

Das Magazin für Interim Management



butterfly manager

Führungskompetenz auf Abruf

Warum Top-Unternehmen auf unsere
Interim Management Methode setzen

Die Top 8 Cyberrisiken

Wer jetzt nicht eingreift, wird selbst
zum Risiko

Mittelstand 2025

Fit für die Zukunft bei
7 zentralen Herausforderungen

Advisory Board

Renommierete Persönlichkeiten
mit eigener Perspektive

Interim Excellence 2025

Ihr Wettbewerbsvorsprung in Zeiten,
die sich wandeln





Verständnis
Ausgangssitu
Zielstellung, Buc
individuellen W

INTERIM EXCELLENCE 2025

Ihr Wettbewerbs-
vorsprung in
Zeiten, die sich
wandeln



butterflymanager®-Methodik

für Sicherheit

Sichern Sie Ihrem Unternehmen den entscheidenden Vorsprung für 2025 und darüber hinaus. In dieser Ausgabe zeigen wir, wie Sie durch den Einsatz exzellenter Interim Manager Ihre Wettbewerbsfähigkeit in einer sich wandelnden Geschäftswelt stärken: Erfahren Sie, wie Interim Management zur strategischen Notwendigkeit für zukunftsorientierte Unternehmen wird. Entdecken Sie unsere Methodik zum Einsatz von Experten, die Ihr Führungsteam entlasten, Know-how einbringen und messbare Ergebnisse liefern. Lassen Sie sich von Best Practices inspirieren, die Ihre Organisation gegen Cyber-Risiken wappnen. Nutzen Sie dieses Wissen, um Ihr Unternehmen an die Spitze zu führen und den Wandel zu gestalten.

●●●● Interview mit Dr. Harald Schönfeld

FÜHRUNGSKOMPETENZ AUF ABRUF:

Warum Top-Unternehmen auf unsere Interim Management Methode setzen



butterflymanager gibt es seit 2003. Wie haben sich in diesen 22 Jahren die Bedürfnisse von Unternehmen verändert, die Interim Manager einsetzen?

Für Unternehmen wird es immer wichtiger, kompetent mit dem aktuellen Wandel umgehen zu können. Die Innovationszyklen und die verwendeten Technologien werden immer dynamischer und anspruchsvoller. Wichtige Aufgabenstellungen werden oft erst kurz vor ihrem Akutwerden erkennbar. Das steigert die Nachfrage nach schnell verfügbaren und flexibel einsetzbaren Leuten, die über das aktuell notwendige Wissen verfügen – und auch stark in der operativen Umsetzung sind.

Wir erleben zudem, dass der Fachkräftemangel inzwischen auch in der Führungsetage angekommen ist. Es dauert immer länger, gute Leute für eine Festanstellung zu gewinnen. Daher ist die Überbrückung von Vakanz durch Interim Manager noch wichtiger geworden.

Was heißt das für eine Personalberatung wie butterflymanager, die Interim Manager vermittelt?

Wir wissen, dass gerade anspruchsvolle Unternehmen in diesen nicht immer einfachen Zeiten vom ersten Tag an erstklassige Ergebnisse brauchen. Die Exzellenz der eingesetzten Interim Manager ist dabei das Ergebnis eines definierten Prozesses. Dieser beginnt schon etliche Tage vor dem ersten Einsatztag im Projekt. Wir haben unsere Erfahrung seit dem Jahr 2003 und aus hunderten an Projekten gebündelt: In der butterflymanager®-Methode, einem 5-Schritte-System für Personalberatung im Interim Management.

Das Ziel besteht darin, den zur vorliegenden Aufgabe und besonderen Situation des Unternehmens genau passenden Interim Manager auf systematische Weise innerhalb kürzester Zeit zu

finden und erfolgreich im Unternehmen einzusetzen. Die professionelle Vorgehensweise erzeugt Sicherheit und erstklassige Resultate.



