

Das Magazin für flexible Managementlösungen



butterfly manager

KI-Einsatz in Unternehmen

Chancen, Risiken, Erfolge: Eine Zusammenfassung vom KI-Praxisprofi

Transformation, HR und KI

Erfolgsfaktoren in der Umsetzung und die Rolle von HR

Digital Leadership

Neue Führungsanforderungen & Kompetenzen im KI-Zeitalter

Corinna Malek
Senior Consultant
butterflymanager GmbH

Nachhaltiger Wandel

16 Jahre butterflymanager®-Praxis

Chefsache Sichtbarkeit

Erfolgreiche Kundenansprache

Mit flexibler Führung die Zukunft gestalten

Fractional Management als Wettbewerbsvorteil





Fractional Management ist wie Teilzeit für Top-Führungskräfte: Unternehmen sichern sich Expertise, wann und wie sie gebraucht wird – und sparen ganz nebenbei jede Menge Fixkosten.

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

kennen Sie schon das Geheimnis der effizientesten Manager? Sie arbeiten konsequent nach dem Pareto-Prinzip. Diese 80/20-Regel besagt: Mit Fokus auf die wichtigsten 20 Prozent der Aufgaben kann man 80 Prozent der Wirkung erzielen. Nach genau diesem Prinzip verfahren smarte Unternehmen, wenn sie Fractional Manager einsetzen. Fractional Management steht für Teilzeit im Management. Diese Manager arbeiten nur wenige Tage in der Woche oder im Monat für ein bestimmtes Unternehmen und konzentrieren sich dabei gezielt auf die Kernaktivitäten, die wirklich zählen. Das spart Geld.

Fractional Management beschreiben wir ausführlich auf den Seiten 4-6. Wir machen deutlich, was Fractional Management von den klassischen Interim-Lösungen („Vollgas in Vollzeit“) sowie von Festanstellungen unterscheidet.

Die Besonderheiten flexibler Managementlösungen werden deutlich, wenn es um aktuelle Themen des Mittelstands geht, die „brennen“: Künstliche Intelligenz (KI), Transformation, HR, Digital Leadership und Sichtbarkeit bei Kunden in einer zunehmend digitaler werdenden Welt. In dieser Herbstausgabe 2025 des butterflymanager®-Magazins erwarten Sie dazu wieder praxisnahe Einblicke und konkrete Tipps:

- **Fractional Management** (Seiten 4-6): Management-Kompetenz bei niedriger monatlicher Kostenbelastung – Dr. Harald Schönfeld.
- **KI-Einsatz in Unternehmen** (Seiten 7-10): Chancen, Risiken, Erfolge – Interim Manager, KI-Praxisprofi und Buchautor Eckhart Hilgenstock.

- **Transformation, HR und KI** (Seiten 11-15): Wie Unternehmen ihre Projekte ins Ziel bringen – Interim Manager Ulf Camehn über Erfolgsfaktoren in der Umsetzung und die Rolle von HR.
- **Digital Leadership** (Seiten 16-19): Prof. Dr. Günther Singer, Mitglied des Advisory Boards von butterflymanager®, zu neuen Führungsanforderungen & Kompetenzen im KI-Zeitalter.
- **Mit flexiblen Managementlösungen zum nachhaltigen Wandel** – Erfahrungsbericht aus 16 Jahren bei butterflymanager® (Seiten 20-23) – Anne Thoß berichtet aus 16 Jahren butterflymanager®-Praxis in der Region Rhein-Main.
- **Chefsache Sichtbarkeit**: 20 goldene PR-Tipps für den Mittelstand (Seiten 24-27) – Andreas Dripke, einer der erfahrensten PR-Experten Deutschlands mit einem legendären Netzwerk zu Presse und Multiplikatoren aus Wirtschaft und Politik über Kommunikation in Zeiten der KI.
- **Führungskompetenz auf Abruf**: Warum Top-Unternehmen auf unsere Methode setzen. Interview mit Dr. Harald Schönfeld (Seiten 28-31) – Einblicke in die Welt von butterflymanager®.

Wir wünschen Ihnen viel Inspiration und konkrete Impulse. Gestalten Sie Wandel – mit Ergebnissen, die zählen. Ich danke den fachkundigen Autoren der einzelnen Beiträge – und freue mich sehr über Rückmeldungen.

Ihr Dr. Harald Schönfeld

Geschäftsführer

schoenfeld@butterflymanager.com · www.butterflymanager.com

FRACTIONAL MANAGEMENT:

Management-Kompetenz bei niedriger monatlicher Kostenbelastung

Das flexible Teilzeit-Modell für mittelständische Unternehmen – monatliche Fixkosten bleiben auf niedrigem Niveau

Fractional Management ist ein innovatives Führungsmodell, das mittelständischen Unternehmen einen gezielten Zugang zu erfahrenen Führungspersönlichkeiten eröffnet – und das ganz ohne die finanziellen und personellen Risiken einer klassischen Vollzeitanzstellung. Insbesondere in Zeiten

begrenzter Ressourcen und wachsendem Leistungsdruck bietet dieser Ansatz eine strategisch wie ökonomisch überzeugende Lösung, um unternehmerische Herausforderungen effizient und flexibel zu bewältigen.



Fractional Manager sind qualifizierte Führungskräfte, die ihr Fachwissen zeitlich begrenzt und passgenau verschiedenen Unternehmen bereitstellen – typischerweise aber nur für wenige Tage pro Woche oder Monat, z. B. 1-3 Tage/Woche. Dieses Konzept eignet sich hervorragend für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die gezielte Expertise benötigen, jedoch die Kosten und Verpflichtungen einer Vollzeitstelle vermeiden möchten.

Im Gegensatz zu Interim Managern, Unternehmensberatern oder herkömmlichen Teilzeitkräften übernehmen Fractional Manager eine aktive und fest integrierte Rolle im Unternehmen. Ihr Einsatz erfolgt meist über längere Zeiträume, oftmals parallel in mehreren Organisationen. Damit bereichern sie das Führungsteam um externe Impulse und spezifisches Branchenwissen und tragen wirkungsvoll zur nachhaltigen Entwicklung bei.

Vorteile für den Mittelstand – insbesondere bei den Kosten

Der wohl größte Nutzen liegt in der deutlichen Kostenersparnis für KMU. Unternehmen zahlen ausschließlich für die tatsächlich geleisteten Stunden oder Tage – feste Personalkosten, Bindungen an Vollzeitverträge oder zusätzliche Sozialleistungen entfallen. Darüber hinaus lässt sich das Engagement individuell an den aktuellen Bedarf anpassen. So erhält das Unternehmen beispielsweise 100 % Expertise bei lediglich 40 % Einsatzzeit – effizient und transparent berechenbar.

Fractional Management hat sich besonders bei Veränderungsprozessen, in Transformationen, bei der Überbrückung von Vakanzzeiten oder beim Aufbau neuer Geschäftsfelder bewährt. Experten sind kurzfristig verfügbar, bringen professionelle Methodenkompetenz sowie Führungsqualität ein, ohne die bestehende Kostenstruktur dauerhaft zu belasten.

Erfolgsfaktor: Klare Erwartungen und transparente Rollen

Da Fractional Manager nicht täglich vor Ort sind und zeitlich nur begrenzt tätig sind, ist eine klare Abstimmung schon im Vorfeld essenziell. Ziele, Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Verantwort-

lichkeiten sollten gemeinsam verbindlich definiert und transparent kommuniziert werden. Nur so entstehen eindeutige Ergebnisse und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Ihr Partner im Fractional Management: butterflymanager®

Unsere erfahrenen Berater begleiten Sie von der ersten Analyse bis zur erfolgreichen Umsetzung. Wir unterstützen Sie bei der Auswahl der richtigen Fractional Führungskraft, bei der Klärung von Erwartungen und übernehmen die professionelle Steuerung des gesamten Prozesses. Die butterflymanager®-Methode gewährleistet einen strukturierten, bewährten Ablauf – flexibel, kosteneffizient und exakt auf Ihre Anforderungen zugeschnitten.

Nutzen Sie die Vorteile von Fractional Management – butterflymanager® ist Ihr kompetenter Partner für flexible und kostenbewusste Führungsmodelle im Mittelstand.



