



Rob van Linda

Geschäftskonzept

*Fractional Chief Transformation Officer (FCTrO)
KI-Governance für den Mittelstand*

Wie unterscheidet sich ein Fractional CxO von einem Berater oder Advisor?

Ein Berater gibt Empfehlungen. Ein Advisor gibt in regelmäßigen Abständen eine Außenperspektive. Ein Fractional CxO leitet tatsächlich einen Funktionsbereich innerhalb deines Unternehmens – er trifft Entscheidungen, nimmt an Führungssitzungen teil und ist für Ergebnisse verantwortlich – nur eben nicht vierzig Stunden pro Woche.

Rob van Linda, Fractional Chief Transformation Officer

Anmerkung: Die Frage ist angelehnt an die FAQ von Fractionista – The European Marketplace for Fractional CxOs (2026). Die Antwort ist meine eigene Formulierung. Die Frage findet sich in der FAQ auf fractionista.com.



Die Rolle: Was ein Fractional CTrO ist – und was nicht

Was ein CTrO tut:

Nach der Definition von McKinsey orchestriert der Chief Transformation Officer (CTrO) die unternehmensweite Transformation, ohne alle operativen Entscheidungen selbst zu treffen.

Er treibt die Organisation konsequent voran, sorgt für Rechenschaftspflicht der Initiativenverantwortlichen und verantwortet, dass das Transformationsziel erreicht wird. Die tägliche operative Umsetzung bleibt bei den Linienmanagern. Der CTrO ist „das Gesicht der Transformation“, gibt den Ton vor und hinterfragt bestehende Denkweisen.

NSP & Co. beschreibt die Rolle so: Der CTrO hält das gesamte Transformationssystem im Blick – Strategie, Governance, Entscheidungsrechte, Operating Model, Kommunikation, Adoption, Leadership Alignment und Ausführungsrisiken. Er ersetzt dabei nicht den Sponsor, das PMO oder das interne Team – er verbindet die beweglichen Teile.

Was ein Fractional CTrO tut:

Beim Fractional-Modell wird diese Führungsrolle nicht als Vollzeitanstellung besetzt, sondern auf Teilzeitbasis (typischerweise 1–2 Tage/Woche) von einer erfahrenen externen Person übernommen – mit echter Entscheidungsbefugnis und Verantwortung, nicht nur beratender Funktion. Das ermöglicht Senior-Level-Strategieführung ohne die Kosten einer Vollzeitposition – besonders relevant für Unternehmen mit kleineren oder budgetbeschränkten Transformationsvorhaben.

Die Abgrenzung:

Die Abkürzung „CTO“ wird in der Praxis meist für Chief Technology Officer verwendet. Deshalb setzt sich zunehmend die Schreibweise „CTrO“ durch – so etwa beim Transformation Leaders Hub, der explizit von „Fractional CTrO“ spricht. Meine Positionierung folgt dieser etablierten Terminologie.

Quellen:

McKinsey & Company – Definition des Chief Transformation Officer

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-does-a-chief-transformation-officer-do>



Tailored Consulting – jede Firma ist ein Individuum.

Unternehmen kaufen heute entweder ein generisches Framework – das ‚Nursing Home Meal‘ – oder sie lassen sich eine maßgeschneiderte Architektur bauen. Ich bin der 3-Sterne-Chef: Ich höre zu, ich fühle, ich schneidere.

Drei Schritte:

