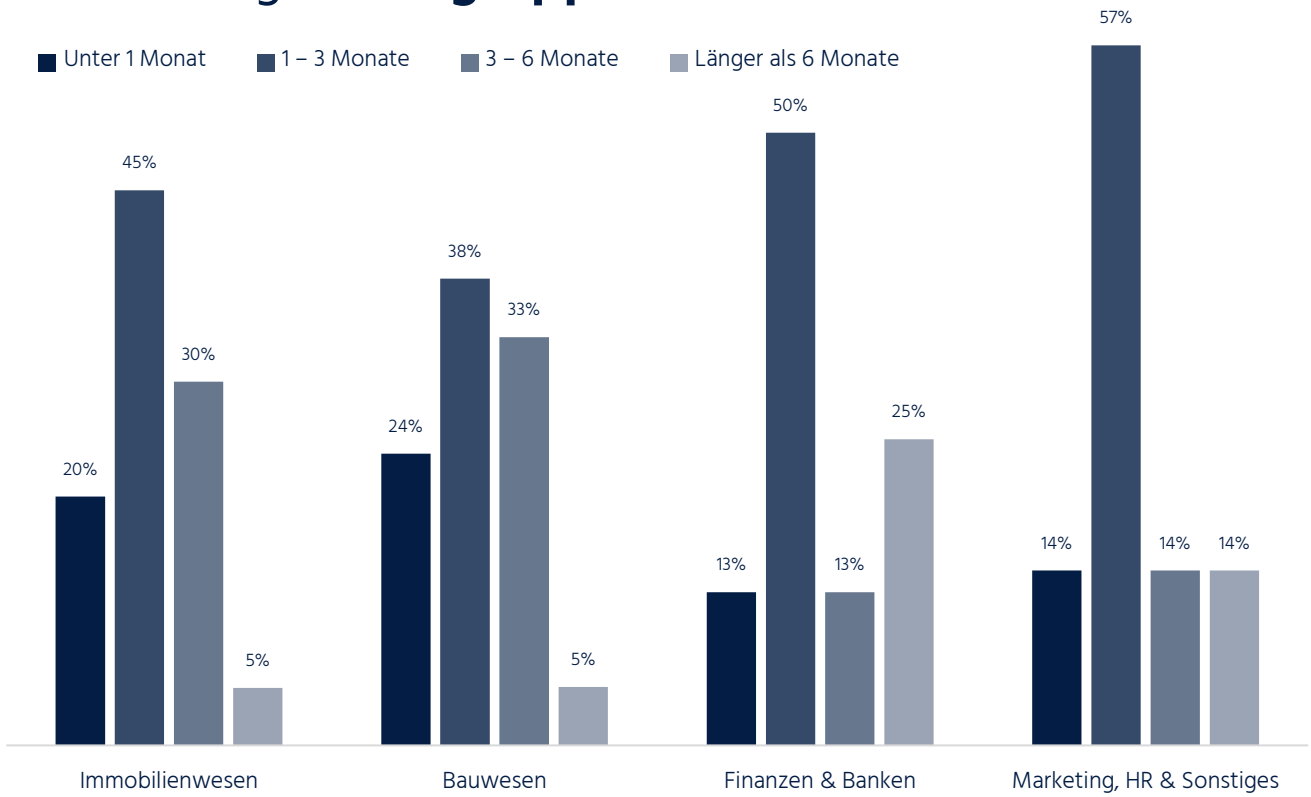
Wie lange dauert es aktuell durchschnittlich, bis Sie ein neues Projekt gewinnen? Betrachtung **Interim Management.**

Die Projektgewinnung erfolgt bei der Mehrheit innerhalb eines überschaubaren Zeitraums. 45% gewinnen innerhalb von 1 – 3 Monaten ein neues Projekt, 20% sogar innerhalb eines Monats. Gleichzeitig benötigen 28% 3 – 6 Monate und 7% länger als 6 Monate. Der Markt ist damit aktiv, verlangt aber klare Positionierung und kontinuierliche Akquise.