Fractional Mandate erfordern bereits im Vorfeld eine systematische Klärung von Zielsetzung, Rolle und Verantwortlichkeiten. Die butterflymanager®-Methode bietet dafür einen professionellen, strukturierten Rahmen, der Unternehmen optimal dabei unterstützt, die passenden Lösungen zu entwickeln.

Dr. Harald Schönfeld



●●● Eine Zusammenfassung aus dem Buch von Eckhart Hilgenstock

KI-EINSATZ IM UNTERNEHMEN: Chancen, Risiken, Erfolge

Ergebnisse zählen. Deshalb gehört Künstliche Intelligenz (KI) auf die Agenda jedes Mittelständlers: Sie beschleunigt Routinen, übernimmt repetitive Aufgaben, verarbeitet immense Datenmengen in kürzester Zeit, verbessert Prognosen und schafft Raum für Kundennähe. 2025 sehen wir einen spürbaren Reifegrad-Sprung: Rund ein Fünftel der Unternehmen nutzt bereits KI. Neben Chatbots rücken KI-Agenten und Avatare in den Vordergrund. Gleichzeitig steigt der Investitions- und Energiebedarf, was Nachhaltigkeit und Governance zu Kernthemen macht. Laut ersten Publikationen wird der Quantencomputer fast alle heutigen Sicherheitsmechanismen, die wir für robust halten, obsolet machen.

Mein Leitmotiv seit den ersten Projekten bleibt aktuell: Technologie treibt Wandel und Wandel treibt Technologie. Wer KI nicht nutzt, wird sehr bald von denen abgelöst, die es tun. Wir leben in einer PUMO-Welt. Aus VUCA wurde BANI und seit 2025 sprechen wir von PUMO: polarized, unthinkable, metamorphic, and overheated. Die Beschleunigung nimmt weiter zu. Das Ursache-Wirkungs-Prinzip ist aufgehoben. Manchmal scheint es, als könnten wir den immer schneller steigenden Anforderungen nur mithilfe von künstlicher Intelligenz und Robotic Herr werden.



KI als Produktivitäts- und Qualitätsmotor

Womit starten wir? Mit Anwendungsfällen, die schnell Wert schaffen:

- Datenhygiene & Systemintegration: CRM <-> ERP <-> BI <-> CMS nahtlos verbinden. Den Zugriff auf alle relevanten Daten sichern. Aufräumen, das alte Prinzip GIGO – garbage in garbage out – gilt weiterhin. Ohne integrierte, richtige Daten macht KI keinen Sinn – wie so vieles andere auch nicht.
- Omnichannel Inhalte (Content) & Inbound Marketing: Relevante, fundierte und emotional aufbereitete Inhalte über mehrere Kanäle erzeugen Sog. In meinem aktuellen Projekt hat die Marketing-Agentur einen „Mega-Prompt“ erstellt, mit dem die Marketing-Leiterin sehr schnell gute Texte mit mehreren nacheinander agierenden generativen KI-Werkzeugen erstellen kann. Die heutigen Internet-Mechanismen erkennen nicht, dass der Text mit KI erstellt wurde. Das hat das Ranking signifikant verbessert und eine halbe Stelle für wertvolle Dinge frei gemacht.
- Conversational Commerce: Chatbots / Assistenten und multimodale Suche binden Kunden tiefer ein. In einem Greenfield Projekt haben wir jedem Mitarbeiter einen Avatar zur Seite gestellt. Er machte die Erstberatung mit den Interessenten und bereitete die eigentliche Beratung mit dem Verkaufsberater vor. Die Interessenten hatten die Wahl, ob sie lieber mit einem Menschen sprechen möchten. Zu unserer Überraschung taten das sehr wenige.
- Communities & Co-Creation: Anwender-Communities liefern Problemsignale, Ideen und Praxisdaten. Sie können die Tester für neue Angebote sein.

Kosten-Nutzen auf den Punkt: Saubere Daten, integrierte und einfache Prozesse senken Reibungsverluste, verkürzen Sales Zyklen und ermöglichen neue Erlös- und Geschäftsmodelle.

Business Transformation: Vom Reden ins Tun

Business Transformation ist der einzige Schritt in die Zukunft. Zu oft endet „Digitalisierung“ bei der 1:1 Übertragung analoger Abläufe. Nötig ist Unternehmergeist statt Zaudern. Abwarten ist keine Tätigkeit und führt zu hohen Opportunitätskosten. Kopf aus dem Sand, auf zu einer echten Weichenstellung des Geschäfts.

Was treibt uns? Megatrends wie Neo-Ökologie, Konnektivität/Simplexity und Community-Logiken verschieben Kundenpräferenzen.

Wie können wir das umsetzen?

- Entlernen: Platz für Neues schaffen, obsoletes Wissen adressieren. Den Mülleimer benutzen.
- Von der Idee zum Design zum MVP (minimum viable product) zum Umsetzen & zum Lernen: Geschäftsmodelle systematisch entwerfen, MVP & Community testen, den Kundennutzen

verifizieren und dann skalieren. Agile Methoden eignen sich hervorragend für die Umsetzung.

- Transformationsarchitektur: Flache Hierarchien, selbstorganisierte Teams, digitale Prozesse, professionelles Datenmanagement und agiles Controlling.

Es geht um Geschwindigkeit, schnelle Ergebnisse stärken das Vertrauen der Mitarbeiter:innen. Kurze Feedbackschleifen, schnelles Lernen in einer positiven Fehlerkultur.

Meist prüfe ich in Interim Mandaten zuerst, welche KI-Möglichkeiten die Hersteller der eingesetzten Standard-Software anbieten. Das stellt die Weiterentwicklung, die Wartung und meist die nahtlose Integration in die Geschäftsprozesse und Software sicher. Immer häufiger wählen meine Kunden generative KI-Lösungen, um die ersten signifikanten Fortschritte zu implementieren.

Marketing- & Sales-Intelligenz: Vom Zufall zum System

Das Ziel muss es sein, dass Marketing & Vertrieb als ein interdisziplinäres Team entlang einer gemeinsamen Pipeline-Logik mit klaren Strategien, Prozessen, Rollen und einer gemeinsamen Führung arbeiten. Die gemeinsame Führung ist ein wichtiger Hebel, um die natürlichen Konflikte zwischen Marketing und Sales aufzulösen.

Fünf praxisnahe Beschleuniger:

1. Kundensegmentierung & Personas sauber definieren – Omnichannel nutzen.
2. Einen meilenstein-orientierten Sales Prozess inkl. BANT (Budget, Authority, Need, Time) und Compelling Event etablieren.
3. Data-to-value: Analytics und Targeting spielen personalisierte Inhalte aus. Kunden erwarten Hyperpersonalisierung. In meinen beiden Adobe Projekten nannten wir das: „Das System entscheidet in der letzten Millisekunde unter Nutzung aller verfügbaren Informationen, was die für den Besucher relevanteste Information ist“.
4. Conversational & Mobile: Die Interaktion dort vertiefen, wo der Kunde wirklich ist. Menschen sind soziale Wesen. Der Algorithmus kann vieles als digitaler Partner. Vertrauen entsteht zwischen Menschen. Wir sind soziale Wesen. Können maschinelle Systeme das erzeugen was essenziell für Märkte, Unternehmen und unsere Gesellschaft ist: Vertrauen? Fragt Matthias Horx, The Future Project, in seinem Buch das KI Manifest. Wichtig bleibt, dass wir den Algorithmus als Hilfe verstehen und nutzen. Und dass wir an der richtigen Stelle als Menschen aktiv werden. **KI ist überall dort sinnvoll, wo sie menschliche Fähigkeiten nicht ersetzt, sondern ergänzt.** Das ist für mich ein wichtiger Leitsatz in meinen Mandaten geworden.
5. Community Driven Innovation: Vom Nutzerproblem zur Service Innovation.

Risiken im Griff behalten

KI schafft Chancen und verlangt Sorgfalt bei Datenschutz, Ethik und Cyberresilienz. Moderne Angriffe nehmen zu. Penetration Tests und klare Datenzugriffsregeln sind Pflicht. Gleichzeitig wächst die politische und regulatorische Komplexität – EU AI Act & Co. – was vor allem KMU verunsichert.

