



Whitepaper (DE)

Leadership on Demand: Wenn Strategie nicht das Problem ist – Führungskapazität in der MedTech-Transformation

Executive Summary

Die MedTech-Industrie befindet sich in einer Phase strukturellen Wachstums, gleichzeitig jedoch in einer Situation zunehmender organisatorischer Überlastung.

Unternehmen investieren weiterhin in Innovation, internationale Expansion, Digitalisierung und Portfolioentwicklung. Parallel steigen regulatorische Anforderungen, Kostendruck und die Geschwindigkeit technologischer Zyklen.

Die Folge ist ein Umfeld, in dem nicht die Strategie der limitierende Faktor ist, sondern die Fähigkeit der Organisation, diese Strategie wirksam umzusetzen.

Aktuelle Marktdaten zeigen, dass MedTech-Unternehmen weltweit Personal aufbauen, gleichzeitig jedoch in zentralen Funktionen Schwierigkeiten haben, Schlüsselrollen zu besetzen. Besonders betroffen sind Engineering, Research & Development, IT sowie kommerzielle und operative Führungsrollen. Gleichzeitig investieren viele Unternehmen verstärkt in interne Qualifizierung und Organisationsentwicklung, um bestehende Teams leistungsfähig zu halten.

Diese Entwicklung ist kein kurzfristiger Recruiting-Effekt, sondern Ausdruck eines strukturellen Problems:

Organisationen wachsen schneller, als ihre Führungskapazität mitwächst.

In dieser Situation entstehen typische Muster:

- strategische Programme verzögern sich
- Transformation wird geplant, aber nicht umgesetzt
- kommerzielle Initiativen verlieren an Geschwindigkeit
- Integrationen dauern länger als erwartet
- Schlüsselpositionen bleiben unbesetzt oder werden zu spät besetzt

In hochregulierten, international vernetzten und technologisch anspruchsvollen Märkten wie MedTech führt dies schnell zu messbaren wirtschaftlichen Auswirkungen.

Interim Leadership wird in diesem Umfeld nicht primär als Ersatz für fehlende Mitarbeiter eingesetzt, sondern als gezielter Hebel, um Entscheidungs- und Umsetzungskapazität kurzfristig zu erhöhen.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



Typische Einsatzsituationen sind:

- Schlüsselvakanz
- Transformationsprogramme
- Post-Merger-Integrationen
- Restrukturierungen
- beschleunigtes Wachstum
- Markteintritts- oder Skalierungsphasen

Dieses Whitepaper zeigt,

- warum viele MedTech-Organisationen heute nicht an Strategie, sondern an Führungskapazität scheitern
- welche strukturellen Ursachen hinter aktuellen Capability-Lücken stehen
- warum klassische Recruiting-Ansätze diese Lücken oft nicht schnell genug schließen
- und wann Leadership on Demand den größten Wirkungshebel entfaltet

Die MedTech-Branche ist innovationsgetrieben, reguliert und international vernetzt.

In einem solchen Umfeld entscheidet nicht nur die Qualität der Strategie über den Erfolg, sondern vor allem die Geschwindigkeit und Klarheit der Umsetzung.

1. Wachstum im MedTech-Markt – aber mit zunehmender struktureller Belastung

Die aktuelle Entwicklung in der MedTech-Industrie zeigt ein widersprüchliches Bild.

Einerseits investieren Unternehmen weiterhin in Innovation, Digitalisierung, neue Therapiefelder und internationale Expansion.

Andererseits wird es zunehmend schwieriger, die dafür notwendige organisatorische Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Der Markt wächst, aber die Organisation wächst nicht immer im gleichen Tempo.

Analysen führender MedTech-Unternehmen zeigen, dass Personalaufbau weiterhin stattfindet, gleichzeitig jedoch in zentralen Funktionen ein deutlicher Mangel an verfügbaren und geeigneten Kandidaten besteht.

Besonders betroffen sind technische Spezialisten, Engineering-Rollen, IT-Funktionen sowie kommerzielle und operative Führungspositionen.

Der Bedarf steigt schneller als das Angebot.