Interim-Markt

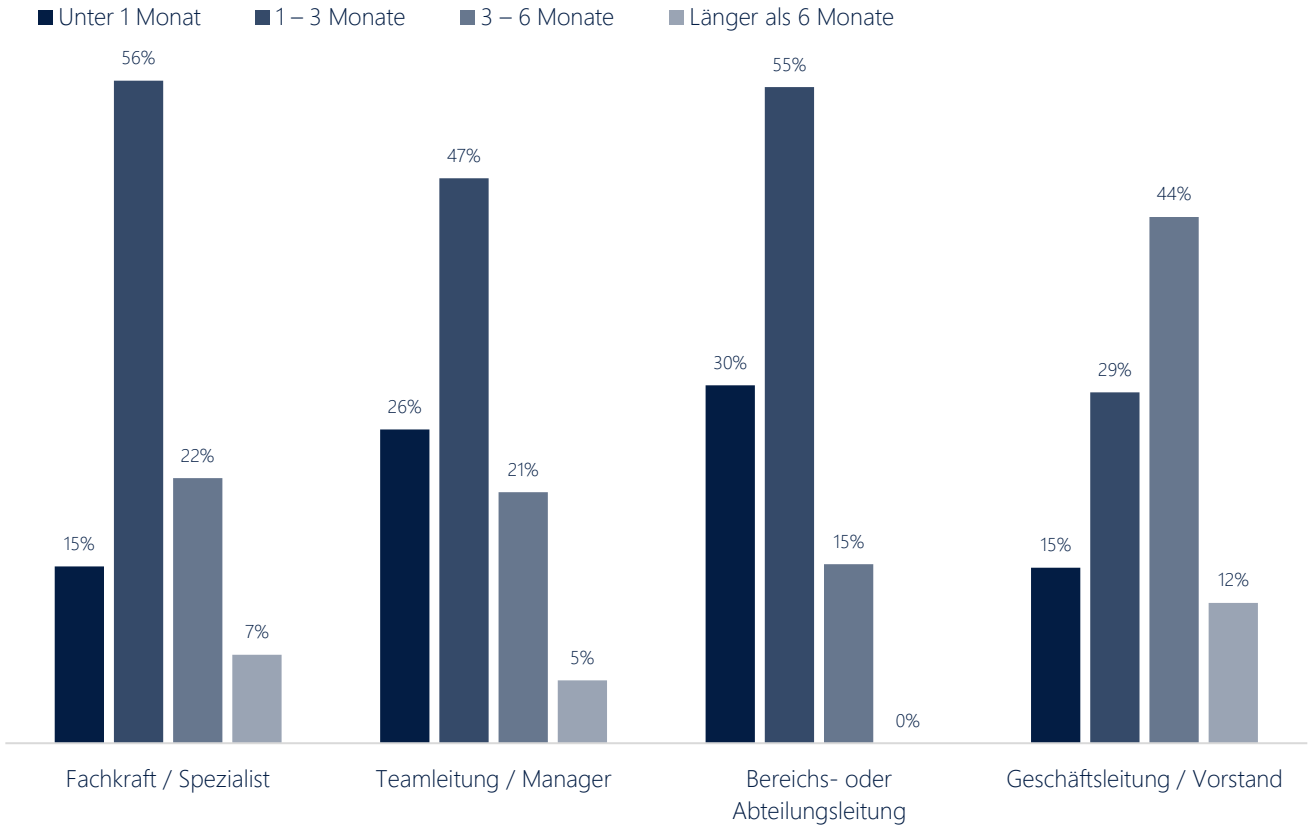
Wie lange dauert es aktuell durchschnittlich, bis Sie ein neues Projekt gewinnen? Betrachtung **Berufsgruppen.**



In allen Fachbereichen ist 1 – 3 Monate der häufigste Zeitraum bis zur Projektgewinnung. Im Immobilienwesen benötigen knapp 30% 3 – 6 Monate, im Bauwesen sogar ein Drittel. Finanzen & Banken zeigt eine stärkere Spreizung mit einem relevanten Anteil über sechs Monaten. Marketing, HR & Sonstiges weist ebenfalls überwiegend kurze bis mittlere Akquisezeiträume auf, wobei die geringe Fallzahl zu berücksichtigen ist.

