

Etat czy fractional?

Kiedy nowa rola naprawdę wymaga pełnego etatu, a kiedy lepiej sięgnąć po fractionala. Krótki przewodnik dla rekrutacji.

≈20%

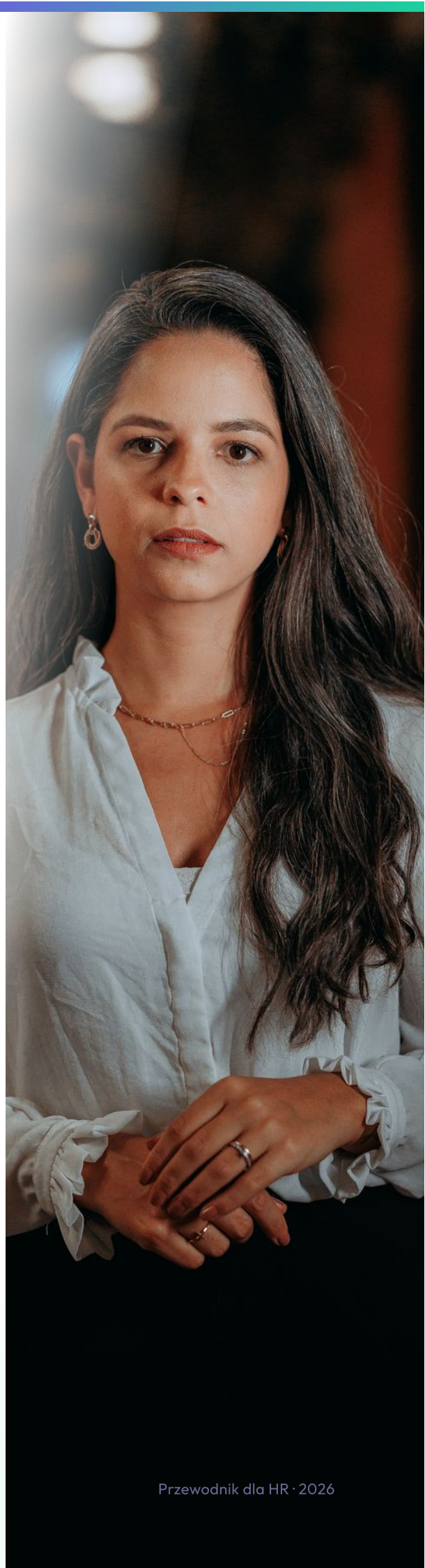
tyle kosztu etatu na tym poziomie potrafi kosztować fractional

30%+

średnich firm będzie mieć fractionala na stałe do 2027 (Gartner)

+5400%

tyłu profili „fractional” na LinkedIn przybyło w dwa lata



Fractional wyszedł z niszy

Jeszcze kilka lat temu brzmiało to egzotycznie. Dziś to zwykły sposób, w jaki firmy dokładają sobie doświadczonego lidera, nie biorąc go na pełny etat. Dla rekrutacji to opcja, którą warto mieć pod ręką, gdy budżet albo zakres roli nie domyka się przy etacie.

40%+

firm small i mid w USA sięgnie po fractional leadership do końca 2026

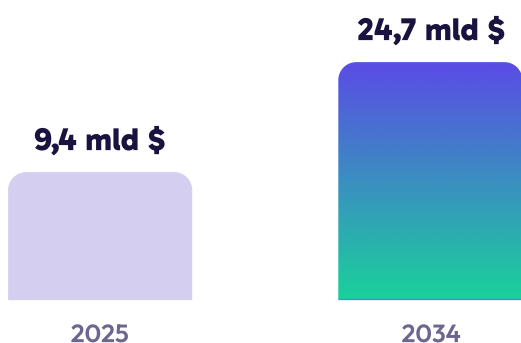
30%+

średnich firm będzie mieć fractional na stałe już w 2027 (Gartner)

+5400%

tyle profili „fractional” przybyło na LinkedIn między 2022 a 2024

WARTOŚĆ GLOBALNEGO RYNKU FRACTIONAL



Wzrost ok. 11% rocznie. Źródło: Dataintel, raport rynkowy 2034.



”

Do 2027 ponad 30% średnich firm będzie mieć przynajmniej jednego fractional executive na stałe, na retainerze.

– Gartner, za serwisem Vendux. Tłumaczenie własne.

To nie zastępstwo na chwilę

Fractional manager to doświadczony lider, który prowadzi daną funkcję w niepełnym wymiarze, na przykład jeden czy dwa dni w tygodniu. Bierze odpowiedzialność za wynik i jest częścią zespołu. Najczęstsze nieporozumienie: że to rozwiązanie tylko na przejściowy moment. Nieprawda. Wielu fractionali pracuje z tą samą firmą latami. Od etatu różni ich wymiar godzin, a nie poziom zaangażowania.



FRACTIONAL

Stały, część etatu

Prowadzi funkcję na bieżąco, odpowiada za wynik, jest w zespole. Po prostu w mniejszym wymiarze godzin.

Współpraca: od kilku miesięcy do wielu lat.

