



„WIR VERMITTELN VERSIERTE FÜHRUNGSKRÄFTE MIT FINGERSPITZENGEFÜHL.“

Unternehmen müssen sich heute grundlegend transformieren und agil auf neue Gegebenheiten reagieren. Daher sind erfahrene Führungskräfte mit der richtigen Mischung aus Fachexpertise, Leadership und Softskills gefragter denn je.

Die AIM AG hat es sich zur Aufgabe gemacht, genau diese «Hidden Gems» des Managements zu finden – und an Unternehmen zu vermitteln, die Unterstützung benötigen.

Herr Holenstein, die «Hidden-Gem-Thematik» ist das Motto dieser Ausgabe. Inwiefern ist die AIM AG selbst ein «Hidden Gem» – und wie befähigen Sie andere Unternehmen dazu, zu einem solchen zu werden?

Wir verstehen uns in der Tat selbst als ein Hidden Gem, weil wir dezent im Hintergrund agieren und dennoch als Triebfeder für wichtige Veränderungen in unseren Kundenunternehmen dienen. Wir sind der führende Anbieter im etablierten Feld des «Interim Managements» und stehen damit für eine Transformation sowie ein Change Management ein, das sofort unternehmerischen Mehrwert schafft. Im Grunde sind wir Enabler: Wir greifen Unternehmen aller Branchen und Grössen unter die Arme, die aus geschäftlichen oder personellen Gründen in eine diffizile Lage geraten sind. Das gelingt uns, indem wir diesen Betrieben die richtigen Personen zur Verfügung stellen, die sofort anpacken und Hands-on ihre Führungserfahrung einbringen. Auf diese Weise machen wir unsere Kundenfirmen zu «Hidden» oder sogar «Open Gems».

Ein von Ihnen vermittelter Interim Manager kommt also in die Firma und packt selbst an? Erzählen Sie uns mehr über diese «Hands-on-Doktrin».

Genau das ist unser Ansatz: Wir bringen Leute in die Betriebe, die aktiv übernehmen und umsetzen. Die durch uns vermittelten Managerinnen und Manager krepeln also im übertragenen Sinn «die Ärmel hoch» und packen selbst an. Wenn wir beispielsweise einen erfahrenen Finanzchef vermitteln, nimmt dieser ebenfalls Buchungen vor und wird damit zu einer essenziellen operativen Unterstützung im Daily Business. Weil hierfür oftmals die Kombination aus Fachexpertise und Führungserfahrung unabdingbar ist, schicken wir keine «Junioren» ins Rennen. Bei AIM vermitteln wir ausschliesslich ausgewiesene und erfolgreiche



Giulia Senn, Schweizer Meisterin über 400m und AIM-Ambassadorin, verkörpert die AIM-Werte aufs Beste: Leistung auf Antrieb und auf der Stelle, top Qualität, Schnelligkeit und Swissness!



Stefan Holenstein
Chairman
und Partner

Markus Lüscher
Managing Director
und Partner

André Meier
Board Member
und Partner

Unternehmerinnen und Unternehmer, die quasi «von heute auf morgen» im jeweiligen Kundenunternehmen starten und sofort Wirkung erzielen. Wir von der AIM AG begleiten währenddessen den gesamten Prozess von A bis Z.

Wie finden Sie diese erfahrenen Führungskräfte und wie stellen Sie sicher, dass diese wirklich zu den Kundenunternehmen passen?