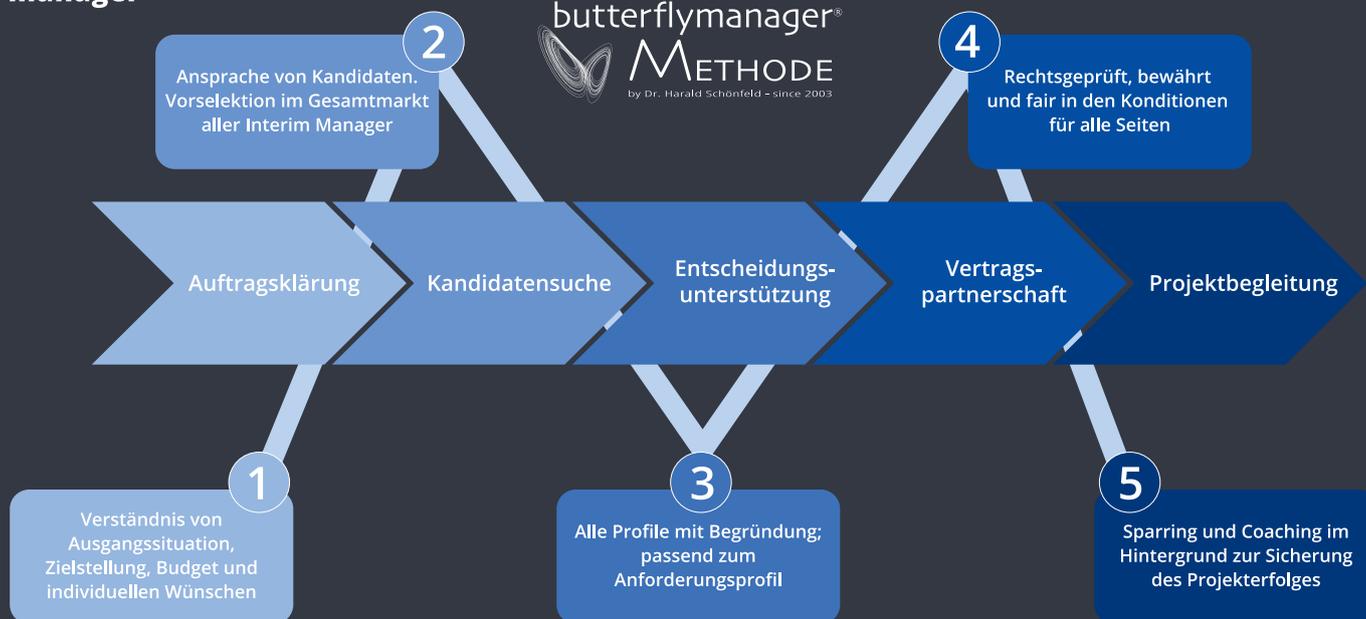
Sicherheit und Resultate im Interim Management sind das Ergebnis eines professionellen Prozesses – einer Methode!

Wie funktioniert die butterflymanager®-Methode?

Ein Unternehmen, das einen Interim Manager einsetzen möchte, durchläuft einen definierten Prozess. Dieser besteht aus fünf aufeinanderfolgenden Schritten. Jedem Prozessschritt ist eine

Maßnahme zugeordnet, bei der wir unsere Kunden begleiten und über besonderes Know-how, qualifiziertes Personal, Tools und Prozesse verfügen.





Was passiert in diesen 5 Schritten?

Der Prozess beginnt mit der **Auftragsklärung** (Schritt 1 in der obigen Abbildung) bei der ein vertieftes Verständnis der Ausgangssituation, der Zielsetzung, des Budgets und der besonderen Wünsche des Auftraggebers sowie gegebenenfalls weiterer Stakeholder erarbeitet wird. Dieser Schritt mündet in ein unternehmensspezifisches, abgestimmtes und genehmigtes Anforderungsprofil.

Anschließend folgt die **Kandidatensuche** (Schritt 2), bei der geeignete Interim Manager anhand der zuvor definierten Kriterien angesprochen und vorselektiert werden. Die Suche erfolgt im Gesamtmarkt aller verfügbaren Interim Manager für den vorgesehenen Projektzeitraum. In der Phase der **Entscheidungsunterstützung** (Schritt 3) erhält

das Unternehmen eine Auswahl an Profilen geeigneter Kandidaten. Jeder Vorschlag wird ausführlich begründet und durch zusätzliche Inhalte ergänzt, die die Kompetenz und Lösungsfähigkeit des jeweiligen Interim Managers für die Aufgabe unterstreichen. Das Unternehmen kann anschließend Interviews mit den vorgeschlagenen Kandidaten führen.

Nach der Auswahl eines Interim Managers erfolgt die **Vertragspartnerschaft** (Schritt 4). Das Unternehmen schließt mit uns einen bewährten Dienstleistungsvertrag über den Einsatz des Interim Managers ab, während dieser mit uns eine vertragliche Vereinbarung als Subunternehmer eingeht. Das garantiert eine einfache sowie sichere Abwicklung aller vertraglichen und finanziellen Belange.

Sie bleiben damit die ganze Zeit über in der Verantwortung und begleiten das Projekt?