Ich freue mich auf die Entbürokratisierungserfolge, wenn das denn mal irgendwann startet. Versprochen wurde es bereits oft und lange. Umso wichtiger ist die schrittweise, nutzwertgetriebene Einführung nach dem Pareto-Prinzip – kein Perfektionismus.

Fünf Schritte für KMU – schnell messbare Ergebnisse

1. Start mit einem Anwendungsfall, der Ertrag und Qualität sichtbar verbessert, wie z. B. Lead-Qualifizierung oder Service Prognose. Ein MVP erstellen, 8-12 Wochen messen.
2. Die Datenbasis sanieren und einen Datenqualitätskreislauf (analysieren-bereinigen-schützen-überwachen) etablieren.
3. Den Sales Prozess standardisieren.
4. Omnichannel-Content professionalisieren; Videos und Podcasts nutzen.
5. Die Transformationsarchitektur festziehen: Rollen, Rituale, Metriken und Selbstorganisation. Future Skills fördern. Z. B. hat sich bewährt, 1-2 Mitarbeiter:innen gut in KI zu schulen, so dass sie die ersten Change Agents in der neuen Welt sein können. In meinem aktuellen Projekt übertragen sie ihre Begeisterung an die Kollegen:innen.

Fazit: Künstliche Intelligenz, Business Transformation und Marketing- & Sales-Intelligenz sind kein Selbstzweck, sondern der schnellste Weg zu belastbaren Ergebnissen – gerade, wenn Budgets knapp sind.

Über Eckhart Hilgenstock

Er ist Interim Executive (EBS) mit Schwerpunkt KI-Einsatz im Business Development (www.hilgenstock-hamburg.de). Unternehmen holen ihn, wenn es um die Themen profitables Wachstum, Digitalisierung und den KI-Einsatz geht. Er ist Mitglied im Diplomatic Council (UN reg.), zertifizierter Aufsichts- und Beirat (Steinbeis), Interim Manager des Jahres 2012 (AIMP) und Top Interim Manager 2025 (Diplomatic Council Future Academy und United Interim)

Buchtipps



„Erfolgreicher im Vertrieb mit Künstlicher Intelligenz - Sales- und Marketing-Intelligenz systematisch nutzen“

Eckhart Hilgenstock
232 Seiten
ISBN 978-3-98674-127-3

Diplomatic Council Publishing, Reihe „Von Interim Managern lernen“.
Herausgeber:
Dr. Harald Schönfeld



●●● Interim Manager Ulf Camehn

TRANSFORMATION, HR UND KI:

Wie Unternehmen ihre Projekte ins Ziel bringen

Transformation im Jahr 2025 bedeutet mehr als „wir digitalisieren jetzt mal unsere Abläufe“. Viele Mittelständler haben den ersten Schritt getan: digitale Personalakten, cloudbasierte ERP-Systeme, automatisierte Rechnungsverarbeitung. Doch jetzt steht die nächste – entscheidende Stufe an: **KI als integraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung und Wissensarbeit.**

Warum dieser Schritt unvermeidlich ist:

- **Fachkräftemangel:** Der demografische Wandel führt dazu, dass Stellen nicht nur unbesetzt bleiben, sondern auch das Wissen und die Erfahrung dieser Generation verloren gehen. Wenn qualifiziertes Personal fehlt, bleiben wichtige Aufgaben liegen - mit Auswirkungen auf den Geschäftserfolg.
- **Know-how-Sicherung:** Viele Informationen existieren nur in Köpfen, E-Mail-Postfächern oder privaten Dateien - unstrukturiert und nicht zugänglich.
- **Wachsender Veränderungsdruck:** Märkte und Technologien ändern sich rasant, dass Unternehmen ohne schnelle Anpassungsfähigkeit ins Hintertreffen geraten.

Hier spielt **HR** eine Schlüsselrolle: Es muss nicht nur Personal beschaffen, entwickeln und binden – sondern wird zum **strategischen Knotenpunkt** einer Transformation. HR organisiert eine

Wissensinventur quer durch alle Unternehmensbereiche, stellt sicher, dass Know-how zentral erfasst wird, und schafft gemeinsam mit IT und Fachbereichen die Strukturen, um dieses Wissen in Plattformen zu überführen.

KI wird dabei Teil der Lösung:

- Chatbots geben Mitarbeitern automatisiert Antworten
- KI-gestützte Wissensdatenbanken machen Fachwissen 24/7 verfügbar
- Prozessautomatisierungen entlasten von Routineaufgaben
- Prädiktive Analysen helfen bei Personalplanung und Qualifikationsaufbau

Doch die Praxis zeigt: **Technologie allein bringt keinen Erfolg**. Es sind die **Umsetzungsfaktoren**, die über Projekterfolg/-misserfolg entscheiden.

Erfolgsfaktoren – und wo sie scheitern

1. Unabhängiger Projektleiter

Ein Projektleiter, der weder in Machtstrukturen noch in persönlichen Loyalitäten gefangen ist und der den Mut hat, einen Go-Live zu verschieben, wenn der Reifegrad nicht stimmt.

2. Realistische Zeitschienen

Gerade im Mittelstand ist die Stammbesetzung oft durch Tagesgeschäft und laufende Projekte ausgelastet. Transformation „nebenbei“ führt zu Überforderung und Qualitätsverlust. Projektpläne müssen Luft für unvorhergesehene Hürden lassen.