Hierfür ist unser exquisites Netzwerk das A und O. Dieses ist das Ergebnis von über 25 Jahren Aufbauarbeit und Erfahrung und umfasst heute rund 750 handverlesene Führungskräfte. Sie sind unser grösstes Kapital. Es handelt sich bei allen um erfahrene und teilweise bekannte Persönlichkeiten, von denen die meisten selbstständig tätig sind. Jede und jeder Einzelne von ihnen bringt Führungserfahrung in verschiedenen Betrieben, Funktionen sowie Branchen mit und muss gegenüber AIM belegen können, dass ihre letzten Managementmandate nicht weit zurückliegen und lückenlos sind. Zudem setzen wir eine umfassende Projektliste voraus, die uns detailliert aufzeigt, über welche fachlichen Kompetenzen und Erfahrungen sie verfügen. Was die Akquise betrifft: Rund zwei Drittel unserer Interimmanager kommen von sich aus auf uns zu. Das restliche Drittel sprechen wir aktiv an. Wir recherchieren dabei gezielt, ob jemand bereits in einer neuen Position ist oder nicht. Viele entscheiden sich bewusst gegen eine weitere Corporate-Karriere im Angestelltenverhältnis und bevorzugen die selbstständige Management- und Beratungstätigkeit. Ein wesentliches Kriterium für uns ist auch, ob jemand eine AG oder GmbH gegründet hat – das signalisiert uns Ernsthaftigkeit, sich künftig als selbstständiger und professioneller Unternehmer zu betätigen.

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

Sie sprechen einen entscheidenden Punkt an: Fachexpertise muss man natürlich mitbringen, aber der menschliche Faktor ist ebenso 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, Empathie und Führungsstärke sind hierfür entscheidend. Unsere Interim Managerinnen und Manager müssen in der Lage sein, Teams mitzureissen, anzupacken und vorauszuendenken. Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass Leadership eine komplexe Aufgabe darstellt, daher legen wir auch grossen Wert auf eine hohe Sozialkompetenz.

Was geschieht genau, wenn ein Unternehmen die AIM AG kontaktiert und um die Vermittlung einer externen Führungsperson bittet?

Sobald ein Kundenunternehmen Bedarf anmeldet, herrscht bei uns sozusagen «Alarmstufe Rot», denn meistens ist Schnelligkeit, gepaart mit Sorgfalt, gefragt. Wir tauschen uns in einem kurzen Gespräch mit dem Linienverantwortlichen, dem CEO oder dem VRP aus, um die Ausgangslage zu erläutern und das benötigte Profil massgeschneidert zu definieren. Dabei eruieren wir nicht nur die funktionalen und fachlichen Kompetenzen, sondern auch, wie der Zielbetrieb kulturell und führungs-technisch agiert. Nach diesen Gesichtspunkten durchforsten wir anschliessend unser über rund 750 Personen starkes, partnerschaftliches Netzwerk. Die Bandbreite eines Mandats kann vom Übernehmen einer Fachabteilung eines Konzerns bis hin zum Lenken eines ganzen mittelständischen Unternehmens reichen. Dabei kommt uns zugute, dass wir – die drei Partner von AIM sowie unsere Crew – unsere Interim Managerinnen und Manager persönlich kennen oder zumindest bei deren Evaluation zugegen waren. In der Regel erhalten Unternehmen 24 Stunden nach ihrer ersten Anfrage drei Profile von uns vorgelegt. Damit schaffen wir bewusst ein «Luxusproblem», denn jedes Profil hat Hand und Fuss, ist also eine echte Alternative; es gibt keine Alibi-Vorschläge. Jedes Dossier ist mit Notizen und Angaben zu den Stärken und Schwächen der jeweiligen Person versehen und schafft damit maximale Transparenz.

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

Wir begleiten den Prozess von A bis Z, wahren aber die gebotene Distanz, um allen Beteiligten den notwendigen Spielraum zu gewähren. Sobald der Startschuss zum Mandatseinsatz erfolgt ist, mischen wir uns nicht aktiv in das operative Geschäft ein. Die Managerin oder der Manager muss von Anfang an performen, das ist klar. Die Personen, die wir vermitteln, sollen sogleich führen und gestalten können sowie das Problem lösen – so lautet schliesslich ihr Auftrag. Doch wir verfügen über präzise Kontrollmechanismen: Monatlich muss ein Zeitrapport ausgefüllt werden, der genau festhält, wie viel und was der Interim Manager geleistet hat. Dieser Bericht wird vom Manager, von Kundenseite sowie von uns visiert. Parallel dazu gibt es einen schriftlichen Mandatsbericht, der aufzeigt, welche Ziele erreicht wurden, welche Themen noch laufen und wo die erfolgskritischen Punkte liegen, unter Darlegung der möglichen Massnahmen. Somit sind wir stets genau im Bild darüber, was im Unternehmen passiert, bzw. wie der Interim Manager performt.