Richtig. Wir als butterflymanager sind die ganze Zeit «an Bord». Unsere **Projektbegleitung** (Schritt 5 in der obigen Abbildung) während der gesamten Projektlaufzeit sorgt für kontinuierliche Unterstützung: Ein erfahrener Berater oder Beraterin unseres Hauses steht dem Interim Manager und dem

Unternehmen als Begleiter oder auch als Sparringspartner oder Coach zur Seite. Dies umfasst sowohl informellen Austausch zum Projektfortschritt als auch regelmäßige Projektreviews und, falls erforderlich, ein Eskalationsmanagement.



Seit 2003 stehen wir für
persönlichen Service.

Im Gespräch bei der Projektbegleitung: Dr. Harald Schönfeld (Geschäftsführer) und Corinna Malek (Senior Consultant Süddeutschland)

In den letzten Jahren haben Sie immer die Qualität Ihres Services betont. Hat sich das jetzt zugunsten der Methodik verschoben?

Danke, dass Sie fragen. Die Mitglieder unseres Teams sind im Schnitt mehr als 12 Jahre bei uns tätig. Es sind alles Menschen, die „Service“ leben: Jede Kundenanfrage und jedes Projekt haben für uns einen individuellen Charakter. Wir hören zu und fragen nach. So bildet sich Vertrauen und eine gute stabile Beziehung, die jahrelang hält. Das ist und bleibt Teil unseres Selbstverständnisses bei butterflymanager®.



Copyright: butterflymanager GmbH



DIE TOP 8 CYBERRISIKEN:

Wer jetzt nicht eingreift, wird selbst zum Risiko

Cyberrisiken sind existenzielle Bedrohung

Cyberrisiken haben sich in den letzten Jahren zu einer der größten Bedrohungen für Unternehmen weltweit entwickelt. Während früher hauptsächlich Großkonzerne im Fokus standen, sehen sich nun besonders mittelständische Unternehmen häufig mit Angriffen konfrontiert. Dabei wird oftmals die gesamte Geschäftstätigkeit lahmgelegt – und dies oft unwiederbringlich. Der jüngste Bericht des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zeigt, dass die Bedrohungslage unvermindert hoch ist und Angreifer oft den Weg des geringsten Widerstands wählen und zunehmend mittelständische Unternehmen attackieren⁽¹⁾.

Für Geschäftsführungen, Vorstände und Aufsichtsräte gilt es daher, Cyberrisiken nicht mehr als rein technische Herausforderung zu betrachten. Stattdessen müssen sie als gesamtunternehmerische Risiken verstanden werden, die strategisch adressiert werden sollten. Warum ist das so? Im Folgenden ein Einblick.

1. Technische Schulden

Veraltete IT-Systeme und vor allem eine unzureichende Pflege der Betriebs- und Softwaresysteme schaffen Schwachstellen, die von Cyberkriminellen ausgenutzt werden. Oft fehlt eine systematische Erneuerung der IT-Landschaft, was dazu führt, dass diese nicht mehr den aktuellen Sicherheitsstandards entspricht. Ein kontinuierliches Update aller Systeme und regelmäßige Investitionen in die Modernisierung sowie eine strategische Steuerung sind entscheidend, um technische Schulden (technical debt) zu minimieren und Risiken zu reduzieren. Ein sogenanntes Lifecycle-Management ist heute nötiger denn je. Häufig sind wöchentliche Updates erforderlich.



Know-how und Wissensmanagement zu den Risiken ist Schlüsselkompetenz und Teil der Verantwortung im Management!



Interim CIO Karl-Heinz Schulte im Team-Gespräch

2. Phishing und Social Engineering

Angriffe, die auf menschliche Fehler abzielen, bleiben eine der effektivsten Methoden von Cyberkriminellen. Phishing-Mails und andere Social-Engineering-Techniken sind darauf ausgelegt, vertrauliche Informationen wie Passwörter oder Zugangsdaten zu stehlen. Unternehmen sind daher gut beraten eine Kultur der Wachsamkeit zu etablieren und ihre

Mitarbeitenden regelmäßig zu schulen und zu testen. So lassen sich potenzielle Angriffe bereits im Ansatz abwehren. Erfolgreich durchgeführte Angriffe hingegen sind i.d.R. nicht auffällig, so dass Angreifer im Folgenden jederzeit unbemerkt freien Eintritt in ihre Systeme haben – oft unbemerkt über Monate, bis ein Schaden erkennbar wird.