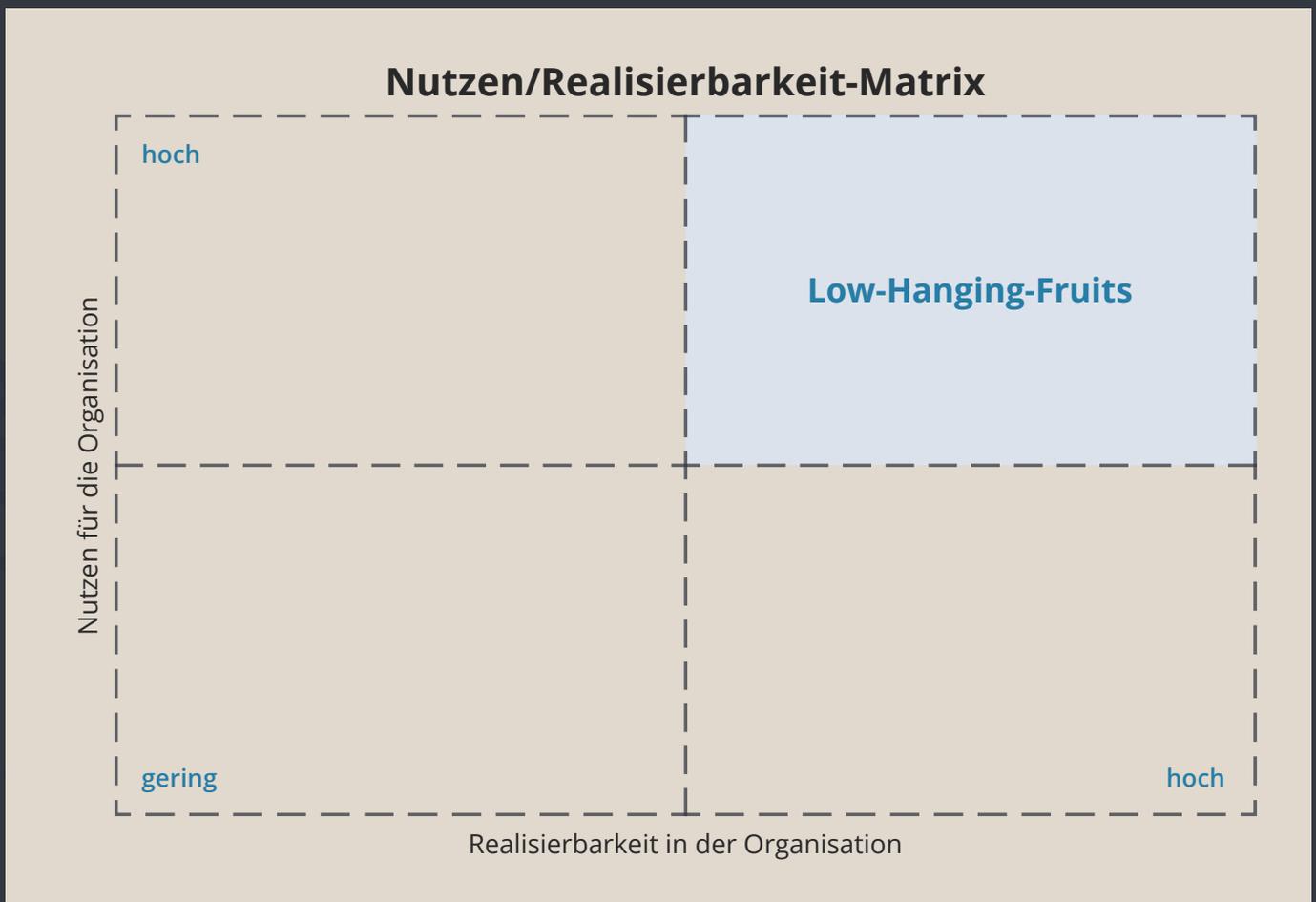
3. Top-Management-Sponsorship

Besonders in Familienunternehmen ist die Unterstützung durch Geschäftsführung oder Eigentümer unverzichtbar. Ohne diesen Rückhalt versanden Projekte bei der ersten größeren Herausforderung.

4. Transparenz bei Prioritäten

Nicht jedes Projekt kann gleichzeitig starten. Wer die knappen Ressourcen wirksam einsetzen will, braucht klare Prioritäten – und die sind nicht selten eine Frage der Low-Hanging-Fruits: hoher Nutzen bei gleichzeitig hoher Umsetzungswahrscheinlichkeit.

Entscheidend ist dabei ein **für alle Beteiligten nachvollziehbares Scoring** von Nutzen-Argumenten und Realisierungschancen. Nur so erreicht das finale Ranking – welche Projekte umgesetzt oder fallengelassen werden – breite Akzeptanz. Interim Manager mit Projekt-, HR- und KI-Erfahrung bringen das Know-how mit, um diesen Auswahlprozess strukturiert und akzeptanzfähig zu gestalten.



5. „A“ und „B“ bei Systemeinführungen

Ein leistungsfähiges, offenes Personalmanagementsystem einzuführen, ist nur der erste Schritt („A“). Der zweite Schritt („B“) ist die **frühzeitige Benennung qualifizierter Key-User**. Die Bereitschaft zur Investition in ein vollintegriertes PMS muss im Vorfeld mit der Bereitschaft unterlegt sein, in die permanente Weiterentwicklung und Anpassung von Workflows mittels qualifizierter Key-User zu investieren. Ohne diese Funktion bleiben Möglichkeiten ungenutzt und Frust macht sich breit, weil sich „das System nicht so anfühlt wie versprochen“...

6. Skill- und Ressourcencheck

Vor Projektstart muss klar sein, ob intern die nötige Kompetenz, Datenqualität und Zeit verfügbar ist und ob die Budgetgeber zustimmen. Fehlt einer dieser Punkte, steigt das Risiko des Scheiterns erheblich.

7. Change-Management mit System

Die 4 Grundprinzipien „**Überblicken – Organisieren – Einbeziehen – Moderieren**“ sorgen dafür, dass Betroffene zu Beteiligten werden und Widerstände frühzeitig adressiert werden.

HR als Umsetzungstreiber

Die Personalabteilung ist **Querschnittsfunktion** und **Steuerungszentrale** zugleich. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße sollte HR eine **Geschäftsführungs- bzw. Vorstandsposition** erhalten – mit direkter Verantwortung für Transformation und Personalstrategie.

Zu den zentralen HR-Aufgaben im Transformationskontext gehören:

- **Demographie-Management:** Altersstrukturen analysieren, Nachfolgeplanung aufsetzen, Know-how-Träger identifizieren

- **Kompetenzentwicklung:** Qualifikationen für die KI-gestützte Zukunft aufbauen
- **Kultureller Hebel:** Ownership und den psychologischen Vertrag stärken, um Motivation und Bindung zu fördern
- **KI-Readiness im HR:** Digitale Prozesse, Datenqualität und Self-Service-Portale etablieren
- **Schnittstellenmanagement:** Verbindung zwischen Geschäftsführung, IT, Betriebsrat und Fachabteilungen

Interim Manager als Umsetzungskraft

Wenn interne Ressourcen knapp sind, können **Interim Manager** den Unterschied ausmachen. Sie bringen Fachwissen und **Methodenkompetenz** mit und sind es gewohnt, nicht erst nach 100 Tagen Ergebnisse zu liefern, nämlich **sofort Struktur und Tempo** in Projekte zu bringen.

Konkret übernehmen sie:

- Entwicklung eines klaren Fahrplans für die Umsetzung
- Rolle als zusätzliche Management-Ressource, die Führungskräfte entlastet
- Balancieren unterschiedlicher Strömungen und Interessen, wenn HR-Bedarfe vom Top-Management nicht akzeptiert oder Budgets gekürzt werden
- Finden von Lösungen, damit Projekte handlungsfähig bleiben.

Typische Einsatzfelder im HR-Kontext:

- Outsourcing von Payroll oder Personalservices
- Einführung moderner Recruiting- und ganzer Personalmanagementsysteme
- Digitalisierung von Personalakten
- Aufbau strukturierter Onboarding- und Wissensmanagementprozesse
- Durchführung von KI-Readiness-Checks für HR

Damit bringen Interim Manager genau das, was Unternehmen in Transformationssituationen oft fehlt: **Tempo, Neutralität und Umsetzungskraft.**

Handlungsempfehlungen für die Praxis

To-Do:

1. Projekt-Sponsor im Top-Management sichern
2. Unabhängigen Projektleiter und Key-User frühzeitig benennen
3. Skill-Gap-Analyse und Datenqualität prüfen
4. Low-Hanging-Fruits identifizieren, priorisieren und per Scoring transparent machen
5. Quick Wins und Pilotprojekte kommunizieren
6. Change-Story entwickeln und regelmäßig aktualisieren

Not-to-do:

- Keine Systeme ohne Ressourcen für deren Weiterentwicklung
- Keine Nebenbei-Projekte mit ohnehin überlasteten Teams
- Keine Technologieeinführung ohne begleitende Prozess- und Kulturveränderung

Fazit

Die Einführung von KI und die erfolgreiche Umsetzung von Transformationsprojekten sind kein Selbstläufer. Es braucht klare Prioritäten, die richtige Projektarchitektur und HR als zentralen Hebel.

Wer Technik, Prozesse, Kultur und Menschen gleichzeitig im Blick hat, reduziert das Risiko des Scheiterns. Mit der richtigen Kombination aus Sponsorship, nachvollziehbarer Priorisierung, starken HR-Strukturen und – wo nötig – temporärer Verstärkung durch Interim Manager lässt sich der Weg von der digitalen zur KI-gestützten Organisation erfolgreich gehen.

Autor

Ulf Camehn

Interim Manger,
HR-Professional, Co-Autor
www.ulfcamehn.de
E-Mail: ulf.camehn@camehn.de

●●● Prof. Dr. Günther Singer

DIGITAL LEADERSHIP:

Führung im Zeitalter der KI

Kritisches Denken, Problemlösung, „sense making“, effektive Kommunikation, Kreativität, Empathie – Sind das Skills, die Ihnen Personen, die Sie führen oder mit denen Sie zusammenarbeiten gerne bestätigen? Wenn ja, ist das eine gute Ausgangsbasis, um mit den Herausforderungen, die durch das Heraufdämmern des stärkeren Einflusses von KI in Unternehmen proaktiv umgehen zu können. Sie werden sich vielleicht fragen, warum da nichts von technischen Kompetenzen steht? Kommt noch! Aber dies ist der einfachere Teil. Wenn Sie diese oben genannten Skills bei sich oder den Personen, die Sie führen, nicht im hohen Umfang vorfinden, ist es Zeit, dass Sie diese ab heute entwickeln. Ohne diese wird ein Nutzen der Möglichkeiten des innovativen KI-Galopps, in dem wir uns befinden, nicht klappen.