Sie sind einer von drei AIM-Partnern. Worauf legen Sie bei AIM besonders Wert und wie wollen Sie Ihr Unternehmen künftig weiterentwickeln?

Die Schlüsselkomponente in unserem Business sind natürlich die Menschen, die wir in den Unternehmen einsetzen dürfen. Markus Lüscher, André Meier und ich legen daher grössten Wert auf erstklassige Dossiers. Wir dürfen uns über einen grossen Zulauf freuen, und die meisten Kandidatinnen und Kandidaten weisen als selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer eine gewisse, übrigens sehr erwünschte, Seniorität auf. Allerdings stellen wir in letzter Zeit bei der Frage der Selbstständigkeit auch eine leichte Verjüngung fest, was uns freut. Auch die Anzahl der Frauen in unserem Netzwerk steigt allmählich kontinuierlich.

Die Ansprüche hinsichtlich der Unternehmenskultur steigen ebenfalls, wir benötigen und vermitteln daher ausschliesslich Persönlichkeiten mit hoher Kompetenz, breiter Erfahrung und dem nötigen Fingerspitzengefühl.

KI und Digitalisierung sind die beherrschenden Themen unserer Zeit, die auch die Führung verändern.

Das ist korrekt und wir erachten diese Entwicklungen auch in unserem Business als Chance. KI wird menschliche Führungskräfte und Manager niemals ersetzen. Aber unsere Führungspersonen müssen mit den Tools vertraut und auch mit der digitalen Denkweise auf «Du und Du» sein. Wir setzen Bereitschaft fürs Training sowie für die Bildung voraus, ebenso Offenheit und Neugierde für neue Tools, weshalb wir unseren Leuten daher immer empfehlen: Ihr habt ein enormes Know-how, einen riesigen beruflichen Erfahrungsschatz, den ihr aber konsequent pflegen und weiterentwickeln müsst. Weiterbildungen sind dementsprechend essenziell, um sich à jour zu halten. Viele unserer Interim Managerinnen und Manager sind im Nebenamt selbst Dozierende, Fach- oder Prüfungsexperten in ihrer Branche und geben ihr Wissen entsprechend weiter.

Wie dürfte sich der Markt für Interim Managerinnen und Manager weiterentwickeln?

Aktuell sehen wir in vielen Branchen einen Reform- und Transformationsstau. Das heisst, es besteht Handlungsbedarf bei Restrukturierungen, im Bereich M&A oder bei den IPOs. Die aktuellen globalen Unsicherheiten, mit Krieg sowie der Zollsituation und weiteren Handelshemmnissen, verstärkt den Bedarf an fachspezifischen Personen. Zudem sind Überbrückungen bei Führungsfunktionen, z. B. im Fall von Vakanzen, seien diese strukturell oder medizinisch, an der «Tagesordnung» – und werden es bleiben, unabhängig von der wirtschaftlichen Situation. Den dadurch entstehenden Bedarf können wir sehr gut abdecken. Dafür sind wir ja da. Zudem sind wir in der Lage, den in vielen Branchen grassierenden Fachkräftemangel zu entschärfen, indem wir interimistische Projektleitungen ermöglichen. Übrigens haben wir mit Giulia Senn, der Leichtathletik-Schweizermeisterin über 400 Meter, auch eine hervorragende Botschafterin für unser Unternehmen gewinnen können, die für Top-Qualität, Leistung auf Antrieb, Schnelligkeit, physische und mentale Fitness und letztlich auch für Swissness steht; also exakt die Werte, die sowohl uns als auch unsere Führungspersonen auszeichnen.