Diese Entwicklung ist kein isoliertes Recruiting-Problem, sondern Ausdruck einer strukturellen Verschiebung im gesamten Markt.

Neue Technologien, komplexere regulatorische Anforderungen und global vernetzte Wertschöpfungsketten erhöhen die Anforderungen an Organisationen erheblich.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



Gleichzeitig verkürzen sich Innovationszyklen, und der Wettbewerb um Marktanteile wird intensiver.

Für Unternehmen bedeutet das:

- mehr Programme gleichzeitig
- mehr Projekte parallel
- mehr Stakeholder
- mehr regulatorische Anforderungen
- mehr internationale Koordination

In der Praxis führt dies dazu, dass Führungskapazität zum Engpass wird.

Nicht weil zu wenige Mitarbeiter vorhanden sind,
sondern weil zu wenige erfahrene Führungskräfte verfügbar sind, die komplexe Situationen schnell stabilisieren, priorisieren und umsetzen können.

Gerade in der MedTech-Branche verstärkt sich dieser Effekt durch besondere Rahmenbedingungen:

- lange Entwicklungszyklen
- regulatorische Zulassungsverfahren
- internationale Marktstrukturen
- hohe Qualitätsanforderungen
- enge Verzahnung von Technik, Klinik und Vertrieb

In einem solchen Umfeld führt jede Verzögerung in der Entscheidungs- oder Umsetzungskette zu überproportionalen Auswirkungen.

Organisationen reagieren darauf häufig mit zusätzlichem Recruiting, internen Umstrukturierungen oder externen Beratungsprojekten.

Diese Maßnahmen sind sinnvoll, lösen jedoch nicht immer das eigentliche Problem.

Das zentrale Thema ist häufig nicht die Anzahl der Mitarbeiter, sondern die fehlende Führungskapazität in kritischen Situationen.

2. Capability-Lücken statt Talentmangel

In vielen Diskussionen wird die aktuelle Situation als Talentmangel beschrieben.

Diese Beschreibung greift zu kurz.

Die Daten zeigen, dass Unternehmen durchaus einstellen, gleichzeitig jedoch Schwierigkeiten haben, bestimmte Rollen zu besetzen oder erfolgreich zu integrieren.

Besonders auffällig ist dies in folgenden Bereichen:

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



- Engineering
- Research & Development
- Information Technology
- Operations
- Commercial Leadership

Hier bestehen hohe Vakanzzahlen bei gleichzeitig moderatem Personalwachstum.

Das bedeutet:

Die Nachfrage ist vorhanden,
die Rollen sind freigegeben,
die Budgets sind vorhanden,
aber die Organisation kann sie nicht schnell genug besetzen.

Die Ursachen dafür sind vielfältig:

- begrenzter Markt an erfahrenen Spezialisten
- zunehmende Anforderungen an Führungserfahrung
- internationale Mobilität wird schwieriger
- längere Entscheidungsprozesse
- höhere Erwartungen an Kandidaten
- komplexere Organisationsstrukturen

Hinzu kommt ein weiterer Faktor.

Viele der heute benötigten Rollen sind keine klassischen Linienfunktionen, sondern hybride Rollen mit hoher Komplexität, zum Beispiel:

- Transformation Leader
- Integration Manager
- Commercial Turnaround Leader
- Program Director
- Change Leader
- Interim GM / BU Head
- Market Expansion Lead

Solche Rollen lassen sich oft nicht schnell über klassische Recruiting-Prozesse besetzen.

Die Folge ist eine strukturelle Lücke zwischen Strategie und Umsetzung.

3. Warum kommerzielles Wachstum häufig nicht an Strategie scheitert

In vielen MedTech-Unternehmen sind die strategischen Ziele klar formuliert:

- Wachstum in attraktiven Therapiefeldern
- Ausbau internationaler Märkte
- stärkere Kundenzentrierung

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



- Digitalisierung
- Portfoliooptimierung
- Integration nach Akquisitionen

Trotzdem bleibt die tatsächliche Entwicklung häufig hinter den Erwartungen zurück.