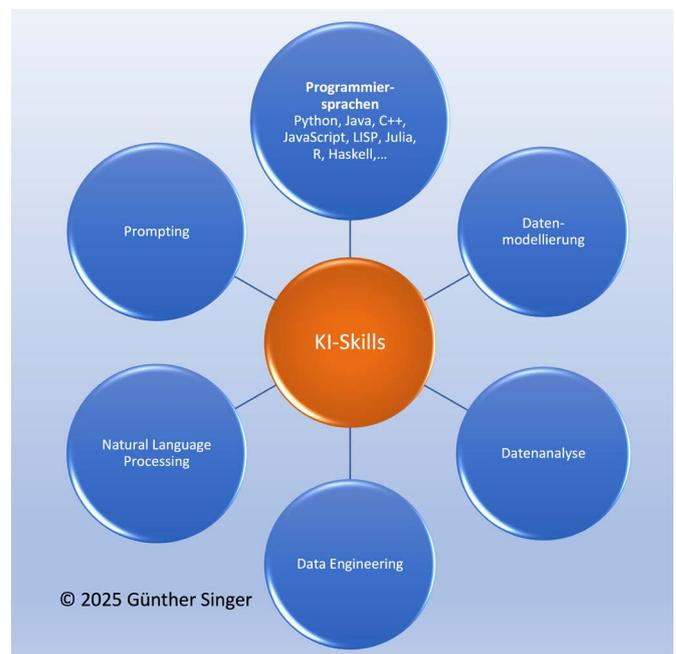
Wie tief Sie oder Ihre Mitarbeiter in das Thema Künstliche Intelligenz eintauchen müssen, hängt vom Typus des Unternehmens sowie des Jobs, den die Personen innehaben, ab. Entwickeln Sie KI-Software oder nutzen Sie diese, um den Yield in der Produktion zu optimieren? Im ersten Fall extrem hoch, im zweiten im eher mittleren Bereich.

In jedem Fall benötigen alle Orientierungswissen mit Bezug auf KI. Orientierungswissen ist Wissen, das Menschen dabei hilft, ihr Leben, ihr Handeln und ihre Entscheidungen im Ganzen zu verstehen und sinnvoll auszurichten. Wie viel und wie tief ist im Moment schwer zu beurteilen, da die Investitionen in KI-Entwicklung und Implementierung in Produkte und Services zurzeit extrem hoch sind. Wir befinden uns auf einer Kurve mit exponentieller Veränderungsgeschwindigkeit. Und die Auswirkungen sind nicht linear.

Lassen Sie uns noch etwas konkreter zu KI-Skills werden. Für Orientierungswissen müssen die

Programmiersprachen Python, Java, C++, LISP, etc. nicht beherrscht werden, aber man sollte wissen, dass Python nicht nur eine Schlange ist und Java auch jenseits von Kaffee zum Einsatz kommt. Eine Einführung in eine der Programmiersprachen gemacht zu haben, erhöht zwar etwas die Programmierkompetenz, aber erleichtert vor allem die Kommunikation mit IT-Fachpersonal.

Datenmodellierung, Data Analytics, Data Engineering, Natural Language Processing und Prompting sind andere relevante Themen.



Die Menge der zur Verfügung stehenden Daten ist oft überwältigend. Man sieht vor lauter Bäumen den Wald nicht. Durch Datenmodellierung werden Daten strukturiert, sodass sie sinnvoll gespeichert und genutzt werden können. Dies ist die Voraussetzung für Datenanalyse, das Auswerten und Interpretieren von Daten, um Muster, Trends und Erkenntnisse zu gewinnen. Dies war schon immer

eine unternehmensstrategische und Marketing-Herausforderung. Durch immer besser werdende KI-gestützte Tools wird die Qualität hier potenziell weit besser. Aber Vorsicht, RIRO, „Rubish in - Rubish out“ gilt auch heute noch. Da hilft auch keine KI.

Bei Data Engineering geht es um den Aufbau und die Pflege der technischen Systeme, die große Datenmengen sammeln, speichern und verfügbar machen. Themen wie Rohdatenüberleitung in ein Data Warehouse, Datenbankstrukturen, Cloud-Infrastruktur und Datensicherheit sind hier bestimmend.

Die Freuden und Leiden von Natural Language Processing (NLP) sind jedem bekannt, der mit den Sprachassistenten Siri und Alexa versucht hat, gute Ergebnisse zu erzielen. Machine Learning, neuronale Netze und Sprachmodelle machen hier aber extrem starke Fortschritte und lassen hoffen, dass die Leistungen verfügbar werden, die seit Jahren versprochen wurden.

Ja und nicht zuletzt Prompting. In einer Rede bei TED im April gab der CEO von OpenAI, Sam Altman, bekannt, dass etwa 500 Millionen Menschen ChatGPT pro Woche nutzen. Im Juli 2025 ist die Anzahl auf 800 Millionen angewachsen. Sie haben vielleicht auch schon mit Firefly oder Midjourney ihr Glück versucht, attraktive Grafiken oder Fotos zu generieren. Beim Prompting erfolgt die Programmierung oder Kommunikation mit der KI über Text, natürliche Sprache ohne Nutzung einer Programmiersprache wie Java oder Julia. Aber effektives und professionelles Prompting muss gelernt und regelmäßig praktiziert werden.

Es gäb hier noch eine Reihe von anderen Themen, die von Belang sind, aber ich glaube, das sind die wichtigsten. Vor allem prüfen Sie bitte die Praktikabilität neuer Angebote. Ein Beispiel für noch nicht ausreichend marktreife Technologien ist Agent AI. Der sprichwörtliche „snake oil salesman“ des 19. Jahrhundert des Wilden Westens ist nun auch im Silicon Valley zu Hause.

Zurück zum Anfang - Kritisches Denken, Problemlösung, „sense making“, effektive Kommunikation, Kreativität, Empathie. Diese Skills sind neben anderen in meinem Skill-Rad beinhaltet.



KI-Skills fallen unter IKT-Informations- und Kommunikationstechnologie. Sense-Making hat einen besonderen Stellenwert und kann im Deutschen am besten mit Sinnstiftung übersetzt werden. Es ist die Kompetenz, komplexe, mehrdeutige oder unklare Informationen zu interpretieren und in

etwas Verständliches und Umsetzbares umzuwandeln. Dazu benötigt man das diskutierte Orientierungswissen. Aber es geht um mehr, es geht auch um Sinnstiftung. Das Thema KI, mit anderen technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Umbrüchen, die bereits im Laufen sind, erzeugt Unsicherheit und Angst. Kaum einer der CEOs der Silicon Valley Unternehmen hat das Potenzial von KI und Automatisierung im Allgemeinen zur massiven Personalreduktion ausgelassen. Lösungsvorschläge zur Bewältigung der daraus resultierenden Massenarbeitslosigkeit jenseits von bedingungslosen Grundeinkommen gibt es keine. An Heilsversprechen für eine wunderbare neue Welt als Resultat von KI fehlt es aber kaum.

Um nun mit den schon laufenden Umbrüchen sinnstiftend umzugehen, bedarf es jener hier beschriebenen Skills und eines gelebten „Lebenslangen Lernens“. Dies wird massive Investitionen in den Aufbau von Wissen und Skills von jedem von uns bedeuten, da die Beschäftigungsfähigkeit (employability) sonst nicht mehr gegeben sein wird.

Was ist der nötige Zeitumfang? Reservieren Sie einen Tag der Woche für Lernen sowie persönliche Veränderung und das nötige Budget, um das möglich zu machen. In anderen Worten, vier Tage arbeiten und einen Tag lernen. Oder alternativ fünf Tage arbeiten und dann wissen Sie, was am Wochenende zu tun ist.

Hier geht es um eine neue Grundhaltung, ein neues „Mind-Set“. Lernen und das Bewältigen von Veränderungen werden substanzieller Teil des Arbeits- und Lebensprozesses. Eigentümer und Unternehmensleiter sind aufgerufen, die nötigen Mittel bereitzustellen, die Unternehmenskultur mit den anderen Stakeholdern in diesem Sinne zu gestalten, um diese lernende Organisation mit sich entwickelnden Menschen sicherzustellen. Dies zu machen ist Führung im Zeitalter der KI.