Interim-Markt

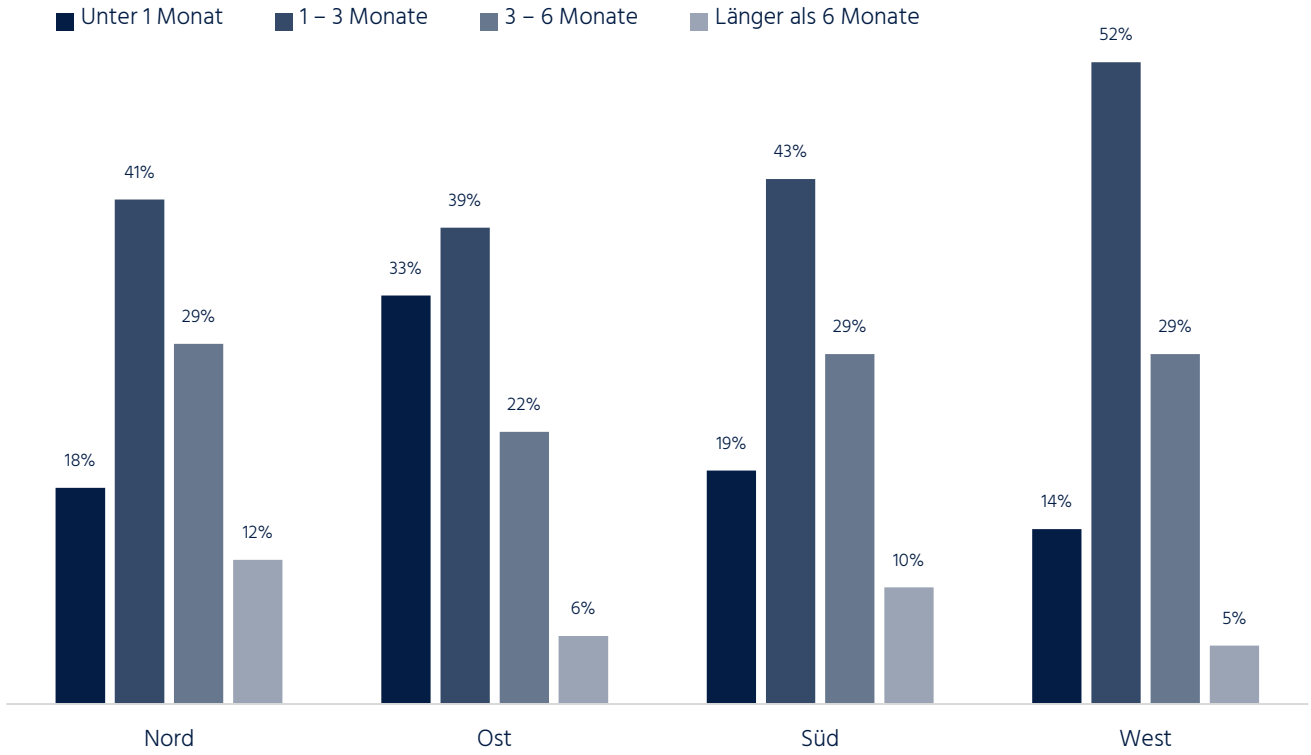
Wie lange dauert es aktuell durchschnittlich, bis Sie ein neues Projekt gewinnen? Betrachtung **Hierarchielevel.**



Fachkräfte, Spezialisten sowie Bereichs- und Abteilungsleitungen gewinnen neue Projekte am häufigsten innerhalb von 1 – 3 Monaten. Bei Geschäftsleitung und Vorstand verschiebt sich die Projektgewinnung stärker in Richtung 3 – 6 Monate. Das passt zur Logik senioriger Mandate: Sie sind meist strategischer, budgetintensiver und brauchen längere Entscheidungszyklen.

Interim-Markt

Wie lange dauert es aktuell durchschnittlich, bis Sie ein neues Projekt gewinnen? Betrachtung **Regionen.**