3. Ransomware-Angriffe

Ransomware ist für Unternehmen existenzbedrohend, da Systeme und Daten verschlüsselt werden. Lösegeldforderungen in existenzgefährdender Höhe werden ausgesprochen. Oftmals ist einem solchen Angriff ein Phishing vorangegangen. Um die Auswirkungen solcher Angriffe zu minimieren, sind präventive Maßnahmen wie robuste

Backup- und Wiederherstellungskonzepte unverzichtbar. Gut vorbereitete technische Notfallkonzepte können dazu beitragen, dass Unternehmen in solchen Szenarien handlungsfähig bleiben. Grad die Wiederherstellung erfordert aber eine hohe und wohltrainierte Kompetenz im IT-Team - oft das schmerzhafteste Manko in der Realität.

4. Schatten-IT und unkontrollierte Cloud-Nutzung

Die Nutzung von IT-Systemen oder Cloud-Diensten unter Umgehung zentraler Sicherheitsvorgaben birgt erhebliche Risiken. Jede IT-Security ist nur so stark wie das schwächste Glied. Solche Schatten-IT entsteht oft durch mangelnde Governance

und kann Einfallstore für Angriffe schaffen. Unternehmen müssen klare Richtlinien aufstellen und sicherstellen, dass alle genutzten Systeme zentral verwaltet und IT-technisch abgesichert werden, um die Sicherheitslage nachhaltig zu verbessern.



“

Es gehört Licht in die Welt der Schatten-IT

5. Lieferketten-Schwachstellen

Die direkte technische Anbindung mit Partnern, Kunden, Lieferanten und Dienstleistern birgt potenzielle Gefahren, da Schwachstellen in deren Systemen auch die Sicherheit des eigenen Unternehmens gefährden können – und auch umgekehrt. Cyberkriminelle nutzen bevorzugt Lücken

oder veraltete Anbindungen gezielt, um Zugang zu sensiblen Daten zu erlangen. Unternehmen sollten daher hohe Sicherheitsanforderungen an all ihre angebotenen Partner stellen und diese kontinuierlich überprüfen, um das Risiko zu minimieren.

6. Angriffsflächen in der Produktion

Die zunehmende Vernetzung von IT- und OT-Systemen (Operational Technology) sowie der Einsatz von IoT-Geräten in Produktionsumgebungen schaffen neue Angriffsflächen. Historisch gewachsene OT-Systemlandschaften wurden oft als Inseln betrieben, sind schlecht abgesichert und bieten Angreifern durch IoT- und Fernwartungsdienste

zunehmend Einfallstore. Um Produktionsausfälle und finanzielle Verluste zu vermeiden, müssen IT- und OT-Sicherheitsstrategien nahtlos miteinander verknüpft und regelmäßig überprüft werden. Die Produktion ist oft das Herzstück der Produktivität und gleichzeitig die größte Schwachstelle des Unternehmens.

7. Fehlende strategische Vorbereitung

Ohne strategische Planung bleiben IT-Sicherheitsmaßnahmen oft unzureichend. Das „Protect“-Element des NIST-Frameworks⁽²⁾ zeigt auf, wie wichtig es ist, proaktive Schutzmechanismen zu etablieren. Dazu gehören klare Rollen und Verantwortlichkeiten, fundierte Notfallpläne, Back-up Technologien und Kompetenzen und eine konti-

nuierliche Weiterentwicklung der Sicherheitsstrategie. Eine durchdachte Vorbereitung sorgt dafür, dass Unternehmen widerstandsfähig gegen Cyberangriffe sind. Eine hohe Cyberresilienz startet mit der Verankerung im Aufsichtsgremium, wird im Management-Board verantwortet und im IT-Leadership-Team gelebt.



Geschäftsführung und Aufsichtsgremien sind in der Verantwortung!

8. KI-gestützte Angriffe

Künstliche Intelligenz wird zunehmend von Angreifern genutzt, um Schwachstellen schneller zu identifizieren und gezielte Angriffe durchzuführen. Diese Bedrohung entwickelt sich rasant und betrifft

zunehmend auch kleinere Unternehmen. Der Aufbau von KI-gestützten Abwehrmechanismen kann helfen, solchen Angriffen effektiv entgegenzuwirken und die Sicherheitslage zu verbessern.

Wie Sie Ihr Unternehmen absichern

1. Schaffen Sie Awareness in Ihrem Unternehmen und Ihren Boards.

Cybersecurity ist Chefsache. Holen Sie ihren Aufsichtsrat mit ins Boot. Gezielte Impulse und regelmäßiges Reporting helfen. Investieren Sie in die Sensibilisierung von Vorständen, Eigentümern und Mitarbeitenden.