Referenzen

Number of ChatGPT Users (July 2025)

<https://explodingtopics.com/blog/chatgpt-users>

OpenAI's Sam Altman Talks ChatGPT, AI Agents and Superintelligence — Live at TED2025

Top 10 AI Skills You Need to Compete in the Digital World <https://emeritus.org/blog/top-ai-skills-for-digital-world/>

Autor

Prof. Dr. Günther Singer ist ausgewiesener Spezialist für Career Coaching und Change Management und begleitet Unternehmen bei nachhaltigen Veränderungsprozessen. Als Geschäftsführer von „Life and Career Design Consulting“ und Lehrender an namhaften Business Schools setzt er sein Wissen praxisnah und strategisch ein. International gefragte Führungskräfte und Organisationen profitieren von seiner maßgeschneiderten Kompetenzentwicklung; zudem bringt er diese Expertise in Mandaten als zertifizierter Aufsichtsrat und Beirat ein. Gemeinsam mit Dr. Harald Schönfeld ist er Co-Autor des „Karriere-Handbuch für Interim Manager“, wirkt als Keynote-Speaker und Moderator von Fachveranstaltungen und hat die Persönlichkeits Struktur Analyse® (PSA) als effektives Bewertungsinstrument für Unternehmen und Führungskräfte mitentwickelt.

g.singer@lifeandcareer.eu

<https://www.lifeandcareer.eu>

<https://lifeandcareer.eu/blog>

<https://www.linkedin.com/in/guenther-singer/>



●●●● Anne Thoß, Senior Consultant, Deutschland Rhein-Main

VERÄNDERUNG BRAUCHT VERTRAUEN: Mit flexiblen Managementlösungen zum nachhaltigen Wandel

Anne Thoß berichtet aus 16 Jahren
Beratungspraxis bei butterflymanager®



“

Management-Teams arbeiten im Mittelstand meist ohnehin schon an der Kapazitätsgrenze.

Seit 16 Jahren begleitet Anne Thoß international tätige Mittelstandsunternehmen aus dem Rhein-Main-Gebiet durch Transformations- und Umbruchsituationen. Zudem besetzt sie Vakanzen im Management ad interim. In diesem Erfahrungsbericht gibt sie einen Einblick in ihre tägliche Praxis.

Wenn ich heute auf meine inzwischen 16-jährige Tätigkeit bei butterflymanager® zurückblicke, zeigt sich immer wieder, wie entscheidend und zugleich entlastend externe Unterstützung im richtigen Moment sein kann. Gerade im Mittelstand erlebe ich, wie Geschäftsführende und HR-Leiter oft völlig unerwartet mit Vakanzen konfrontiert werden – etwa, weil eine Schlüsselposition plötzlich ausfällt oder weil ein neues, strategisch wichtiges Projekt unter enormem Zeitdruck umgesetzt werden muss. Auch die Anforderungen, neue Produkte und Märkte schneller zu erschließen, digitale Systeme einzuführen oder Prozesse zur Kostensenkung zu optimieren, gehören längst zum Alltag. In solchen Situationen fehlt intern oft die nötige Erfahrung, das spezifische Know-how oder schlichtweg die Kapazität im Managementteam, das ohnehin beständig an der Belastungsgrenze arbeitet.

Eine typische Frage lautet dann:

„Alles richtig, doch wer aus dem Managementteam soll das denn jetzt auch noch machen – neben dem normalen Tagesgeschäft und neben den Projekten, die ohnehin schon laufen?“

Externe Interim Manager oder Fractional Manager entlasten mittelständische Unternehmen wirkungsvoll, bringen passgenaue Expertise ein und begleiten Veränderungsprozesse professionell – gerade diese Vorteile werden heute gezielt und zunehmend genutzt. Damit ein temporärer Einsatz zum Erfolg wird, ist die zügige, aber kluge Auswahl der richtigen Person entscheidend; Unternehmen profitieren besonders dann, wenn der Vermittlungs- und Begleitprozess verlässlich und professionell durchgeführt wird. Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung bilden dabei die Basis des Erfolgs – sie ermöglichen eine produktive, offene Kommunikation und fördern die Umsetzung nachhaltiger Lösungen.

Warum Systematik oft den Unterschied macht

Mit der Praxis als Basis weiß ich, welchen Unterschied eine systematische Herangehensweise macht: Dank unseres etablierten Netzwerks und der butterflymanager®-Methode mit ihren fünf klaren Schritten verlieren unsere Kunden keine Monate bei der Suche nach passenden Führungskräften, sondern lernen in kürzester Zeit erfahrene Persönlichkeiten kennen und finden gemeinsam heraus, wie eine Zusammenarbeit gelingen kann. Die von uns empfohlenen Kandidaten haben wiederholt vergleichbare Herausforderungen erfolgreich gemeistert und können direkt starten. Unser Beratungsansatz beginnt mit der Auftragsklärung, umfasst die fundierte Information zu marktübli-

chen Rahmenbedingungen und begleitet den gesamten Auswahlprozess – mit Fokus darauf, dass sowohl Kompetenz als auch Persönlichkeit und Arbeitsweise zu Aufgabe und Unternehmen passen.

Besonders in den letzten Monaten zeigt sich, dass zahlreiche Unternehmen verstärkt Kompetenzen rund um Künstliche Intelligenz nachfragen. Auch bei der klassischen Vakanzüberbrückung wird oft gewünscht, dass der Interim Manager gleichzeitig Digitalisierungsprojekte aufsetzen oder begleiten kann. Solche Anforderungen klären wir frühzeitig und schneiden die Vermittlung exakt auf die individuellen Ziele des Kunden zu.

Frische Impulse und echte Sicherheit für den Mittelstand

Aus persönlicher Erfahrung beeindruckt es mich immer wieder, welche Wirkung Interim Manager und Fractional Manager als Impulsgeber entfalten. Sie motivieren ganze Teams neu, bringen dringend benötigtes Fachwissen ein und sorgen dafür, dass Lösungen in Rekordzeit realisiert werden – besonders bei anspruchsvollen Herausforderungen wie der internationalen Neuorganisation von Logistik und IT-Systemen, wie es kürzlich bei einem Automobilzulieferer im Großraum Frankfurt der Fall war. Dank der Vermittlung eines erfahrenen Interim-Projektleiters über butterflymanager® standen nach nur sechs Monaten nicht nur funktionierende Prozesse, sondern auch das Team gewann durch den externen Sparringspartner spürbar an Antrieb und Motivation.

Kunden bestätigen immer wieder, dass unser strukturiertes Vorgehen einen entscheidenden Mehrwert bietet: Geschäftsführer und HR-Leiter schätzen den schnellen und dennoch nachhaltigen Prozess, die passgenauen Profile mit Persönlichkeitsabgleich und Referenzen sowie die Entlastung durch professionelle Begleitung. Interview-Marathons und langwierige Auswahlverfahren entfallen, stattdessen erhalten sie direkt Kandidaten, die bereits ähnliche Herausforderungen souverän gemeistert haben und kurzfristig übernehmen können.

Mein Fazit als Beraterin: Wer Veränderungen im Unternehmen beschleunigen möchte, sollte neben den erwarteten Resultaten vor allem den Zeitfaktor berücksichtigen. Eine Person, die unverzüglich starten kann und sich um das Thema fachkundig und in fokussierter Weise kümmert, ist oft von unschätzbarem Wert. Neben Fachkompetenz und Kosten zählt die richtige Persönlichkeit, und es ist für mich eine besondere Freude, die passenden Menschen für nachhaltigen Erfolg zusammenzubringen. In meiner täglichen Praxis sehe ich, wie dieser Ansatz den entscheidenden Unterschied macht – für die Teams, für unsere Kunden und für ihre Zukunft im Wandel.



Das systematische Vorgehen durch unsere 5-Schritte-Methode bringt allen Stakeholdern Sicherheit und entlastet!