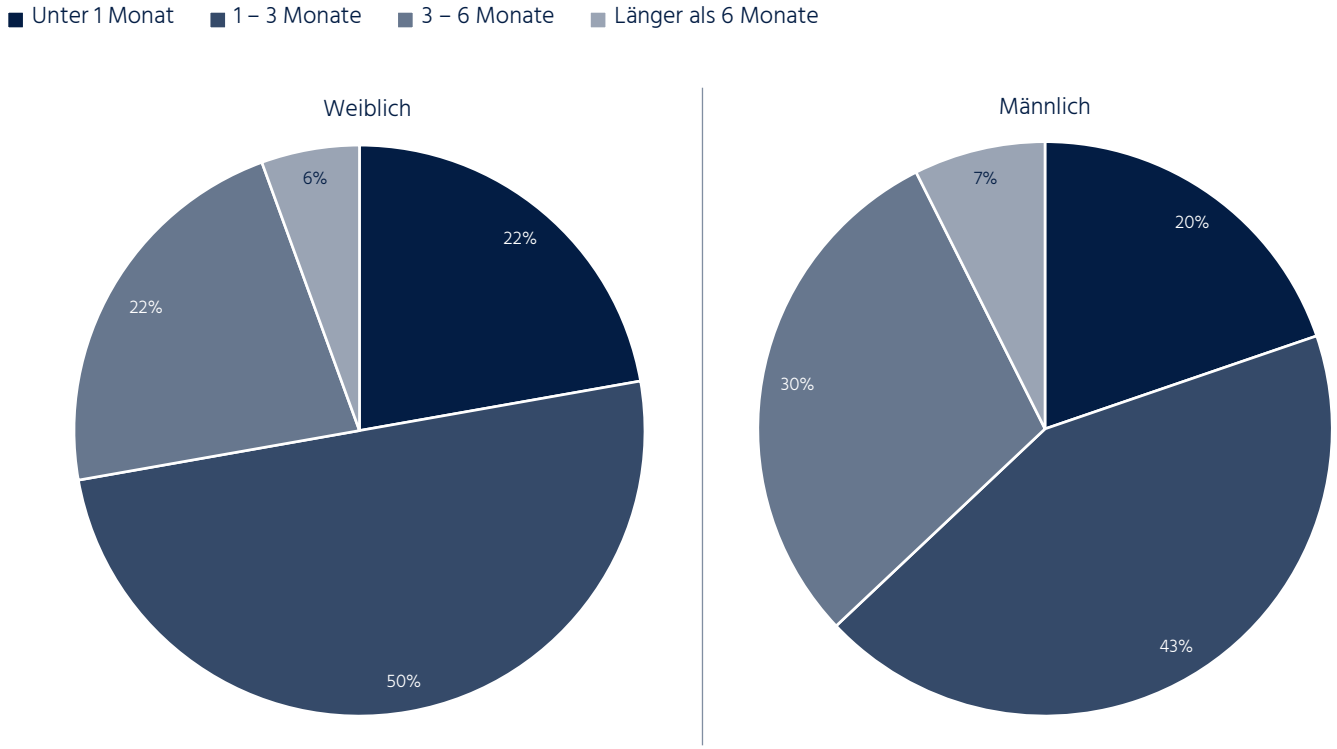


Regional liegt der häufigste Zeitraum zur Projektgewinnung in allen Regionen bei 1 – 3 Monaten. Der Osten hat den höchsten Anteil an Projektgewinnen unter einem Monat, während der Norden häufiger längere Akquisephasen über 6 Monate aus-weist. Der Westen zeigt die stärkste Konzentration bei 1 – 3 Monaten.

Insgesamt bleibt die Projektgewinnung regional unterschiedlich, aber mehrheitlich planbar.

Interim-Markt

Wie lange dauert es aktuell durchschnittlich, bis Sie ein neues Projekt gewinnen? Betrachtung **Geschlechter.**



Frauen gewinnen neue Projekte etwas häufiger innerhalb von 1 – 3 Monaten und seltener erst nach mehr als sechs Monaten.

Männer verteilen sich stärker auf 3 – 6 Monate und längere Akquisephasen.