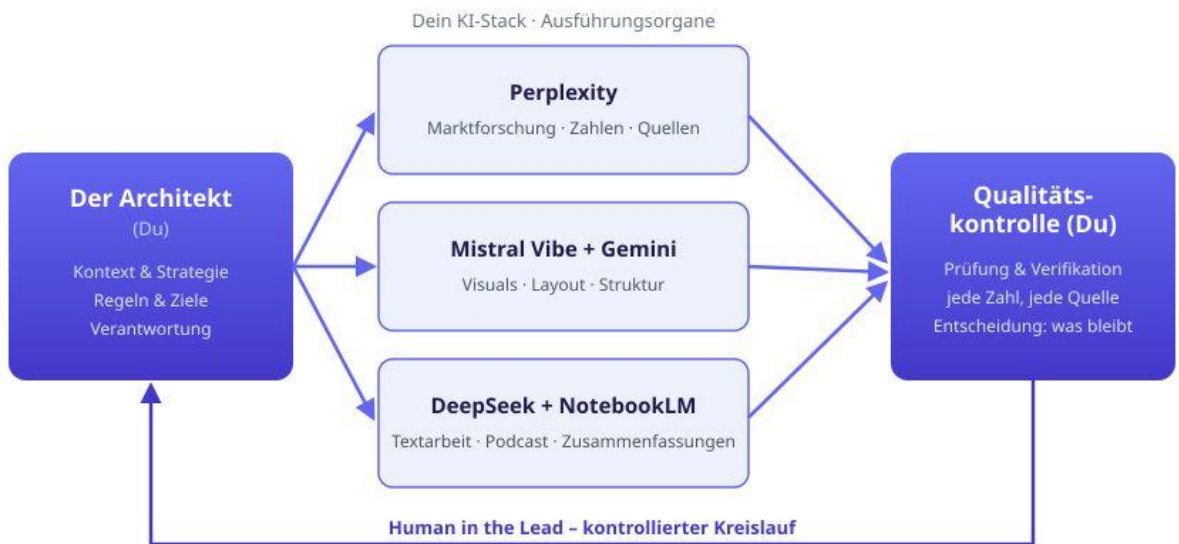
- **Listen** – Verstehen, was das Unternehmen wirklich sagt.
- **Feel** – Die echten Ängste und Grenzen aufdecken (CLOUD Act, Token-Budgets, Kultur).
- **Tailor** – Die Lösung auf die DNA des Unternehmens zuschneiden.

Fazit: *Kein „One-Size-Fits-All“-Framework. Eine maßgeschneiderte Architektur.*

→ [The Tailored Suit vs. The Nursing Home Meal – Warum Empathie der ultimative Wettbewerbsvorteil ist](#) (EN)

Ein Architekt und sein KI-Stack

Wie dieses Geschäftskonzept entstanden ist: Architektur & Regeln vom Menschen – Ausführung vom KI-Stack



Genau dieses Arbeitsmodell – klare Regeln, KI-Agenten in definierten Grenzen, Verantwortung beim Menschen – bietet FutureOrg seinen Kunden an.

Das Prinzip: Human in the Lead. Dieses Geschäftskonzept wurde nicht „von einer KI geschrieben“. Es wurde **von mir architektonisch entworfen** und mit einem Stack aus spezialisierten KI-Agenten umgesetzt:

- **Perplexity** liefert Marktdaten und Quellen – ich prüfe jede Zahl und betreibe selbst auch Recherchen
- **Mistral Vibe** und **Gemini** erstellen Visuals und Layouts – ich gebe die Struktur vor.
- **DeepSeek** und **NotebookLM** unterstützen bei Textarbeit und Podcast-Produktion – ich entscheide, was bleibt.

Das ist kein Selbstzweck. Es ist **genau das, was ich meinen Kunden anbiete**: eine saubere Arbeitsarchitektur, in der KI-Agenten innerhalb klarer Grenzen arbeiten – und der Mensch die Verantwortung trägt.

Warum jetzt? Drei Kräfte treffen aufeinander

Steigender Druck im Mittelstand erzeugt die Nachfrage nach fractional Führungskräften



12 % → 37 %
2020 → Mitte 2026

+16,2 % p.a.
globales Marktwachstum

\$34,2 Mrd.
Marktvolumen bis 2034

Quellen: Growth Market Reports (Fractional Executive Market 2025–2034) · The CEO Publication (2025) · United Interim (2025)

Der Mittelstand steht vor drei Herausforderungen, die sich gegenseitig verstärken:

Steigende Kosten lassen keinen Spielraum für Vollzeit-C-Level-Positionen.

Fachkräftemangel reicht bis in die Führungsetagen – hochqualifizierte Talente sind in Festanstellung für viele Mittelständler nicht mehr finanzierbar.

Der Bedarf an Spezial-Knowhow (KI, Digitalisierung, Governance) wächst explosionsartig – allgemeine Managementenerfahrung reicht nicht mehr aus.

Die Folge: 37 % der mittelständischen Unternehmen planen, bis Mitte 2026 Fractional Executives einzusetzen – gegenüber 12 % im Jahr 2020. Der globale Markt wächst mit 16,2 % pro Jahr auf \$34,2 Mrd. bis 2034.