INTERIM

Pełny etat, czasowo

Wchodzi na 100% na określony czas: zastępstwo, kryzys, okres przejściowy. Z założenia kończy się w znanym terminie.

Współpraca: zwykle kilka miesięcy.

KONSULTANT

Doradza z boku

Rekomenduje i analizuje, ale nie wdraża i nie odpowiada za codzienne prowadzenie funkcji ani za jej wynik.

Współpraca: projektowo, doraźnie.

Skaluje się z firmą

Gdy potrzeby rosną, fractional zwiększa wymiar albo pomaga zrekrutować i wdrożyć etatowego następcę. Współpracę się rozwija, nie zaczyna od zera.

Cztery pytania na start

Gdy trafia do Ciebie nowy projekt na rolę kierowniczą, zadaj je, zanim opiszesz etat.

Często odpowiedzi prowadzą wprost do fractionala.

1

Czy budżet udźwignie pełny etat na tym poziomie, z narzutami?

Pensja to tylko część. Dochodzą składki, benefity, rekrutacja, okres wypowiedzenia.

2

Ile tej roli realnie potrzeba: pełne 40 godzin czy jeden, dwa dni w tygodniu?

Kierunek i decyzje na górze rzadko wypełniają cały tydzień.

3

Jest komu prowadzić zespół na co dzień, czy brakuje głowy na górze?

Do codziennej operacji wystarczy lider niższego szczebla. Strategii nie kupisz na juniorze.

4

Senior jest potrzebny od zaraz, czy macie trzy miesiące na rekrutację etatu?

Fractional wchodzi w tygodnie, nie w kwartały.



Dobrze postawione pytanie na starcie oszczędza miesiące i budżet.

Sięgnij po fractionala, gdy...

- budżet nie udźwignie pełnego etatu na tym poziomie
- rola realnie zajmuje jeden, dwa dni w tygodniu
- brakuje kierunku i decyzji, a nie codziennej obecności
- senior jest potrzebny od zaraz
- firma rośnie i jeszcze nie wie, jak duża będzie ta funkcja

Postaw na etat, gdy...

- rola realnie wypełnia pełne 40 godzin tygodniowo
- jest duży zespół do prowadzenia każdego dnia
- funkcja to serce przewagi firmy, np. rdzeń produktu
- skala i budżet są stabilne, a potrzeba ciągła
- liczy się pełna, codzienna obecność na miejscu

KOSZT

Tyle samo doświadczenia, mniejszy rachunek

To argument, który przekonuje zarząd najszybciej. Fractional daje dostęp do tej samej klasy lidera w wymiarze, który firma realnie wykorzysta. Płaci się za efekt, nie za pełną obecność.

ROCZNY KOSZT TEJ SAMEJ KLASY LIDERA

~300 tys. \$



Etat C-level
(z narzutami)

60–180 tys. \$



Fractional
(retainer)

Szacunek na danych rynkowych USA. Źródło: fractionus, interimexecs.

POLSKA, MIESIĘCZNIE (ORIENTACYJNIE)

ROLA	ETAT BRUTTO	FRACTIONAL
CMO	25–45 tys. zł	12–22 tys. zł
CFO	25–40 tys. zł	10–20 tys. zł
CTO	30–55 tys. zł	14–26 tys. zł

Retainer fractional zwykle za 1–2 dni w tygodniu. Widełki na bazie ofert w serwisie i danych rynkowych.

270–320 tys. \$

tyle realnie kosztuje rocznie etatowy C-level w USA, gdy doliczyć narzuty. Sama pensja to zaledwie część rachunku.

”

Startupu z milionem dolarów na koncie nie stać na dyrektora, który wyprowadził trzy firmy na giełdę. Ale stać go na tę samą osobę przez dwa dni w tygodniu.

– First Round Review. Tłumaczenie własne.

Co usłyszysz od klienta i co odpowiedzieć

Cztery najczęstsze wątpliwości, które padają, gdy proponujesz fractionala zamiast etatu. I sposób, żeby je spokojnie rozbroić.

„Potrzebujemy dyrektora finansowego.”

Na tym etapie raczej nie na pełny etat. Doświadczony CFO dwa dni w tygodniu poukłada finanse i przygotuje was do rundy, za część kosztu etatowca.

„Wolimy kogoś na stałe, w zespole.”

Fractional też bywa na stałe. Wielu pracuje z firmą latami, tyle że w jednym czy dwóch dniach w tygodniu. Stałość bierze się z relacji, nie z liczby godzin.

„Czy ktoś z zewnątrz zrozumie naszą specyfikę?”

Senior, który prowadził tę funkcję w kilku firmach, wdraża się szybciej niż osoba ucząca się tej roli pierwszy raz, na etacie u was.

„A co, jeśli urośniemy?”

Wtedy fractional zwiększa wymiar albo pomaga zrekrutować i wdrożyć etatowego następcę. Współpracę się skaluje, nie zaczyna od początku.

Wy podejmujecie decyzję, my znajdujemy eksperta.

fractio.pl to pierwszy w Polsce marketplace ofert fractional. Wystawcie rolę albo przejrzyjcie katalog zweryfikowanych ekspertów C-level. Wystawienie oferty nic nie kosztuje.

fractio.pl/oferty →