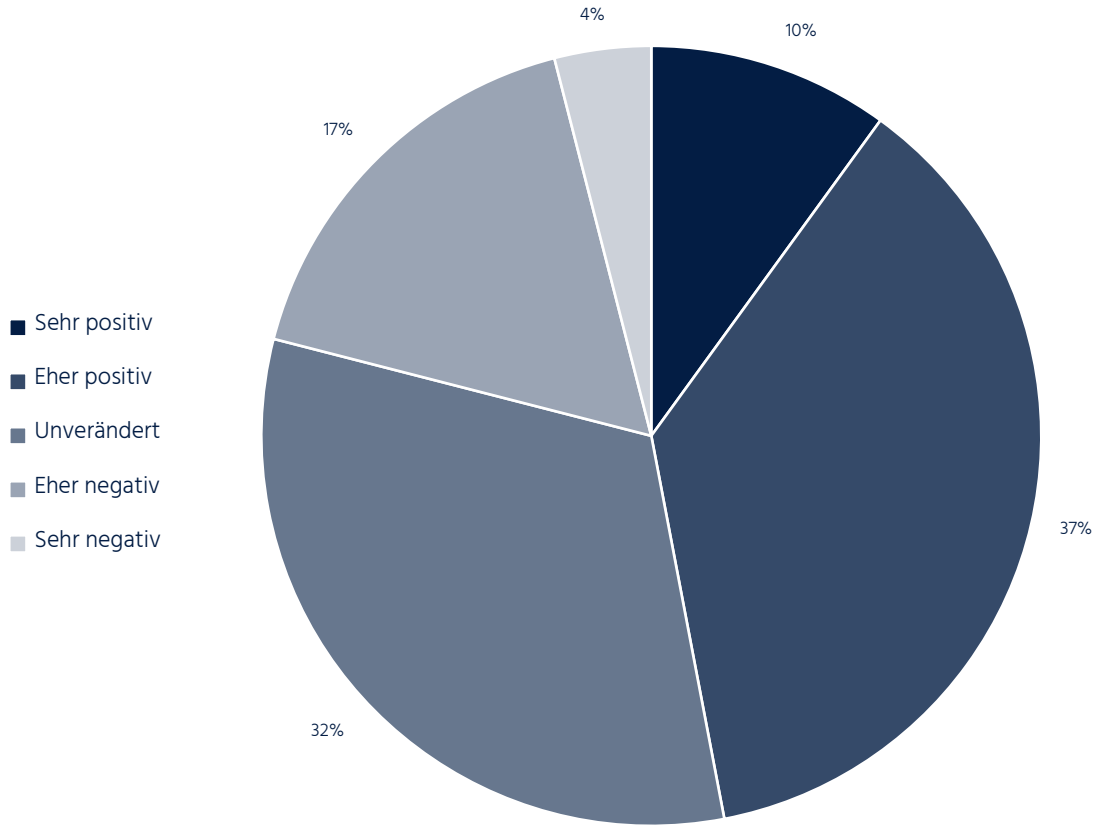
Insgesamt unterscheiden sich die Gruppen jedoch nicht fundamental; entscheidend bleiben Netzwerk, Spezialisierung und Sichtbarkeit im Markt.

Interim-Markt

Wie schätzen Sie Ihre Projektperspektiven für die nächsten 12 Monate ein? Betrachtung **Interim Management.**

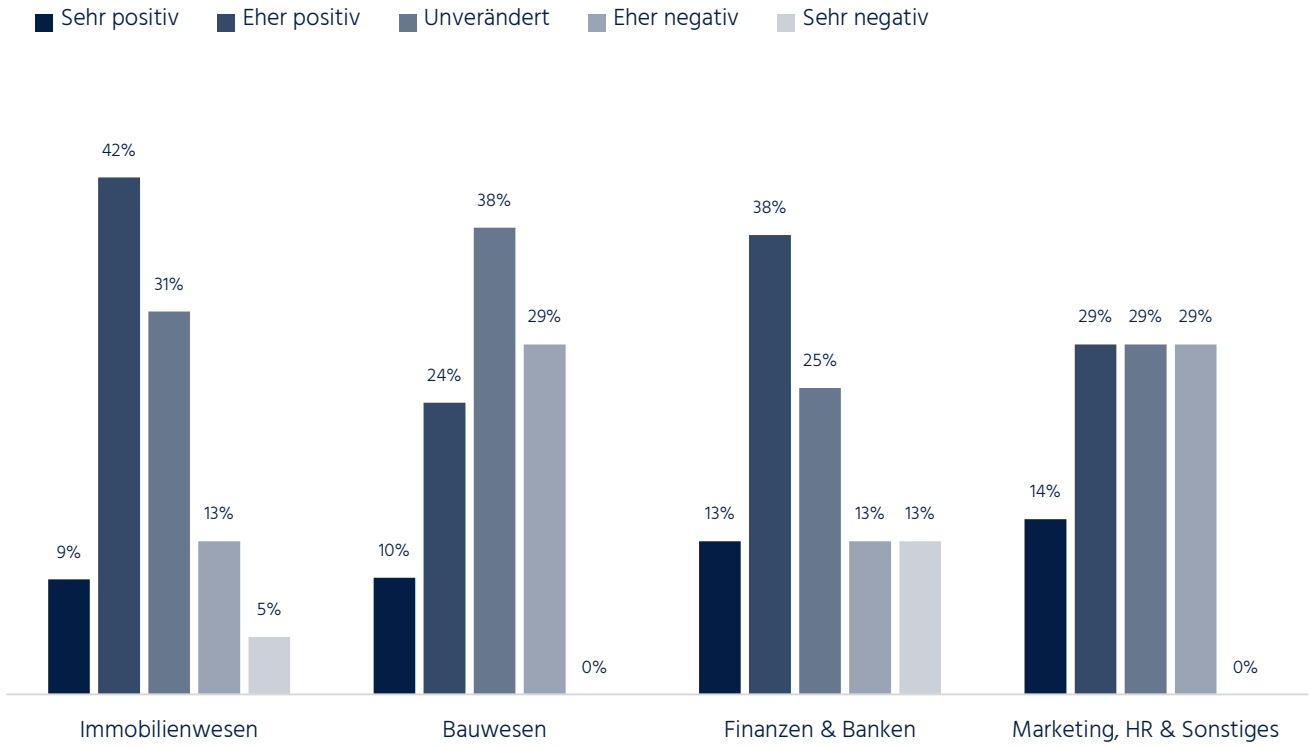
Die Projektperspektiven für die nächsten 12 Monate werden vorsichtig positiv eingeschätzt. 47% erwarten sehr oder eher positive Perspektiven, 32% gehen von unveränderten Bedingungen aus und 21% blicken negativ auf die weitere Entwicklung.