Quellen:

Growth Market Reports: Fractional Executive Market 2025–2034
<https://growthmarketreports.com/report/fractional-executiveplace-market>

The CEO Publication: The Rise of Co-CEOs and Fractional Executives (2025) <https://theceopublication.com/the-rise-of-co-ceos-and-fractional-executives-why-2026-will-redefine-the-future-c-suite/>

United Interim: Fractional Management im Mittelstand (2025)
<https://www.unitedinterim.com/blogs/fractional-management-im-mittelstand-maximale-kostenvorteile-und-flexible-fuehrungskompetenz.html>

Was Unternehmen brauchen – was sie abhält

Der Mittelstand braucht C-Level-Führung, doch unsichere Rahmenlagen bremsen klassische Besetzungen



Was Unternehmen brauchen

 Führungskompetenz auf C-Level

 KI-Governance und Digitalisierung

 Schnelle Umsetzung

 Ergebnisverantwortung

Was Unternehmen abhält

 5-Jahres-Verträge in unsicherer Lage

 Unklare Wirtschaftsentwicklung

 Geopolitische Risiken
(Taiwan, Ukraine, Nahost)

 Abfindungsrisiko bei Fehlbesetzung

Auflösung des Konflikts

Fractional Leadership – C-Level-Kompetenz auf Zeit, ohne Langzeitbindung und Abfindungsrisiko



Die Lage: VUCA ist Realität.

Die aktuelle wirtschaftliche und geopolitische Situation hat die Einstellungspraxis im Mittelstand verändert. Unternehmen zögern, langfristige Vollzeit-C-Level-Positionen zu besetzen – nicht weil sie keine Führung brauchen, sondern weil sie **nicht wissen, wie die Welt in 12 Monaten aussieht.**

Die Zeichen sind überall sichtbar:

Geopolitische Unsicherheit: Taiwan, Ukraine, Nahost – jedes Szenario kann Lieferketten, Märkte und Investitionen über Nacht verändern.

Wirtschaftliche Volatilität: Zinsentwicklung, Energiepreise, Rezessionsängste – niemand will sich für 5 Jahre binden.

Technologische Disruption: KI verändert Geschäftsmodelle in Monaten, nicht Jahren – eine Vollzeitskraft, die heute passt, kann in 12 Monaten obsolet sein.

Die Folge: Unternehmen stellen nicht ein, obwohl sie müssten. Sie warten. Sie zögern. Sie suchen nach Alternativen.

Und genau da komme ich ins Spiel: Fractional Leadership ist die Antwort auf VUCA. Maximale Führungskompetenz, minimale Bindung. Kein 5-Jahres-Vertrag, keine Abfindung, keine Bindung an eine Person, die in 12 Monaten vielleicht nicht mehr passt.

Quellen:

Diese Beobachtung spiegelt sich in unzähligen Diskussionen auf LinkedIn, in Wirtschaftsmedien und in der täglichen Praxis des Mittelstands wider. Sie ist kein Datenpunkt, sondern **der Zustand des Jahres 2026.**

„Die DDIM (Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.) formuliert es so: ‚Der entscheidende Engpass ist heute nicht das Was, sondern das Wie schnell und wie konsequent.‘

Vorsichtige Budgets? Der Einstieg startet bei 90 Minuten.

VUCA-Zeiten begünstigen flexible Transformationskompetenz statt langfristiger Beratungsverträge



In VUCA-Zeiten kaufen Unternehmen keine langfristigen Beratungsverträge mehr. Sie kaufen **kleine, kalkulierbare Einstiege** mit klarem Ergebnis. Die DDIM (Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.) formuliert es so: „*Der entscheidende Engpass ist heute nicht das Was, sondern das Wie schnell und wie konsequent.*„