2. Bauen Sie eine wehrhafte Digital-Funktion auf.

Entwickeln Sie ein maßgeschneidertes Target Operating Model (TOM) für ihre IT⁽²⁾, welche Digitalisierung und Sicherheit nahtlos miteinander verbindet. Sorgen Sie für klare Governance und verankern Sie ein aktives Lifecycle-Management in Ihren Prozessen.

3. Entwickeln Sie eine resiliente IT-Landschaft.

Erarbeiten Sie eine umfassende IT-Sicherheitsstrategie und setzen Sie diese systematisch mit einem Implementierungsprojekt samt Roadmap um.

4. Stellen Sie ein schlagkräftiges IT-Security-Team auf.

Kombinieren Sie interne und externe Ressourcen und Services, um flexibel und effektiv auf neue Bedrohungen zu reagieren. Und sorgen Sie vor, dass sie im Ernstfall handlungsfähig sind.

Fazit: Cybersecurity ist ein strategisches Thema

Cyber Risiken betreffen jedes Unternehmen, unabhängig von seiner Größe. Um diesen Risiken wirksam zu begegnen, brauchen Unternehmen nicht nur technisches Know-how, sondern auch strategische Führung. Falls Ihre IT derzeit noch überwiegend operativ geführt wird, kann ein erfahrener Interim CIO den Unterschied machen – als Impulsgeber, Stratege, Umsetzer und Sparringpartner für Management-Board, Eigentümer und Aufsichtsräte.



Karl-Heinz Schulte

Ihr Interim CIO für Transformationen baut passgenau IT-Funktionen für Ihr Unternehmen

Quellen:

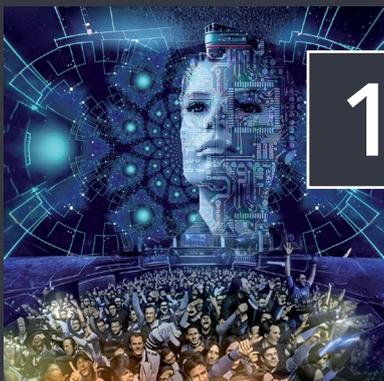
⁽¹⁾ Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), Die Lage der IT-Sicherheit in Deutschland 2024, www.bsi.de

⁽²⁾ Daniela Hellwig und Karl-Heinz Schulte, IT und Digitales für Aufsichtsräte und Beiräte, www.somapro.de

MITTELSTAND 2025:

Fit für die Zukunft

Die schnelle Verfügbarkeit, die spezifische Expertise und die Flexibilität von Interim Managern sind Schlüsselvorteile bei der Bewältigung zentraler Herausforderungen mittelständischer Unternehmen (KMU) in 2025.



„Cybercrime is the greatest threat to every company in the world.“

Ginni Rometty, ehemaliger CEO von IBM

1 Cyber-Risiken

Herausforderung: Cyber-Risiken sind das Top-Unternehmensrisiko für das Jahr 2025. Es gibt einen Anstieg von Angriffen auf Lieferketten, Massen-Cyberangriffen und neuen Erpressungsmethoden. Cloud-bezogene Angriffe werden von Unternehmen als größte Bedrohung wahrgenommen, gefolgt von Hack-and-Leak-Vorgängen und Ransomware-Angriffen.

Lösungsansatz: Spezialisierte Interim Manager können u.a.

- Spezialisiertes Fachwissen und Erfahrung für die Leitung kritischer oder dringlicher Projekte einbringen
- Neue, notwendige Technologien und Systeme einführen
- IT-Sicherheitsstrategien entwickeln und umsetzen
- Notfallpläne für Cyberangriffe erstellen
- Datenschutzrichtlinien implementieren
- Für Cyberresilienz und entsprechende Compliance sorgen



2 Vakanz im Management

Herausforderung: Die Zeit zur qualifizierten Nachbesetzung einer Vakanz im Management dauert immer länger.