Typische Symptome sind:

- Umsatz wächst langsamer als geplant
- Projekte verzögern sich
- Integration dauert länger
- Kosten steigen schneller als geplant
- Markteinführungen verschieben sich

Die Ursache liegt häufig nicht in der Strategie, sondern in der Organisation.

Komplexe Matrixstrukturen
parallele Verantwortlichkeiten
fehlende Entscheidungsklarheit
überlastete Führungsteams
unzureichende Priorisierung

führen dazu, dass Entscheidungen länger dauern als notwendig.

Je stärker Organisationen wachsen oder sich verändern, desto stärker zeigt sich dieser Effekt.

Gerade in Transformationsphasen wird sichtbar, dass die vorhandene Führungskapazität nicht ausreicht, um alle notwendigen Initiativen gleichzeitig zu steuern.

4. Transformation erhöht den Bedarf an Führungskapazität

Transformation ist in der MedTech-Industrie kein Ausnahmezustand mehr, sondern Normalzustand.

Typische Auslöser sind:

- Post-Merger-Integration
- Portfolioveränderungen
- Carve-outs
- Restrukturierungen
- neue Geschäftsmodelle
- Digitalisierung
- internationale Expansion
- regulatorische Veränderungen

Jede dieser Situationen erhöht kurzfristig den Bedarf an erfahrenen Führungskräften.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



Gleichzeitig sind genau in diesen Phasen interne Ressourcen bereits stark gebunden.

Führungskräfte müssen gleichzeitig

- das Tagesgeschäft sichern
- Transformation steuern
- Teams stabilisieren
- neue Strukturen aufbauen
- Ergebnisse liefern

In der Praxis führt das dazu, dass Programme langsamer laufen als geplant.

Nicht weil die Organisation nicht will,
sondern weil sie nicht genügend Führungskapazität hat.

5. Warum klassische Recruiting-Prozesse diese Lücke nicht schnell genug schließen

Festanstellungen sind in stabilen Situationen die richtige Lösung.

In Transformations- oder Wachstumsphasen entstehen jedoch besondere Anforderungen:

- kurzfristiger Bedarf
- begrenzte Laufzeit
- hohe Erfahrung erforderlich
- sofortige Wirkung notwendig

Der klassische Recruiting-Prozess ist dafür oft zu langsam.

Typische Zeiträume:

- Suche
- Interviews
- Vertragsverhandlung
- Kündigungsfristen
- Onboarding

führen dazu, dass Schlüsselrollen oft erst besetzt werden, wenn Projekte bereits laufen oder verzögert sind.

Hinzu kommt ein weiteres Problem.

Viele sehr erfahrene Führungskräfte stehen nicht für klassische Festanstellungen zur Verfügung,
sondern arbeiten bewusst projektbezogen.

Damit entsteht eine strukturelle Lücke zwischen Bedarf und Verfügbarkeit.

6. Leadership on Demand als strukturelles Instrument

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



Interim Leadership wird häufig als kurzfristige Notlösung verstanden.

In der Praxis wird es zunehmend als strategisches Instrument eingesetzt, um Organisationen handlungsfähig zu halten.

Typische Einsatzsituationen sind:

- Überbrückung von Schlüsselvakanz
- Transformation
- Post-Merger-Integration
- Turnaround
- Wachstumsphasen
- Aufbau neuer Einheiten
- internationale Expansion

Der entscheidende Vorteil liegt in der Geschwindigkeit.

Interim Executives können kurzfristig starten, bringen Erfahrung aus vergleichbaren Situationen mit und übernehmen operative Verantwortung.

Sie wirken nicht nur beratend, sondern in der Linie.

Dadurch kann eine Organisation ihre Umsetzungskapazität kurzfristig erhöhen, ohne langfristige Strukturen verändern zu müssen.

7. Wann Interim Leadership den größten Wirkungshebel hat

Besonders hoher Nutzen entsteht, wenn

- Zeit ein kritischer Faktor ist
- Erfahrung sofort verfügbar sein muss
- interne Ressourcen gebunden sind
- Neutralität erforderlich ist
- Veränderung umgesetzt werden muss

Typische Beispiele:

- Schlüsselvakanz
- Transformation
- PMI
- Carve-out
- Restrukturierung
- Commercial Acceleration
- Markteintritt
- Scale-up
- Turnaround

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



In diesen Situationen entscheidet Geschwindigkeit über Erfolg oder Misserfolg.