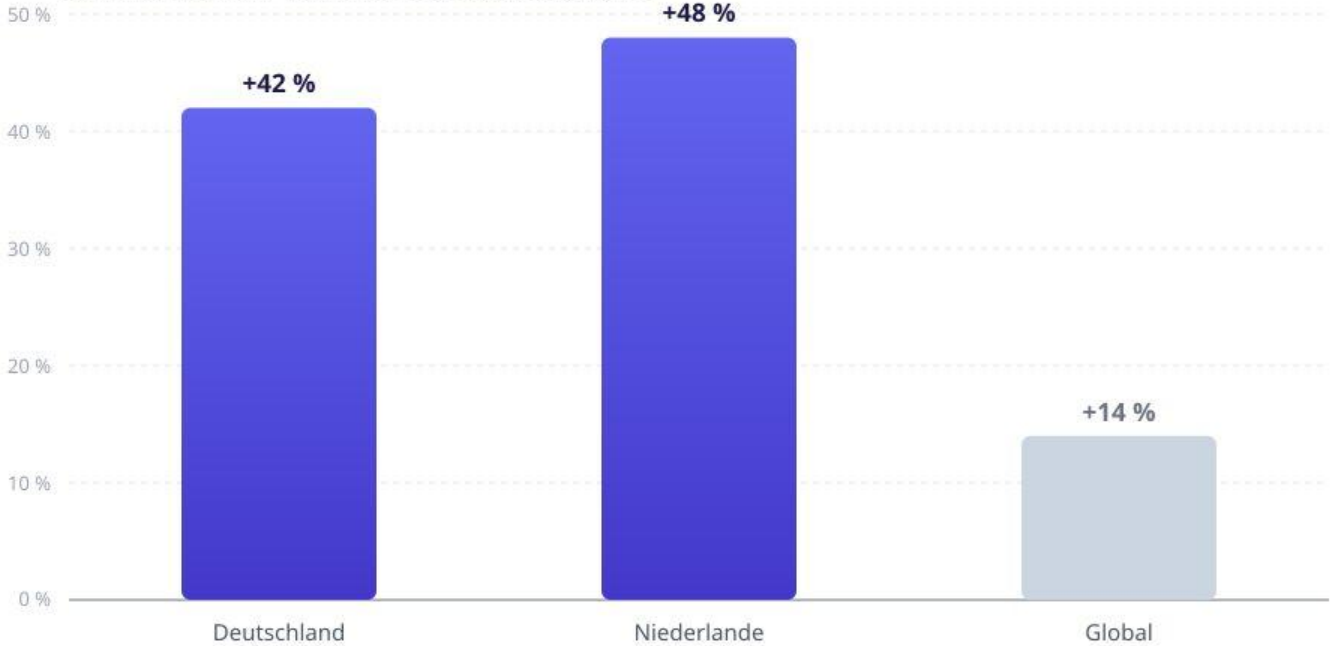
Genau darauf ist mein Modell ausgelegt: Der **Rapid Audit** (90 Minuten, Festpreis) liefert eine Top-3-Diagnose – ohne Bindung, ohne Risiko. Erst wenn der Kunde den Wert sieht, folgt der nächste Schritt.

Belege:

- [DDIM Fachtagung KI 2026: Warum KI erst durch Führung, Kontext und Umsetzung wirksam wird](#)
- [DDIM schlägt 35. Reformpunkt vor: „Deutschland braucht einen Umsetzungsturbo – Interim Manager stehen bereit“](#)

Fractional-Executive-Markt: Wachstum im Vergleich

Jährliches Wachstum · Zielmärkte vs. globaler Durchschnitt



p.a. · DE: fractional-csuite.com · NL: spezialisierter Fractional-Anbieter · Global: Marktstudie

Belegte Marktpreise für Fractional Executives in Europa

Laut der Angaben des Anbieters „Studie *Fractional C-Suite Cost Playbook 2026*“, liegen die Tagessätze für erfahrene Fractional Executives in den Niederlanden bei **€1.000–1.500** und in Deutschland bei **€1.300–1.800**.