Autorin

Anne Thoß, Diplom-Kauffrau (Universität Trier) und selbst langjährige Personalchefin, ist seit 16 Jahren als Senior Consultant Ansprechpartnerin und Wegbegleiterin für Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet und bundesweit. Ihr Schwerpunkt liegt auf praxisnaher Beratung und der passgenauen Vermittlung von Interim Managern und Fractional Managern für den international tätigen Mittelstand. thoss@butterflymanager.com +49 6252 9679 801



●●●● Andreas Dripke

CHEFSACHE SICHTBARKEIT:

20 goldene PR-Tipps für den Mittelstand

„Die Presse berichtet nur über die großen Unternehmen und über Skandale“, lautet ein gängiges Vorurteil im Mittelstand, wenn es um mediale Sichtbarkeit geht. Doch die heutige Realität ist völlig anders: Noch nie war es so einfach, als mittelständische Firma über die Medien Kundenbeziehungen aufzubauen – zu bestehenden und zu neuen Kunden. Man muss es nur tun – und zwar mit der richtigen PR-Strategie. Dafür gibt es eine Reihe von Regeln.

1. PR ist Chefsache. An der Spitze muss festgelegt werden, was das Unternehmen nach außen hin sagen will – und was nicht.
2. Die PR-Botschaften sollten über alle Kommunikationskanäle hinweg konsistent sein: Kundenmagazin, Website, Pressemeldungen, Social Media – und KI.
3. Immer mehr Menschen wenden sich bei Recherchen an KI-Bots wie ChatGPT etc. statt an Google Suche. Eine moderne PR füttert daher diese KI-Systeme fortlaufend mit Inhalten.
4. Es ist angeraten, interne Social-Media-Guidelines zu formulieren, an die sich alle Beschäftigten zu halten haben. Nicht jeder darf über „seine“ Firma etwas posten.
5. Die uralte Angler-Fisch-Köder-Regel hat auch heute noch ihre Gültigkeit: Es geht nicht darum, was einem Unternehmen – oder seinem Chef – wichtig ist, sondern was für die Zielgruppe von Relevanz ist.
6. Punkt 5 gilt auch für die Kommunikationskanäle und passende Inhalte: TikTok, Insta & Co. sind nicht nur etwas für „Angeber und Partymacher“ – je nach Thema kann das auch für Firmen relevant sein. Das gilt analog für Influencer-PR.
7. Die (Medien-)Welt denkt in Narrativen. Es ist strategisch festzulegen, welche Narrative zum Unternehmen passen (s. Punkt 1). Alle Messages über alle Kanäle hinweg müssen in diese Narrative passen – ansonsten lässt man sie besser weg.
8. Wiederholung erzeugt Glaubwürdigkeit: Eine einzige Pressemeldung oder zwei bis drei Posts werden kaum wahrgenommen. Nur durch fortlaufende Präsenz und die konsistente Wiederholung der Kernbotschaften festigt sich das Image und bleibt im Gedächtnis.
9. Meinung und Haltung sind heutzutage wirkmächtiger als Fakten. Man muss diese Entwicklung nicht mögen – aber sie zu ignorieren wäre kontraproduktiv. Daher: Erst die Attitüde festlegen, dann die dazu passenden Fakten zusammensuchen.



Kunden wenden sich immer mehr an KI-Bots wie ChatGPT statt an die Google-Suche.

10. Nur wenige interessieren sich für Details über Produkte oder Dienstleistungen. Aber alle Menschen lieben Geschichten. Storytelling ist das A und O erfolgreicher Kommunikation.
11. Macht der Thought-Leadership nutzen: Jede Firma verfügt über Experten, die sich als Vordenker positionieren lassen. Menschen und Medien wollen wissen, was morgen und übermorgen passieren wird – wer es ihnen sagt, gewinnt Zuhörer.
12. Mut zur Nische: Der Mittelstand ist oft in Nischen stark. Statt zu versuchen, die breite Masse anzusprechen, kann es richtig sein, sich auf die spezifischen Fachmedien und Fachgruppen in den sozialen Medien zu konzentrieren. Dort erreicht man die relevante Zielgruppe, baut Awareness auf und umgeht den Konkurrenzkampf mit großen Unternehmen.



Wer KI in der Kommunikation nicht nutzt, ist ein Narr – wer sich darauf verlässt, ebenfalls.

13. Wer KI (in der Kommunikation) nicht nutzt, ist ein Narr – wer sich darauf verlässt, ebenfalls. KI ist ein mächtiges Werkzeug, um Texte, Bilder und Videos zu generieren. Aber was generiert werden soll, das sollte im Sinne von Punkt 1 Chefsache sein.
14. Sicherheit kommt vor Geschwindigkeit: Auch wenn Fakten heutzutage scheinbar keine Rolle mehr spielen – wenn sie offensichtlich falsch sind, werden sie zu einer (Negativ-)Story, die sich rasch verbreitet; der Shitstorm bricht los.



Jede Firma verfügt über Experten, die sich als Vordenker positionieren lassen.

15. „Ich krieg‘ die Krise“ ist nicht nur ein Spruch: Jedes Unternehmen kann über Nacht zu Krisenkommunikation gezwungen sein. Eine Produktionscharge ist fehlerhaft, eine Aussage wird wahlweise als rassistisch/übergriffig/rechts oder sonstwie politisch nicht korrekt eingestuft, ein Bild wird missinterpretiert, ein Mitarbeiter hat anstößige „Filmchen“ auf dem Firmenserver gespeichert oder wird bei einer „undemokratischen“ Demo gesichtet... die Liste potenzieller Stolpersteine ist lang. Daher: Rechtzeitig eine Krisenkommunikationsstrategie festlegen.
16. „Der Kanzler hat gesagt. Ich aber bin der Meinung...“ Viele Chefs wollen nicht verstehen, dass ihre Meinung von den Medien nicht so ernst genommen wird, wie die des Kanzlers (obwohl sie es doch viel besser wissen-:). Wer PR nur betreibt, um sein eigenes Konterfei auf dem Cover des *manager magazin* zu sehen, hat das Scheitern schon vorprogrammiert.
17. Finger weg von „Paid Content“. Es gibt mittlerweile unzählige Angebote, wie man „mit etwas Geld“ ganze Seiten oder gar Titelseiten erobern kann. Das mag dem eigenen Ego schmeicheln (s. Punkt 16), aber die anderen (Kunden, Interessen, Geschäftspartner etc.) wissen auch, dass das „Schmu“ ist – irgendetwas zwischen Schwindel und Narzissmus. Wer wirklich etwas zu sagen hat, wird von den echten Medien auf den Titel gehoben – oder bringt ein eigenes Kundenmagazin heraus.
18. PR und Vertrieb verknüpfen: Eine gute Story in einem renommierten Fachmagazin hilft dem Vertrieb – wenn sie ihm zur Verfügung gestellt wird.



Eine gute Story in einem renommierten Fachmagazin hilft dem Vertrieb!

19. Es gibt zahlreiche Tipps, Tricks und Kniffe, die PR-Profis kennen und tagtäglich anwenden. Wenn man als Mittelständler keinen derartigen Profi in den eigenen Reihen hat – am besten eine PR-Agentur engagieren. Und sei es nur, um im ersten Jahr von ihr zu lernen und im zweiten Jahr alleine zu segeln.
20. PR-Erfolge sind messbar – nicht in Strategien, Powerpoints und Positionierungspapieren, sondern in Veröffentlichungen und Reichweite. Wird nichts oder nur wenig publiziert oder kommen kaum Follower hinzu, besteht Handlungsbedarf.

„Ein gutes Produkt braucht keine PR“ wird Henry Ford zugeschrieben. Doch das Bonmot war Teil seiner PR-Strategie. Tatsächlich erkannte der Unternehmer schon früh die Macht der Medien und war einer der ersten Wirtschaftsführer, der gezielt PR einsetzte. Er verstand, dass die öffentliche Wahrnehmung entscheidend ist.

