



«DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE WIR VERMITTELN, SIND ECHTE GAME CHANGER!»



Firmen aller Branchen und Größen müssen sich immer wieder an neue Gegebenheiten anpassen. Das kann zu Reibung, Fehlentscheidungen und Personalengpässen führen. Die AIM AG hat es sich daher zur Mission gemacht, echte Game Changer zu finden, die sowohl in der Expertise als auch in der Leadership-Rolle überzeugen – und diese an Unternehmen zu vermitteln, die rasch Unterstützung benötigen.



Dr. Stefan Holenstein
Chairman and Partner



Markus Lüscher
Managing Director and Partner

Was verändert sich denn genau im Feld der Interim-Managementvermittlung?

Lange Zeit ging es in unserem Business vornehmlich darum, Vakanzen auf C-Level möglichst schnell und passgenau zu ersetzen. In derartigen Fällen hiess es, einen Interim-Geschäftsführer oder -Finanzchef im Unternehmen zu platzieren, der einen reibungslosen Betrieb gewährleistet und / oder die notwendigen strategischen Inputs liefert, um die Firma zu transformieren. Nun hat sich aber immer mehr gezeigt, dass nebst Führungspersönlichkeiten vermehrt auch Projektleiter gefragt sind. Das überrascht nicht, denn gerade in Zeiten des grassierenden Fachkräftemangels können diese Personen enormen Mehrwert schaffen, indem sie bei strategischen und komplexen Umsetzungsprojekten Schützenhilfe leisten. Diese Interim-Projekteiter sind mittlerweile ebenso gefragt wie Interim-Geschäftsführer. Dementsprechend haben wir unseren Talentpool auf diese neuen Gegebenheiten ausgerichtet und sind in beiden Segmenten schweizweit führend. Mit ein Grund dafür ist die Tatsache, dass wir Personen vermitteln, die direkt von Tag eins an im Kundenbetrieb anpacken und ohne Umschweife gleich loslegen.

Sie setzen also auf eine «Hands-on-Maxime»?

Genau das ist unser Anspruch: Wir bringen Leute in die Betriebe, die proaktiv übernehmen und umsetzen. Die durch uns vermittelten Manager und Projektleiter krempeln im übertragenen Sinn «die Ärmel hoch» und packen selbst an. Wenn wir beispielsweise eine erfahrene Finanzchefin vermitteln, nimmt diese ebenfalls Buchungen vor und wird damit zu einer essenziellen Unterstützung im Daily Business. Weil hierfür oftmals die Kombination aus Fachexpertise und Führungserfahrung unabdingbar ist, schicken wir keine «Newbies» ins Rennen. Bei AIM vermitteln wir ausschliesslich ausgewiesene, seniore und erfolgreiche Fachexpertinnen und -experten, die quasi «von heute auf morgen» im jeweiligen Kundenunternehmen starten und sofort Wirkung erzielen. Wir begleiten währenddessen den gesamten Prozess von A bis Z und agieren als Brückebauer zwischen dem Unternehmen und der vermittelten Fachperson.

Wie kompliziert oder einfach ist der administrative Teil der Zusammenarbeit?

Herr Holenstein, der Titel dieser Ausgabe

spielt auf Unternehmen an, die mit ihren

innovativen Services und Produkten ganze

Branchen prägen und verändern. Die AIM AG

hat dieses «Game Changing» ja quasi zum

Unternehmenszweck erhoben.

Da liegen Sie richtig. Denn tatsächlich besteht das fundamentale Ziel unserer Arbeit darin, Unternehmen aller Branchen rasch zu unterstützen, die aus verschiedenen Gründen auf externe Unterstützung angewiesen sind und einen Wandel durchführen müssen. Wir tun dies, indem wir diesen Firmen erstklassige Fach- und Führungspersönlichkeiten zur Seite stellen, die ihnen dabei helfen, die gewünschte Veränderung im Betrieb anzuregen und umzusetzen. Damit verändern wir mit jedem Mandat nicht nur die Dynamik in Unternehmen, sondern tragen je nach Ausgangslage sogar dazu bei, dass sich eine Organisation komplett neu aufstellt und neue Wettbewerbschancen gewinnen kann. Wir sind aber nicht nur für unsere Kunden echte Game Changer, sondern passen uns auch innerhalb unseres eigenen Fachgebiets an neue Gegebenheiten an.