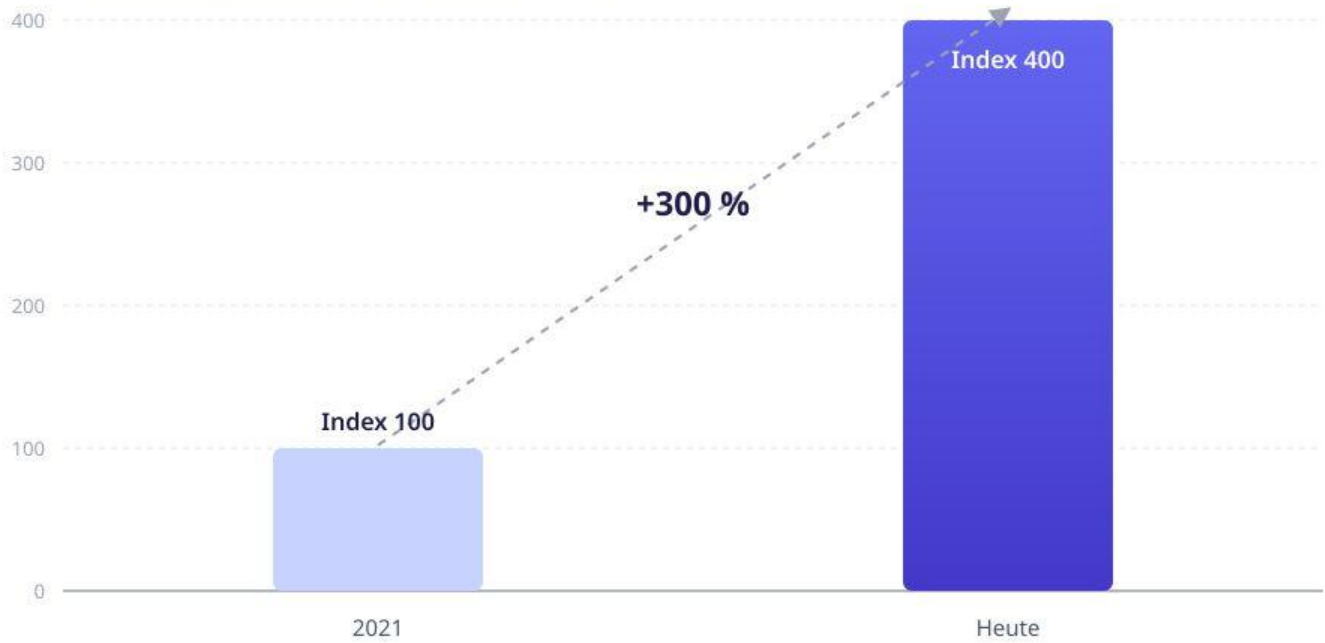
Mein Modell liegt mit diesen Bändern im Markt – und spart dem Kunden gleichzeitig **63–72 %** der Vollkosten eines Festangestellten im ersten Jahr.

Quelle: [Fractional C-Suite Cost Playbook 2026](#)



Chief Transformation Officer wird Standard

CTrO-Einstellungen seit 2021: +300 % (Index: 2021 = 100)



Basis: Whitepaper-Studie mit 70+ CTrOs, CEOs & PE-Operating-Partnern



Qualifikation: Fundiert, dokumentiert, belegbar

Zertifikat	Jahr	Note	Umfang
Chief Digital Officer	2019	1,7	19 Wochen
Digital Business Innovator	2019	1,3	3 Wochen
Leadership Coaching	2019	1,0	3 Wochen
Digitale Transformation	2020	1,3	280 UE

Spezialisierungen (2024–2026)

- Agentic AI and AI Agents for Leaders
- Generative AI Leadership & Strategy
- Generative AI Cybersecurity & Privacy for Leaders
- Organizational Strategy with Generative AI & AI Agents
- Model Context Protocol for Leaders
- Change Management for Generative AI

Alle Kurse habe ich mit dem Resultat von 100% abgeschlossen.

Die Spezialisierungen im Bereich Generative AI und Agentic AI wurden von Dr. Jules White ([Vanderbilt University](#)) entwickelt.

→ [Instructor](#)-Profil auf Coursera

Meine Zertifikate, die Spezialisierungen und die einzelnen Kurse finden sie auf diese Seite:

→ <https://futureorg.digital/certificates/>. Jedes Zertifikat ist mit eine Detailseite von Coursera verlinkt, wo man die Details, inklusive der Note, einsehen kann.



Sieben Bücher. Ein System. Die Basis meiner Arbeit.

Kein Sammelwerk – ein aufeinander aufbauender Framework Stack.

#	Buch	Rolle	Kernaussage
01	OrgDNA	Constitution	Die kulturelle und entscheidungslogische Grundlage – bevor irgendetwas gebaut wird.
02	Transformation Handbook for Leaders 2026	Preparation	„Nicht was müssen wir installieren, sondern wer müssen wir werden?“
03	FlowOS Framework	Method	Das Betriebssystem für menschenzentrierte Transformation – Flow statt Kontrolle.
04	Safe in the Swarm 2.0	Architecture	„Ein Agent scheitert nie an mangelnder Intelligenz, sondern an mangelnder architektonischer Strenge.“
05	Safe in the Swarm: The Next Level	Architecture Update	Das Accountability Mesh: Governance an Nodes binden, nicht an probabilistische Modelle.
06	Multivendor Agentic	Sovereignty	Der souveräne Architekt spielt nicht mit – weder bei Benchmarks noch bei Kostensparversprechen.
07	No Excuses	Reality	Die Berlin-Lektion: 1,4 Mio. geleakte Dateien, versagende Führung, technische Schulden.