Zum Autor

Andreas Dripke zählt zu den erfahrensten PR-Experten Deutschlands mit einem legendären Netzwerk zu Presse und Multiplikatoren aus Wirtschaft und Politik. Er ist Mitglied des Advisory Board von butterflymanager®. Nach über zehn Jahren als Chefredakteur und Chief Analyst bei IDC gründete er seine eigene PR-Agentur euromarcom public relations. Seitdem berät er mit seinem Team, darunter seine Tochter Tabea, Unternehmen vom Startup über den Mittelstand bis zur Konzernwelt in Sachen PR. Zum Kundenstamm der Agentur gehören ebenfalls öffentliche Institutionen – vom Bundesministerium bis zur EU-Kommission –, Fachverbände und herausragende Persönlichkeiten; dazu gehören auch alle drei Gewinner des renommierten Branchen-Award „Top Interim Manager 2025“ (Vorsitzender des Prüfungsausschusses: Dr. Harald Schönfeld). Andreas Dripke ist zudem Executive Chairman der Denkfabrik Diplomatic Council mit UN Consultative Status und gehört in dieser Funktion zum engsten Beraterkreis der Vereinten Nationen.

www.euomarcom.de



●●●● Interview mit Dr. Harald Schönfeld

NEU IST TEILZEIT – AUCH IM MANAGEMENT

Warum Top-Unternehmen bei flexiblen Managementlösungen auf unsere Methode setzen



butterflymanager® gibt es seit dem Jahr 2003. Wie haben sich in den letzten Jahren die Bedürfnisse von Unternehmen verändert?

Wir beobachten, dass Unternehmen heute deutlich flexibler und agiler auf Marktanforderungen reagieren müssen. Daher hat sich inzwischen – ergänzend zur klassischen Festanstellung - der Einsatz von Interim Managern in vielen Unternehmen etabliert. Hinzugekommen ist jetzt aber auch,

dass Unternehmen zunehmend Fractional Manager einsetzen. Das sind Manager, die „Teilzeit“ in den Unternehmen arbeiten, also z. B. nur wenige Tage in der Woche oder im Monat. Das ist gerade unter dem Gesichtspunkt, Budget zu sparen, sehr interessant.

Mehr Infos zu Fractional Management auf den Seiten 4-6.

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

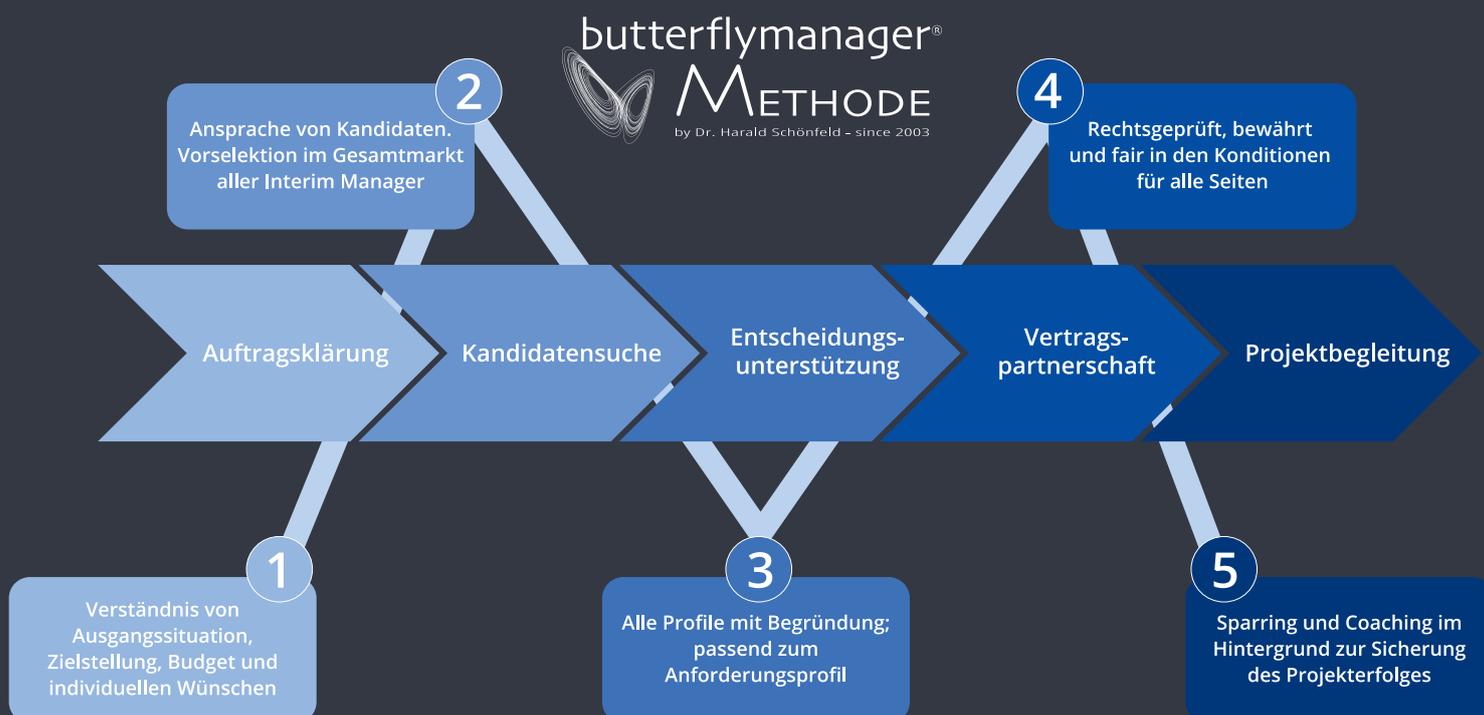
Anspruchsvolle Unternehmen benötigen vom ersten Tag an erstklassige Ergebnisse – bei allen flexiblen Managementlösungen. Es hat sich inzwischen gezeigt, dass es das Resultat eines professionellen Prozesses – einer Methode – ist, die richtige Person zu finden und unverzüglich wirksam werden zu lassen! Unsere Erfahrung aus hunderten Projekten seit 2003 haben wir daher in der butterflymanager®-Methode gebündelt: ein 5-Schritte-System für moderne Personalberatung rund um flexible Managementlösungen.



Sicherheit und Resultate sind bei flexiblen Managementlösungen das Ergebnis eines professionellen Prozesses – einer Methode!

Wie funktioniert die butterflymanager®-Methode?

Das Unternehmen durchläuft fünf klar definierte Prozessschritte, die für höchste Sicherheit und Qualität sorgen:



Was passiert in diesen 5 Schritten?

Der Prozess beginnt mit der **Auftragsklärung** (Schritt 1 in der 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.

Bleiben Sie während des gesamten Projekts involviert?

Richtig! Wir sind während der gesamten Projektlaufzeit „an Bord“: Unsere erfahrenen Berater stehen als Begleiter, Coach oder Sparringspartner sowohl dem Interim Manager bzw. Fractional Ma-

nager als auch dem Unternehmen jederzeit zur Seite. Informeller Austausch, regelmäßige Projektreviews und, wenn nötig, Eskalationsmanagement sind Bestandteile unserer Begleitung.

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

Im Gegenteil: Eine gute systematische Vorgehensweise entlastet alle Beteiligten im Prozeß, bringt Sicherheit und eröffnet mehr Raum für das Menschliche. Das ergänzt sich perfekt. Unsere Teammitglieder – schauen Sie doch einmal in den Erfahrungsbericht meiner Kollegin Anne Thoß auf den Seiten 20-23 – legen sehr viel Wert auf Vertrauen und Transparenz. Gerade zu Beginn der Zusammenarbeit, bei einer Projektanfrage, hören wir viel zu und fragen intensiv nach, bis wir genau verstanden haben, was unseren Kunden wichtig ist. Die bewährte professionelle Methodik und eine persönliche Vertrauensbeziehung in alle

Richtungen sind ein fundamentaler Teil unserer Werte und Grundlage eines gemeinsamen Erfolges in der Sache.



Professionelle Methodik & menschliche Vertrauensbeziehung ergänzen sich perfekt



“

Seit 2003 stehen wir für
persönlichen Service.

**Personalberatung für
flexible Managementlösungen:**

Erstklassige Resultate, Sicherheit und Effizienz in der Auswahl und Begleitung der passenden Interim Manager und Fractional 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 flexible
Managementlösungen von

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