Wie finden Sie die erfahrenen Führungs- und Fachkräfte, die Sie an Unternehmen vermitteln?

Hierfür bildet unser exquisites Netzwerk die Grundlage. Dieses ist das Ergebnis von über 25 Jahren Aufbaurbeit und umfasst heute rund 800 handverlesene Führungskräfte und Fachpersonen sowie Projektleiter. Sie stellen unser grösstes Kapital dar. Es handelt sich bei allen um erfahrene und teilweise bekannte Persönlichkeiten, von denen die allermeisten selbstständig tätig sind. Jede und jeder Einzelne von ihnen bringt Füh-

rungserfahrung in verschiedenen Betrieben, Branchen und Funktionen mit und muss gegenüber AIM belegen können, dass ihre letzten Managementeinsätze noch nicht weit zurückliegen. Zudem setzen wir eine umfassende Projektliste voraus, die uns detailliert aufzeigt, über welche fachlichen Kompetenzen und Erfahrungen sie verfügen. Und was die Akquise betrifft: Rund zwei Drittel unserer Interimsmanager kommen von sich aus von uns zu. Das restliche Drittel sprechen wir aktiv an. Wir recherchieren dabei gezielt, ob jemand bereits in

Netzwerk zurück, in dem wir jede Kandidatin und jeden Kandidaten persönlich kennen und evaluiert haben. Das ermöglicht uns Schnelligkeit und Präzision: Meist erhalten Kunden innerhalb von 24 bis 48 Stunden drei handverlesene Profile von uns. Wir schaffen damit bewusst auch etwas die «Qual der Wahl» – denn wir liefern keine Alibi-Vorschläge, sondern nur substanzelle Optionen. Transparente Dossiers mit klaren Einschätzungen zu Stärken und Potenzialen runden unser Angebot ab.

„Wir setzen hier auf einen maximal-komfortablen und flexiblen Ansatz für unsere Kunden.“

einer neuen Position ist oder nicht. Viele entscheiden sich bewusst gegen eine weitere Corporate-Karriere und bevorzugen die unternehmerische Selbständigkeit als Manager und Berater. Ein wesentliches Kriterium für uns ist auch, ob jemand eine AG oder GmbH gegründet hat – das signalisiert uns unternehmerische Ernsthaftigkeit. Da ein gewisser Teil unserer Fachkräfte in den nächsten Jahren in den Ruhestand wechseln wird, sind wir derzeit mitten in der «Nachwuchsförderung». Sie sehen: Auch hier verändert sich das Spiel stetig.

Wie stellen Sie sicher, dass die vermittelte Person nicht nur fachlich, sondern auch kulturell zum Unternehmen passt?

Dies ist ein essentieller Aspekt: Fachexpertise muss natürlich gegeben sein und wir setzen darüber hinaus exzellente Kompetenzen im Umgang mit digitalen Tools voraus. Gleichzeitig ist auch der menschliche Faktor wichtig, wenn nicht sogar entscheidender. Darum macht in der Praxis nicht immer der Kandidat das Rennen, der auf dem Papier am passendsten erscheint, sondern derjenige, der wirklich kulturell mit dem Unternehmen kompatibel ist. Integrität und Führungsstärke sind hierfür entscheidend. Unsere Interim-Managerinnen und -Manager müssen in der Lage sein, Teams mitzureissen, rasch Akzeptanz zu gewinnen und vorauszudenken. Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass Leadership eine komplexe Aufgabe darstellt, daher legen wir auch grossen Wert auf eine hohe Sozialkompetenz. Dies ist in einer Zeit, in der das Tempo stetig zunimmt, wichtiger denn je.