8. CCC Interim Leadership Perspektive

In der Praxis zeigt sich, dass erfolgreiche Mandate meist einem ähnlichen Muster folgen:

- Stabilisieren
- Integrieren
- Wachstum ermöglichen

Dieser Ablauf entspricht dem SIG-Leadership-Ansatz:

Stabilize & Secure - Innovate & Integrate - Grow & Transfer

Interim Leadership wirkt dabei als temporäre Erweiterung der Führungskapazität.

Nicht als Ersatz für Organisation,
sondern als Ergänzung in Phasen erhöhter Komplexität.

Gerade im MedTech-Umfeld, mit regulatorischen Anforderungen, internationaler Struktur und hoher technischer Komplexität, ist Erfahrung aus vergleichbaren Situationen entscheidend.

9. Fazit – Der Engpass ist Führungskapazität, nicht Strategie

Die MedTech-Industrie wächst weiter.

Die Herausforderungen liegen nicht mehr primär in der Strategie,
sondern in der Umsetzung.

Organisationen müssen gleichzeitig

- innovieren
- transformieren
- wachsen
- integrieren
- reguliert bleiben
- profitabel bleiben

Dafür wird mehr Führungskapazität benötigt, als dauerhaft vorhanden ist.

Interim Leadership ist in diesem Kontext kein Ersatz, sondern ein Instrument, um Organisationen handlungsfähig zu halten.

Unternehmen, die diese Möglichkeit gezielt nutzen, können Transformation schneller umsetzen,
Risiken reduzieren und Chancen früher realisieren.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.

CCC Interim Leadership | Kai Künstler

FÜHRUNG AUF ZEIT. WIRKUNG MIT WEITBLICK
LEADERSHIP ON DEMAND. IMPACT WITH FORESIGHT



In einem Markt, in dem Geschwindigkeit zunehmend über Wettbewerbsvorteile entscheidet, wird Führungskapazität zu einem der wichtigsten Erfolgsfaktoren.

👉 Laden Sie weitere Impulse herunter unter www.ccc-interim.com oder nehmen Sie Kontakt auf: info@ccc-interim.com

Über den Autor

Kai Künstler – Interim Executive in MedTech

Gründer von **CCC Interim Leadership**, spezialisiert auf Führung auf Zeit mit Wirkung und Weitblick. Langjährige Erfahrung in Transformation, Post-Merger-Integration, Commercial Acceleration und internationalen Wachstumsprojekten in der MedTech-Branche.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



Whitepaper (ENG)

Leadership on Demand: When Strategy Is Not the Problem – Leadership Capacity in MedTech Transformation

Executive Summary

The MedTech industry is experiencing a phase of structural growth, while at the same time facing increasing organizational strain.

Companies continue to invest in innovation, international expansion, digitalization, and portfolio development. At the same time, regulatory requirements, cost pressure, and the speed of technological cycles are intensifying.

The result is an environment in which strategy is not the limiting factor, but rather the organization's ability to execute that strategy effectively.

Current market data shows that MedTech companies worldwide are expanding their workforce, yet struggling to fill critical roles in key functions. Engineering, Research & Development, IT, as well as commercial and operational leadership roles are particularly affected. At the same time, many organizations are increasing investments in internal capability building and organizational development to maintain team performance.

This development is not a short-term recruiting issue, but a structural one: Organizations are growing faster than their leadership capacity.

In this context, typical patterns emerge:

- strategic programs are delayed
- transformation is planned but not executed
- commercial initiatives lose momentum
- integrations take longer than expected
- key positions remain vacant or are filled too late

In highly regulated, globally connected, and technologically advanced markets such as MedTech, this quickly leads to measurable economic impact.

In this environment, Interim Leadership is not primarily used as a substitute for missing staff, but as a targeted lever to increase decision-making and execution capacity in the short term.