Lösungsansatz: Vakanzüberbrückung durch einen Interim Manager. Die «Projekt-Vakanz» gehört seit Jahren zu den wichtigsten und in der Praxis bewährten Einsatzfeldern von Interim Managern:

„Wenn Sie die richtigen Leute an den richtigen Stellen haben, brauchen Sie sich um die Strategie keine Sorgen zu machen.“

Jack Welch, ehem. CEO und Chairman von General Electric

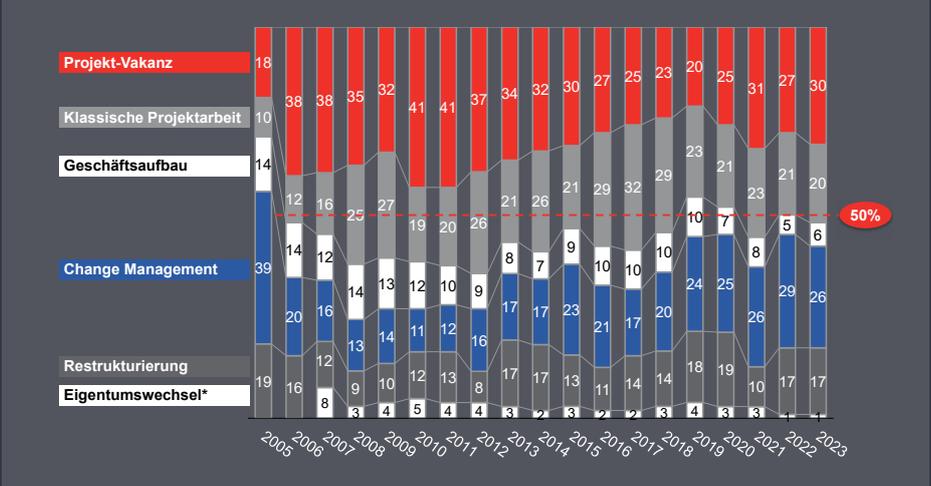
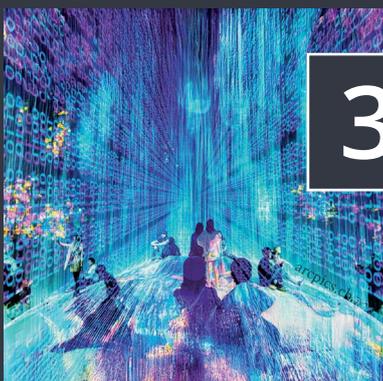


Abbildung: Die häufigsten Projekte von Interim Managern. Quelle: AIMP-Providerumfrage 2024

Vorteile:

- Schnelle Verfügbarkeit und Flexibilität
- Kurze Einarbeitungszeit (keine «100 Tage»)
- Objektivität, Neutralität und «frische Perspektiven» auf die Aufgabe
- Keine persönlichen Interessen im Hinblick auf eine eigene «Karriere» im Unternehmen. Daher volle Konzentration auf die Aufgabe.
- Zügige Einarbeitung eines Nachfolgers in Festanstellung.



3 Digitale Transformation und technologischer Wandel

„Die Digitalisierung und damit die Informationstechnologie wird immer stärker zu einem Schlüsselfaktor für den Erfolg von Unternehmen.“

Karl-Heinz Schulte, Interim CIO und Digital-Beirat mit Schwerpunkt auf digitale Transformationen und Umbrüche

Herausforderung: Viele Unternehmen sind mit einer rasanten technologischen Entwicklung und immer dynamischeren Innovationszyklen konfrontiert. Das erfordert, die Geschäftsmodelle, die Organisation und Prozesse anzupassen – und parallel immer mehr zu digitalisieren.

Lösungsansatz: Interim Manager mit Expertise in digitaler Transformation können u.a.

- Digitalisierungsstrategien entwickeln und umsetzen
- Aktuelles «frisches» fachliches Wissen und Methoden einbringen
- Künstliche Intelligenz, moderne IT-Konzepte und Technologien sowie KI-spezifische Methoden implementieren
- Mitarbeiter im digitalen Wandel begleiten und schulen
- Akzeptanz der notwendigen Veränderung fördern und langfristig absichern.



4 Turnaround, Restrukturierung & Sanierung

„Die Führung eines Krisenunternehmens wird nicht nur durch die Faktoren Zeit, Führungsverhalten, Entscheidungsfähigkeit und Sanierungs-Know-How bestimmt. Es hat auch viel mit Philosophie zu tun.“

Dr. Dr. Stefan Hohberger, Sanierungsmanager, Mitglied im Advisory Board von butterflymanager

Herausforderung: Unternehmen in Krisensituationen benötigen schnelle und effektive Lösungen, z.B. für Turnaround, Restrukturierung oder Sanierung.

Lösungsansatz: Erfahrene Interim Manager mit Expertise können u.a.

- Sofortmaßnahmen zur Stabilisierung oder Turnaround einleiten
- Neue Finanzierungen ermöglichen; ggfs. durch Einbringung eines entsprechenden Kontaktnetzwerkes
- Vertrauen bei den Stakeholdern schaffen
- Restrukturierungs- oder Sanierungspläne entwickeln und umsetzen
- Strukturen und Prozesse optimieren, Kosten reduzieren und Resilienz stärken.