Mein Angebot: Vier Stufen, ein Ziel.

*Von der schnellen Diagnose bis zur langfristigen Begleitung
modular, skalierbar, ergebnisorientiert.*

Vier Stufen – wie Kundenbindung bei FutureOrg wächst

Jedes Modul senkt die Einstiegshürde oder vertieft das Mandat: geringe Bindung – zunehmendes Commitment



Jedes Mandat beginnt mit einem klaren Einstieg: Der **Rapid Audit** (90 Minuten, Festpreis) liefert eine Top-3-Diagnose – ohne Bindung, ohne Risiko. Erst wenn der Kunde den Wert sieht, folgt der nächste Schritt. Alle Details, Preise und Zeitrahmen finden Sie auf meiner Services-Seite.

Fußzeile:

→ futureorg.digital/my-services



Finanzplanung: Drei Szenarien statt einer Prognose.

In VUCA-Zeiten ist eine lineare Umsatzprognose unseriös.
Ich kalkuliere mit einem Korridor – und plane mit dem konservativen Szenario.

Finanzplanung: Drei Szenarien statt einer Prognose

Ich kalkuliere mit einem Korridor – und plane mit dem konservativen Szenario inklusive Anlaufphase.



Monat 1–3: Akquisephase ohne Retainer-Umsatz (vgl. Risiko F2) · Planungsbasis: 39 fakturierte Wochen (Monat 4–12) · Marktband 1.300–1.800 €/Tag bleibt Upside

Scenario	Annahme	Jahr 1 mit Anlaufphase (Planungsbasis)	Jahr 1 bei Volllast (Vergleich)
Optimistisch	2 Tage/Woche à 1.200 €	93.600 €	124.800 €
Konservativ	1 Tag/Woche à 1.200 €	46.800 €	62.400 €
Realistisch	1,5 Tage/Woche à 1.200 €	70.200 €	93.600 €

Fußnote:

Kalkuliert mit einem konservativen Einheitssatz von 1.200 €/Tag. Die Steigerung erfolgt ausschließlich über die Auslastung. Die Marktbandbreite für erfahrene Fractional Executives in Deutschland liegt bei 1.300–1.800 €/Tag (DDIM-Marktstudie 2026, Fractional C-Suite Cost Playbook 2026) – diese Spanne ist nicht eingeplant, sondern Upside.

Quellen:

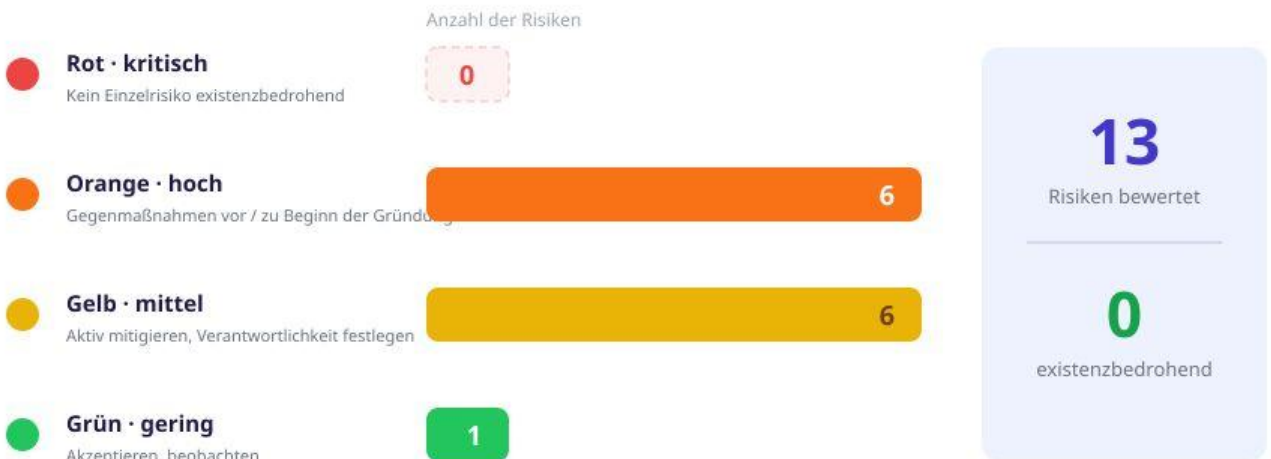
- <https://www.profiling-institut.de/berufsbilder/interim-manager/>
- <https://interimmanagerportal.de/interim-manager-finden>

Risikoanalyse: Was schiefgehen kann – und was ich dagegen tue.