Typical deployment situations include:

- key vacancies
- transformation programs
- post-merger integrations
- restructuring
- accelerated growth phases

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



- market entry or scaling phases

This whitepaper outlines:

- why many MedTech organizations today fail not due to strategy, but due to leadership capacity
- the structural causes behind current capability gaps
- why traditional recruiting approaches often cannot close these gaps quickly enough
- and when Leadership on Demand creates the greatest impact

The MedTech industry is innovation-driven, regulated, and globally interconnected.

In such an environment, success depends not only on the quality of strategy, but on the speed and clarity of execution.

1. Growth in the MedTech Market – Increasing Structural Pressure

The current development of the MedTech industry presents a paradox.

On the one hand, companies continue to invest in innovation, digitalization, new therapeutic areas, and international expansion.

On the other hand, it is becoming increasingly difficult to maintain the required organizational performance.

The market is growing, but organizations are not always scaling at the same pace.

Analyses of leading MedTech companies show that while hiring continues, there is a clear shortage of qualified candidates in key functions. Particularly affected are technical specialists, engineering roles, IT functions, as well as commercial and operational leadership positions.

Demand is growing faster than supply.

This is not an isolated recruiting issue, but a structural shift across the entire market.

New technologies, more complex regulatory requirements, and globally interconnected value chains significantly increase organizational demands. At the same time, innovation cycles are shortening and competition for market share is intensifying.

For companies, this means:

- more programs running simultaneously
- more parallel projects
- more stakeholders
- more regulatory requirements
- more international coordination

In practice, leadership capacity becomes the bottleneck.

Not because there are too few employees, but because there are too few experienced leaders capable of stabilizing, prioritizing, and executing complex situations quickly.

In MedTech, this effect is amplified by specific conditions:

- long development cycles
- regulatory approval processes

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



- international market structures
- high quality requirements
- strong interdependence between technology, clinical practice, and sales

In such an environment, any delay in decision-making or execution has disproportionate consequences.

Organizations often respond with additional hiring, internal restructuring, or external consulting engagements.

While these measures are valid, they do not always address the core issue.

The central challenge is often not the number of employees, but the lack of leadership capacity in critical situations.

2. Capability Gaps Rather Than Talent Shortage

In many discussions, the current situation is described as a talent shortage.

This interpretation falls short.

Data shows that companies are hiring yet still struggle to fill specific roles or integrate them successfully.

This is particularly evident in:

- Engineering
- Research & Development
- Information Technology
- Operations
- Commercial Leadership

These areas show high vacancy rates despite ongoing hiring.

This means:

Demand exists,

roles are approved,

budgets are available, but organizations cannot fill them quickly enough.

The reasons are multifaceted:

- limited pool of experienced specialists
- increasing expectations for leadership experience
- reduced international mobility
- longer decision-making processes
- higher candidate expectations
- more complex organizational structures

In addition, many of today's roles are not traditional line functions but hybrid, high-complexity roles, such as:

- Transformation Leader

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



- Integration Manager
- Commercial Turnaround Leader
- Program Director
- Change Leader
- Interim GM / BU Head
- Market Expansion Lead

Such roles are often difficult to fill quickly through traditional recruiting processes. The result is a structural gap between strategy and execution.

3. Why Commercial Growth Often Does Not Fail Due to Strategy

In many MedTech companies, strategic goals are clearly defined:

- growth in attractive therapeutic areas
- expansion of international markets
- stronger customer centricity
- digitalization
- portfolio optimization
- post-acquisition integration

Yet actual performance often falls short of expectations.

Typical symptoms include:

- revenue growth below plan
- project delays
- prolonged integration timelines
- faster-than-expected cost increases
- delayed product launches

The root cause is often not strategy, but the organization.

Complex matrix structures,
overlapping responsibilities,
lack of decision clarity,
overloaded leadership teams,
and insufficient prioritization
lead to slower decision-making.

The more organizations grow or transform, the more visible this effect becomes.

Especially during transformation phases, it becomes evident that existing leadership capacity is insufficient to manage all required initiatives simultaneously.