5 Nachhaltigkeits-Transformation

„Nachhaltigkeit ist kein Kostenfaktor, sondern ein Erfolgsfaktor.“

Paul Polman, ehem. CEO von Unilever

Herausforderung: Veränderungen der Märkte und Kundenbedürfnisse sowie neue Anforderungen der Nachhaltigkeitsregulatorik erfordern es, die Geschäftspraktiken nachhaltiger zu gestalten. Immer mehr Unternehmen benennen Nachhaltigkeit als entscheidenden Faktor für langfristigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit, also ihre eigene Zukunftsfähigkeit.

Lösungsansatz: Spezialisierte Interim Manager können:

- Operative Nachhaltigkeitsstrategien und -programme entwickeln
- Wissen rund um «Nachhaltigkeit / ESG» in die Organisation bringen
- Eine an der Nachhaltigkeit orientierte Transformation und Neupositionierung des Gesamtunternehmens oder von Produktgruppen umsetzen
- Nachhaltigkeits-Berichterstattung gemäss erforderlicher Regulatorik aufsetzen und schulen





„Die größte Gefahr in Zeiten der Turbulenz ist nicht die Turbulenz selbst, sondern mit der Logik von gestern zu handeln.“

Peter Drucker

6 Change-Management und Organisationsentwicklung

Herausforderung: Viele Unternehmen sind auf dem Weg einer umfassenden, kontinuierlichen Transformation. Dabei gilt es, die notwendigen Projekte zügig und konsequent umzusetzen. Für Unternehmen gilt die Notwendigkeit, sich kontinuierlich anzupassen und zu entwickeln. Erfolgreiches Change-Management und Organisationsentwicklung sind dafür entscheidend, in turbulenten Zeiten nicht nur zu überleben, sondern auch zu gedeihen.

Lösungsansatz: Interim Manager mit Change-Management-Expertise gehören seit Jahren zu den am meisten nachgefragten Experten im Markt:

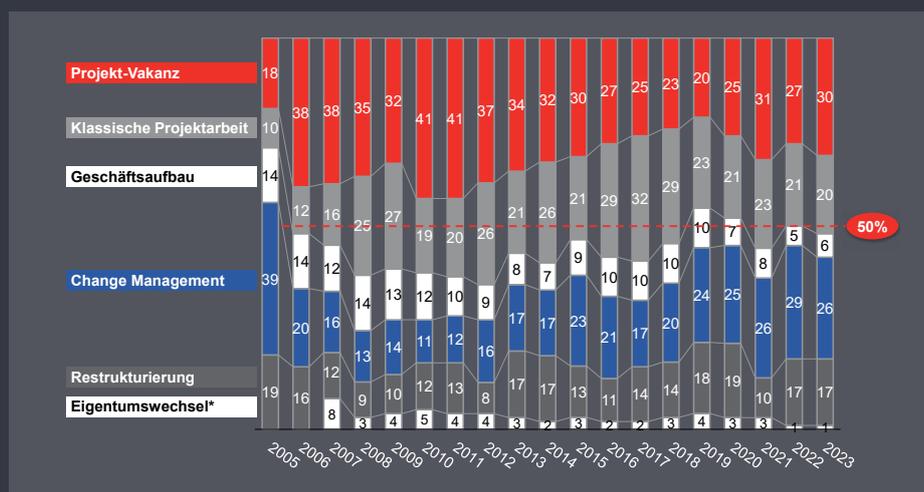


Abbildung: Die häufigsten Projekte von Interim Managern.

Quelle: AIMP-Providerumfrage 2024

Interim Manager können:

- Change-Projekte leiten, für die intern keine entsprechend qualifizierte Person mit den erforderlichen zeitlichen Kapazitäten vorhanden ist
- Neues, bisher in der Organisation noch nicht vorhandenes fachliches Wissen oder Methoden einbringen
- Die Organisationsstruktur, Unternehmenskultur und das Mitarbeiterengagement verbessern sowie Widerstände gegen Veränderungen abbauen
- Akzeptanz der Veränderung fördern und langfristig absichern



7 Fachkräftemangel und neue Skills

„Es beginnt mit Selbst-Management, damit die anderen Skills wirksam werden können. Dies beinhaltet Klarheit zum Thema ‚Sinn‘ und emotionale Regulation sowie persönliches Lernen in einer VUCA-Welt.“

Prof. Dr. Günther Singer,
Mitglied des Advisory
Boards von
butterflymanager

Herausforderung: In einem engen Arbeitsmarkt haben Unternehmen Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte mit den benötigten (z.T. neuen) Skills zu finden und zu halten. Das Recruiting wird immer anspruchsvoller.