Damit fällt der Ausblick besser aus als die aktuelle Nachfrageeinschätzung, bleibt aber klar von Unsicherheit geprägt.



Interim-Markt

Wie schätzen Sie Ihre Projektperspektiven für die nächsten 12 Monate ein? Betrachtung **Berufsgruppen.**

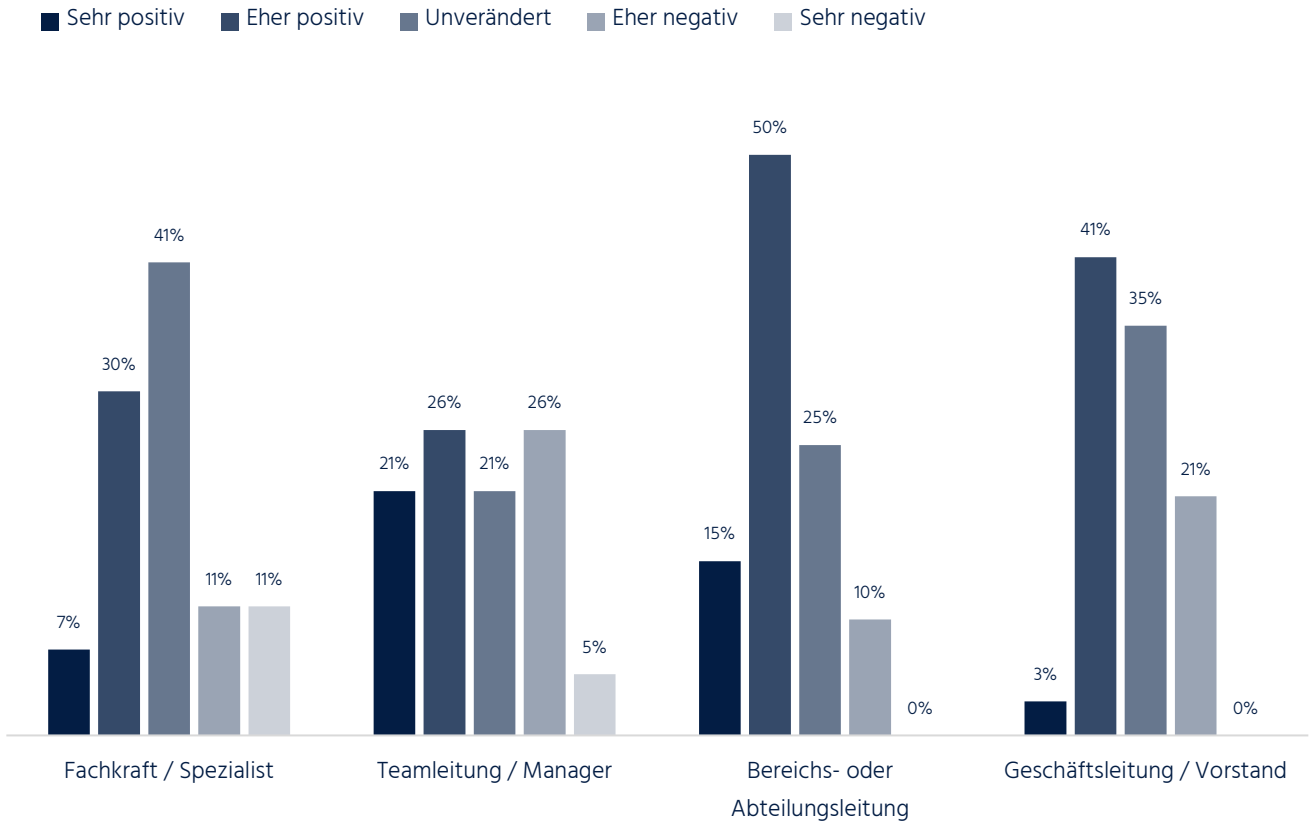


Im Immobilienwesen sind die Projektperspektiven am positivsten: 52% erwarten eine sehr oder eher positive Entwicklung. Finanzen & Banken liegt ebenfalls bei 50%, zeigt aber zugleich einzelne sehr negative Einschätzungen. Bauwesen wirkt zurückhaltender und stärker stabilitätsorientiert, während Marketing, HR & Sonstiges gemischt ausfällt.