4. Transformation Increases the Demand for Leadership Capacity

Transformation is no longer an exception in MedTech. It is the norm.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



Typical triggers include:

- post-merger integration
- portfolio changes
- carve-outs
- restructuring
- new business models
- digitalization
- international expansion
- regulatory changes

Each of these situations increases the short-term demand for experienced leadership. At the same time, internal resources are already heavily engaged.

Leaders must simultaneously:

- secure day-to-day operations
- drive transformation
- stabilize teams
- build new structures
- deliver results

In practice, this leads to slower program execution.

Not because organizations lack intent, but because they lack sufficient leadership capacity.

5. Why Traditional Recruiting Cannot Close the Gap Fast Enough

Permanent hiring is the right solution in stable environments.

However, transformation and growth phases create specific challenges:

- immediate demand
- limited duration
- need for high experience
- requirement for instant impact

Traditional recruiting processes are often too slow.

Typical timelines include:

- search
- interviews
- contract negotiation
- notice periods
- onboarding

As a result, key roles are often filled only after projects are already underway or delayed.

Additionally, many highly experienced leaders are not available for permanent roles, as they deliberately work on a project basis.

This creates a structural gap between demand and availability.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.



6. Leadership on Demand as a Structural Instrument

Interim Leadership is often perceived as a short-term stopgap solution.

In reality, it is increasingly used as a strategic instrument to maintain organizational effectiveness.

Typical use cases include:

- bridging key vacancies
- transformation
- post-merger integration
- turnaround
- growth phases
- building new units
- international expansion

The key advantage is speed.

Interim executives can start quickly, bring experience from comparable situations, and take on operational responsibility.

They do not act as advisors, but as part of the leadership line.

This enables organizations to increase execution capacity without changing long-term structures.

7. When Interim Leadership Creates the Greatest Impact

The highest impact occurs when:

- time is a critical factor
- experience must be available immediately
- internal resources are constrained
- neutrality is required
- change must be executed

Typical examples include:

- key vacancy
- transformation
- PMI
- carve-out
- restructuring
- commercial acceleration
- market entry
- scale-up
- turnaround

In these situations, speed determines success or failure.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.

CCC Interim Leadership | Kai Künstler

FÜHRUNG AUF ZEIT. WIRKUNG MIT WEITBLICK
LEADERSHIP ON DEMAND. IMPACT WITH FORESIGHT



8. The CCC Interim Leadership Perspective

In practice, successful mandates often follow a similar pattern:

- stabilize
- integrate
- enable growth

This aligns with the SIG leadership approach:

Stabilize & Secure – Innovate & Integrate – Grow & Transfer

Interim Leadership acts as a temporary extension of leadership capacity.

Not as a replacement for the organization,

but as an enhancement during periods of increased complexity.

Especially in MedTech, with regulatory requirements, international structures, and high technical complexity, experience from comparable situations is critical.

9. Conclusion: The Bottleneck Is Leadership Capacity, Not Strategy

The MedTech industry continues to grow.

The challenge is no longer primarily strategy, but execution.

Organizations must simultaneously:

- innovate
- transform
- grow
- integrate
- remain compliant
- remain profitable

This requires more leadership capacity than is permanently available.

In this context, Interim Leadership is not a substitute, but a mechanism to maintain organizational effectiveness.

Companies that leverage this approach strategically can accelerate transformation, reduce risk, and realize opportunities earlier.

In a market where speed increasingly determines competitive advantage, leadership capacity becomes one of the most critical success factors.

👉 Discover more insights at www.ccc-interim.com or get in touch: info@ccc-interim.com

About the Author

Kai Künstler – Interim Executive in MedTech

Founder of **CCC Interim Leadership**, specialized in leadership on demand with impact and foresight. Extensive experience in transformation, post-merger integration, commercial acceleration, and international growth projects in the MedTech industry.

Hinweis: Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information und stellt kein verbindliches Angebot dar. Alle Angaben ohne Gewähr.

Disclaimer: This document is for general informational purposes only and does not constitute a binding offer. All information provided without liability.