Lösungsansatz: HR-fokussierte Interim Manager können:

- Rekrutierungsstrategien verbessern
- Talentmanagement-Programme entwickeln
- Mitarbeiterbindungsmaßnahmen implementieren
- Die Ausbildung zu modernen Skills fördern. Diese (beispielsweise KI-Skills) werden immer spezifischer und erfordern ein lebenslanges Lernen und Weiterbildung.



Grafik: Prof. Dr. Günther Singer

●●●● Advisory Board

GREMIUM FÜR RESONANZ, INNOVATION UND EIN „IM- MER BESSER WERDEN“ FÜR UNSERE KUN- DEN UND DIE EINGESETZTEN INTERIM MA- NAGER

„Wir haben im Advisory Board renommierte Persönlichkeiten mit eigener Perspektive zusammengebracht und damit erstklassiges Orientierungswissen auf strukturierte Weise verfügbar gemacht.

Davon profitieren sowohl die Unternehmen, die uns beauftragen, als auch die Interim Manager, die wir in Betriebe vermitteln.“

Dr. Harald Schönfeld

Geschäftsführer
butterflymanager



Alexander Graf Matuschka

Vorsitz Advisory Board

Alexander Graf Matuschka, als Vorsitzender des Gremiums, hat in vielen erfolgreichen Jahren im Investment Banking, im Bereich Services, im Maschinen- und Anlagen- sowie im Metallbau ein weitreichendes C-Level-Kontaktnetz aufgebaut. Hinzu kommt seine über viele Jahre hinweg entwickelte Kernkompetenz, Führungskräfte zu analysieren und zu erkennen, wo sie am besten erfolgreich sein werden – und sie dann genau dort zu platzieren.



Dr. Karin von Bismarck

**International Female
Recruitment**

Dr. Karin von Bismarck ist seit 2011 auf Executive Search in Europa und Asien mit einem eigenen C-Level-Frauen Netzwerk und Diversity-Fokus spezialisiert. Sie verfügt über umfassende Geschäftsführungs-, Projektmanagement- und Change Management-Erfahrung sowie eine breite interkulturelle Kompetenz.



Prof. Dr. Günther Singer

**Life and Career Design –
promoting meaningful
careers**

Prof. Dr. Günther Singer arbeitet international als Coach, Berater für Corporate Change und Professor an Universitäten und Business Schools. Er ist Co-Autor des „Karriere-Handbuch für Interim Manager“, Keynote-Speaker und Moderator von Firmenworkshops und Fachveranstaltungen sowie Mitentwickler der Persönlichkeits Struktur Analyse (PSA).



Dr. Dr. Stefan Hohberger

**Sanierungsmanager,
Politikwissenschaftler,
Buchautor, Dozent,
Keynote Speaker**

Dr. Dr. Stefan Hohberger ist Sanierungsmanager, Politikwissenschaftler, Buchautor, Dozent und Keynote Speaker. Seit 1999 ist er auf das Sanierungsmanagement von mittelständischen Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetrieben aller Branchen spezialisiert. Seit dieser Zeit hat er über 150 Krisenfälle bis zu einer Größe von 6.000 Mitarbeitern und 600 Millionen Euro Jahresumsatz europaweit betreut.



Andreas Dripke

**Kommunikationsexperte,
Executive Chairman
Diplomatic Council**

Andreas Dripke hat als Partner der Kommunikationsagentur euromarcom public relations gemeinsam mit seinem Team mehr als 1.000 Unternehmen dabei unterstützt, sich in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Vor mehr als zehn Jahren gehörte Andreas Dripke zum Gründerzirkel des Diplomatic Council, einem globalen Think Tank mit Beraterstatus bei den Vereinten Nationen.

**Personalberatung für
Interim Management:**

Erstklassige Resultate, Sicherheit und Effizienz in der Auswahl und Begleitung der passenden Interim Manager.

- Mit der bewährten butterflymanager[®]-Methode nach Dr. Harald Schönfeld.
- Erfahrung in der Vermittlung von Interim Managern seit dem Jahr 2003: Deutschland, Österreich, Schweiz und International.



**butterfly
manager**

Das Magazin für
Interim Management von

butterflymanager GmbH
Ringstrasse 7
CH-8603 Schwerzenbach
+41-71-677 01 66
info@butterflymanager.com
www.butterflymanager.com