Insgesamt bleibt der Ausblick nach Fachbereichen selektiv, aber nicht pessimistisch.

Interim-Markt

Wie schätzen Sie Ihre Projektperspektiven für die nächsten 12 Monate ein? Betrachtung **Hierarchielevel.**

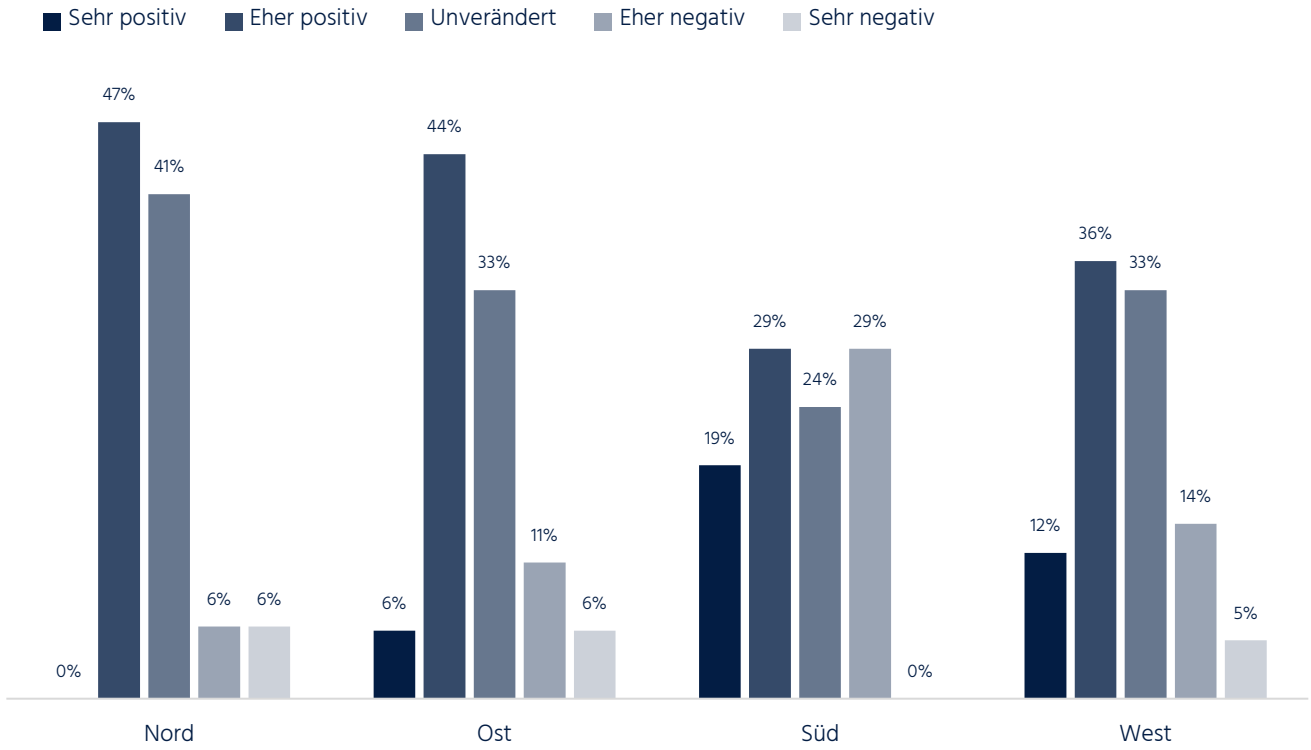


Bereichs- und Abteilungsleitungen bewerten ihre Projektperspektiven mit 65% positiver Einschätzungen am stärksten. Geschäftsleitung und Vorstand liegen bei 44%, Fachkräfte und Spezialisten bei 37%. Teamleitungen zeigen eine besonders gemischte Bewertung.