13 Risiken identifiziert, bewertet und mit Maßnahmen hinterlegt.

Risikoanalyse: Kein Einzelrisiko existenzbedrohend

13 identifizierte Risiken, bewertet nach Kritikalität (Ampel-Stufung)



Alle Einzelrisiken mit Ursache, Bewertung und Gegenmaßnahme: Risikotabelle im Geschäftsplan
Stand: September 2026 · eigene Risikoanalyse

Die Methode:

Jedes Risiko wird nach Schweregrad (Auswirkung) und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Der Score ergibt die Risikostufe – nach der Standard-Risikomatrix, wie sie in Gründungsberatung und Businessplan-Prüfungen üblich ist.

Die wichtigsten Risiken:

F1/R1 – Klumpenrisiko + Scheinselbstständigkeit: Beide verstärken sich gegenseitig. Maßnahme: mindestens zwei parallele Mandate als frühes Ziel.

F2 – Akquise- und Auslastungsrisiko: Der Finanzplan enthält eine Anlaufphase von 3 Monaten mit reduzierter Auslastung und eine Liquiditätsreserve.

M4 – Quellenqualität: Kommerzielle Quellen werden als solche gekennzeichnet, institutionelle Quellen ergänzt.

R2/R3 – Haftung und Datenschutz: Berufshaftpflicht vor Aufnahme, interne KI-Richtlinie für den Umgang mit Kundendaten.

Das Gesamtbild: Kein Einzelrisiko ist existenzbedrohend. Sechs Risiken sind hoch – aber alle mit klaren Gegenmaßnahmen.

[Vollständige Risikoanalyse \(PDF\)](#)



Marktfähigkeit: Belegter Bedarf, klare Positionierung, marktfähiger Preis.

Marktfähigkeit auf einen Blick

Belegter Bedarf · klare Positionierung · marktfähiger Preis

01 Bedarf

21 %

nur so viele Unternehmen mit formaler KI-Strategie

41 % der Unternehmen nutzen KI, nur 37 %
haben definierte Governance-Strukturen; 61 %
Schatten-KI bei 100–999 Mitarbeitern (Bitkom 2026)

02 Wettbewerb

12.500

Interim-Manager in Deutschland (DDIM)

1.494 Fractional-CTO-Profile (freelance.de):
fragmentierter Markt ohne dominante Nische –
aber auch keine Marktnappheit

03 Preis

1.200 €

pro Tag – unter dem Marktdurchschnitt

DDIM-Durchschnitt: 1.317 € · AIMP: 1.338 €.
Bewusst konservativ angesetzt: marktfähig und
in der Prüfung defensiv begründbar

04 Vertrieb

50–80 %

BAFA-Förderung „Beratung für KMU“

Zuschuss auf bis zu 3.500 € Honorar
(80 % Ost / 50 % West) – konkreter, bislang
ungenutzter Akquise-Hebel

Unabhängige Quellen bestätigen die Nachfragerücke – der Wettbewerb ist intensiv, aber die Nische ist offen.

Fazit: Die Nachfragerücke ist durch unabhängige Verbands- und Big-Four-Quellen belegt. Die Marktfähigkeit hängt davon ab, ob die Differenzierung sichtbar gemacht wird – durch dokumentierte Methodik, Zertifikate und frühen Referenzaufbau.

Fußzeile

→ [Vollständige Marktfähigkeitsanalyse \(PDF\)](#)



Ausblick 2027+: KI wird zur geopolitischen Lieferkette

Zukunftsbild 2027+: KI wird zur geopolitischen Lieferkette

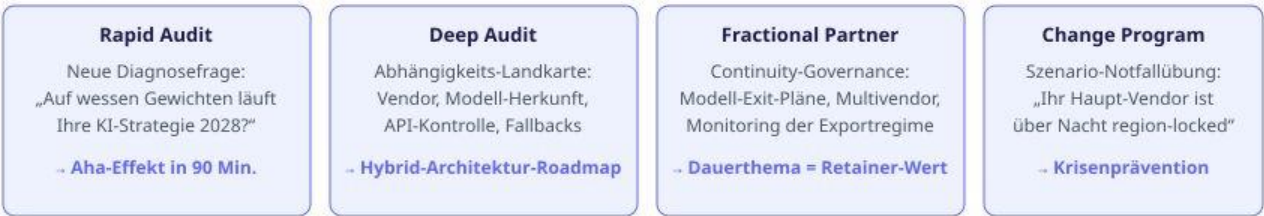
Beide Ausweichpfade des Mittelstands brechen gleichzeitig – Abhängigkeits-Management wird Führungsaufgabe