Wie sieht der Prozess im Detail aus, wenn ein Unternehmen die AIM AG kontaktiert und um die Vermittlung einer externen Führungs- oder Fachperson bittet?

Sobald eine Kundenanfrage bei uns eingeht, herrscht bei uns sozusagen «Alarmstufe Rot», denn meistens ist – nebst hoher Sorgfalt – vor allem Schnelligkeit gefragt. Wir starten mit einem gezielten Dialog mit dem VRP oder CEO bzw. dem Linienverantwortlichen, um deren Situation zu verstehen und das Profil exakt zu definieren. Unser Fokus liegt dabei ebenso auf fachlicher Exzellenz wie auf dem kulturellen und führungstechnischen «Fit». Ob Abteilungsleitung im Konzern, Projektleitung im KMU oder Geschäftsführung im Familienunternehmen – wir greifen auf unser erstklassiges

Und wie begleiten Sie den Prozess, nachdem der Interim Manager ins Unternehmen gekommen ist?

Wir begleiten den Prozess lückenlos, wahren jedoch bewusst die nötige Distanz und bleiben im Hintergrund, um operativen Freiraum zu garantieren. Sobald das Mandat läuft, halten wir uns aus dem Tagesgeschäft zurück. Schliesslich sind unsere Interim-Manager getreten, um Wirkung zu erzielen und Verantwortung zu übernehmen – dafür benötigen sie den entsprechenden Handlungsspielraum. Dennoch setzen wir auf präzise Qualitätssicherung: Ein monatlicher Zeitrapport dokumentiert exakt die erbrachten Leistungen und wird dreifach visiert – durch den Manager, den Kunden und uns. Parallel dazu liefert ein Mandatsbericht transparente Updates zu erreichten Zielen, laufenden Projekten sowie der aktuellen Lagebeurteilung. So identifizieren wir kritische Punkte oder Handlungsbedarf frühzeitig und wissen jederzeit genau, welchen Mehrwert der Interim Manager erbringt und wo das Unternehmen steht.

KI und Digitalisierung dominieren die Agenda und verändern die Führung in Unternehmen. Wie gehen Sie damit um?

Wir begreifen diese Entwicklung als klare Chance. KI wird menschliche Entscheider nicht ersetzen, aber Führungskräfte müssen die digitalen Tools beherrschen und das entsprechende Mindset mitbringen. Wir machen unseren Experten deshalb deutlich: Exzellenz ist kein statischer Zustand, sie muss gepflegt werden. Weiterbildung erachten wir dementsprechend als essentiell. Viele unserer Interim Manager sind zum Beispiel selbst als Dozierende tätig und geben ihr Wissen weiter – sie gestalten den Wandel also aktiv mit, statt ihm nur zu folgen. Für uns von der AIM bietet KI ebenfalls die Chance, unsere Prozesse noch effizienter zu gestalten.

Wie sieht Ihre Prognose für die Zukunft des Interim-Marktes aus?

Wir beobachten branchenübergreifend einen gewissen Reform- und Transformationsstau. Gleichzeitig treiben globale Unsicherheiten, geopolitische Spannungen und komplexe Handelsbarrieren den Bedarf an hochspezialisierten Experten in die Höhe – und genau hier liefern wir Lösungen. Zudem entschärfen wir den akuten Fachkräftemangel effektiv durch flexible interistische Überbrückungen. Kurzum: Es dürfte auch in Zukunft kein Mangel an Nachfrage für unsere Interim-Dienstleistungen entstehen. Im Gegenteil. Und indem auch wir uns fit für die digitale Zukunft machen und unsere Dienstleistungen, wo immer wir können, optimieren, stellen wir sicher, dass wir auch künftig die optimalen Partner für unsere Kundenfirmen sind.