Damit sind die Perspektiven dort am besten, wo operative Steuerung, Umsetzungskompetenz und Verantwortung miteinander verbunden sind.

Interim-Markt

Wie schätzen Sie Ihre Projektperspektiven für die nächsten 12 Monate ein? Betrachtung **Regionen.**



Regional zeigen Nord und Ost die positivsten Projektperspektiven, jeweils mit knapp der Hälfte sehr oder eher positiver Einschätzungen. Im Westen ist die Bewertung ebenfalls überwiegend positiv bis stabil, während der Süden mit 29% eher negativen Stimmen vorsichtiger ausfällt.

Insgesamt bleiben die Erwartungen regional differenziert, aber mehrheitlich nicht negativ.

Schlusswort

Die **COBALT Markt- und Karrieretrendanalyse 2026 für Interim Management** zeigt ein Marktsegment, das von der weiterhin anspruchsvollen wirtschaftlichen Situation geprägt ist, zugleich aber von Veränderung profitiert. Gerade dort, wo Unternehmen unter hohem Anpassungsdruck stehen, Strukturen verändern oder kurzfristig spezifische Expertise benötigen, kann Interim Management seine Stärken ausspielen.

Die Einschätzungen der befragten Interim Manager machen jedoch auch deutlich, dass sich daraus nicht automatisch eine hohe Planungssicherheit ergibt. Die Marktlage wird differenziert bewertet und die Auslastung bleibt für viele ein zentrales Thema. Entscheidend ist daher mehr denn je, sich mit einem klaren Profil, relevanter Fachkompetenz und nachweisbarer Umsetzungserfahrung im Markt zu positionieren.

Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen an Interim Manager. Neben fundierter fachlicher Expertise gewinnen **Transformationskompetenz, Digitalisierung und KI sowie die Fähigkeit, sich schnell in neue Strukturen und Aufgabenstellungen einzuarbeiten,** weiter an Bedeutung. Unternehmen suchen nicht nur zusätzliche Kapazitäten, sondern passgenaue Persönlichkeiten, die unmittelbar Verantwortung übernehmen und messbaren Mehrwert schaffen können.

Auch die Erwartungen an die Zusammenarbeit entwickeln sich weiter. Flexibilität gehört zum Selbstverständnis des Interim Managements – gleichzeitig bleiben attraktive Rahmenbedingungen, eine klare Aufgabenstellung und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Mandate.

Für Unternehmen liegt darin eine große Chance: In einem Marktumfeld, das weiterhin von Unsicherheit und Veränderung geprägt ist, bietet Interim Management die Möglichkeit, **Know-how und Führungskompetenz gezielt und kurzfristig dort einzusetzen, wo sie benötigt werden.** Für Interim Manager wiederum wird es entscheidend sein, ihre Expertise kontinuierlich weiterzuentwickeln und ihren konkreten Beitrag zum Unternehmenserfolg klar herauszustellen.

Mein Fazit: Interim Management ist weit mehr als eine kurzfristige Antwort auf fehlende Ressourcen. Richtig eingesetzt, kann es Unternehmen dabei unterstützen, Veränderung schneller umzusetzen, kritische Phasen zu überbrücken und fehlende Expertise gezielt zu ergänzen. Gerade in einem anspruchsvollen Markt kann diese Kombination aus Erfahrung, Flexibilität und unmittelbarer Handlungsfähigkeit zu einem echten Wettbewerbsvorteil werden.



Ihr Ansprechpartner.

Dipl.-Päd. Jan Schwill
Geschäftsführer | Concord Cobalt Recruitment GmbH

Mobil. +49 (0)176 1088 7066
E-Mail. jschwill@concordcobalt.de

Cobalt DE

Concord Cobalt Recruitment GmbH
Uhlandstraße 187
10623 Berlin

+49 (0)30 5 7700 5110
kontakt@concordcobalt.de