Die physische Basis entscheidet:



Was das für die vier Angebotsstufen bedeutet:



Quellen: Reuters (Juli 2026): Pekings Handelsministerium berät mit Alibaba, ByteDance, Z.ai über gestufte Exportlimits für Frontier-Modelle · US Commerce Dept.: Exportkontrollen auf fortschrittliche KI-Modelle (Juni 2026) · IEA „Energy and AI“ / BNEF EMEA Data Center Outlook: Rechenzentrums-Kapazität USA/China vs. Europa · Bitkom KI-Studie 2026: 41 % nutze



Ausblick 2027+: KI wird zur geopolitischen Lieferkette

Der Mittelstand hat 2024–2026 KI eingeführt, als KI ein Beschaffungsthema war. 2027+ wird KI ein geopolitisches Lieferkettenthema — und genau dann braucht es jemanden, der Abhängigkeits-Management in Führungssprache übersetzt. Das ist nicht mehr „Souveränität als Ideal“, sondern **Single-Source-Risiko im Einkauf der Intelligenz** — und damit schließt sich der Kreis zu deinem KI-Souveränitäts-Check als validierbarem Anschlussmodul.

Quellen

China

- <https://modeldiplomat.com/story/chinas-ai-models-face-export-restrictions>
- <https://www.trendingtopics.eu/china-weighs-export-controls-on-ai-models-including-open-weight-llms/>
- <https://neomanex.com/news/china-ai-model-export-controls>
- <https://thenextweb.com/news/china-ai-model-chip-export-controls-ft-report>

U.S.A.

<https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2026/06/commerce-department-extends-export-controls-to-advanced-ai-models-authorizes-release-to-specific-trusted-partners>

Defizit in Deutschland

- <https://www.bidt.digital/themenmonitor/ki-in-deutschen-unternehmen-huerden-und-herausforderungen-beim-einsatz/>
- <https://www.welt.de/wirtschaft/article6ab2801db1857e86757aaef6/welt-ai-summit-deutschland-unterschaetzt-sich-komplett-in-seinen-faehigkeiten.html>
- <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-IT-Fachkraefte>
- https://www.stifterverband.org/medien/welche_future_skills_fehlen_in_deutschen_unternehmen
- https://www.haufe.de/personal/neues-lernen/studie-unternehmen-haben-kompetenzen-nicht-im-blick_589614_657558.html



Mein Wettbewerbsfeld

Der Mittelstand braucht weder SaaS-Tools noch Beratungsheere – er braucht eine Person, die unterschreibt.

GENAU HIER

Konzernberatung Accenture, KPMG, PwC Heere, Frameworks, Tagestöpfe Accountability im Projektnebel Preisstruktur: Overkill für 50–500 MA Slideware statt Unterschrift „Nicht mein Vergleich – und nicht meiner Kunden Preisklasse.“	FutureOrg.digital Fractional CTrO + KI-Governance C-Level-Verantwortung, eine Person Vendor-neutral, multivendorfähig Belege: 7 Bücher + Zertifikate Zugeschnitten auf 50–500 MA „Eine Person, ein Name, Ergebnisverantwortung.“	Freelancer & Interim 12.500 Interim-Manager im Markt Tagesleistung statt Führungsrolle Kaum Governance-Tiefe Keine dokumentierte Methodik Keine Artefakte, keine Belege „Generalisten, keine Governance-Antwort.“
--	--	---

Die echten Wettbewerber: 12.500 Interim-Manager, 1.494 Fractional-CTO-Profilе, spezialisierte Governance-Boutiques – nicht die Konzerne, nicht die SaaS-Tools.

„Für den Mittelstand reicht der Freelancer nicht tief genug, der Konzernberater ist zu groß – genau dazwischen: eine Person, die unterschreibt.“

Quellen: DDIM Marktstudie 2026 (rund 12.500 aktive Interim Manager in Deutschland) · freelance.de: 1.494 Profile „Fractional CTO“ · Bitkom 09/2026: 57 % der Unternehmen nutzen KI, 59 % schöpfen das Potenzial nicht aus · eco 2025: 30 % nennen fehlende Kompetenzen