

## Executive Search im Wandel der Zeit: Veränderungen über die vergangenen 20 Jahre

*Die Arbeitswelt hat sich stark verändert, und mit ihr auch die Art und Weise, wie [Executive-Search-Unternehmen](#) Führungskräfte rekrutieren. Der Suchprozess hat sich in dieser Zeit von einer aufwendigen, eher selten genutzten Methode der Talentgewinnung, zu einem wichtigen Instrument im Wettbewerb um die besten Führungskräfte entwickelt.*

Die [Roy C. Hitchman AG](#) blickt auf knapp 40 Jahre Executive-Search-Erfahrung zurück. Zu Beginn war die Profession der ‘Headhunter’ eher negativ konnotiert und hatte den Ruf, den Unternehmen die besten Mitarbeiter abspenstig zu machen. Der Führungskräftemarkt war im Vergleich zu heute schlecht dokumentiert und die Identifikation geeigneter Zielkandidaturen eine der Hauptaufgaben im Such- und Evaluationsprozess. Das hat sich über die Jahre stark verändert und ist folgenden Umständen zuzuschreiben:

### Technologischer Fortschritt

Mit dem Fortschritt der Technologie haben sich auch die Möglichkeiten der Talentgewinnung erweitert. Während früher Headhunter primär auf manuelle Recherchen, Networking und Gespräche mit Industrieexperten angewiesen waren, gibt es heute eine Vielzahl von digitalen Tools und Plattformen, die die Suche nach Talenten erleichtern. Google, LinkedIn, Xing und andere soziale Netzwerke haben es für den Executive Search einfacher gemacht, potenzielle Kandidaten zu identifizieren und diskret zu kontaktieren. Auch künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen werden zunehmend genutzt, um die Suche nach Talenten zu automatisieren und zu optimieren. Industrielle Verbände sowie Foren und Anlässe sind im Executive Search ebenfalls bestens dazu geeignet, Führungspersönlichkeiten zu identifizieren und für die zu suchende Position anzusprechen.

Darüber hinaus haben sich auch die Auswahlprozesse verändert. Heutzutage können Unternehmen mithilfe von Datenanalyse und künstlicher Intelligenz Kandidatenprofile erstellen, um besser zu verstehen, welche Kandidaten am besten zu den Anforderungen der Position passen. Dies spart nicht nur Zeit und Geld, sondern ermöglicht auch eine objektivere Auswahl.

### Diversität und Inklusion werden zu Assets

Viele [Verwaltungsräte](#) und CEOs haben erkannt, dass gelebte [Diversität und Inklusion](#) nicht einfach ein KPI ist, sondern markt- und wettbewerbsrelevante Vorteile bringt. Wir werden in unseren Mandaten zusehends und explizit aufgefordert, unsere Suche auf eine breitere und vielfältigere Gruppe von Kandidaturen auszurichten. In der Beurteilung dieser gilt es sicherzustellen, dass keine Vorurteile oder Stereotypen bei der Auswahl zum Tragen kommen.

## Veränderung der Arbeitswelt und Arbeitsplatzkultur

Die [Digitalisierung](#) und die zunehmende Globalisierung haben dazu geführt, dass Unternehmen heute weltweit agieren und häufiger virtuelle Teams bilden. Dies hat auch die Anforderungen an Führungskräfte verändert. Executive- Search- Unternehmen müssen heute Kandidatinnen und Kandidaten finden, welche die Fähigkeit mitbringen, in virtuellen Teams und einer globalen Arbeitswelt zu arbeiten. Hybride Modelle sind en vogue, stellen das Management aber vor Herausforderungen. Es gilt, in diesem anspruchsvollen Umfeld eine positive Arbeitsplatzkultur zu schaffen. Das ist nachweislich ein entscheidender Faktor für die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.

Waren es vor 20 Jahren vor allem die Arbeitnehmenden, welche sich bewarben, so kämpfen heute die Arbeitgeber um die Besten und bewerben sich mit modernen Arbeitsumgebungen, zeitgemässen Pensen und einer Palette von Benefits.

## Was sind die neuen Anforderungen an Führungskräfte?

Die [Anforderungen an Führungskräfte](#) haben sich in den letzten 20 Jahren stark verändert. Die fachlichen Kompetenzen sind nach wie vor relevant, verlieren aber gegenüber Leadership-Qualität und Soft-Skills an Gewicht.

Executive- Search- Consultants achten in einer immer schneller drehenden Wirtschaft vermehrt auf soziale und emotionale Kompetenzen. Mitarbeitende suchen Klarheit und Orientierung. Führungskräfte, welche dies vermitteln können, machen den Unterschied. Das bedeutet für die Executive- Search- Unternehmen vertiefte Expertise in der Beurteilung von Soft-Skills durch Zertifizierung in Assessment-Systemen.

## Mobilisierung geeigneter Kandidaturen

Im 'war for talent' reicht es für viele Unternehmen nicht mehr, Zielkandidatinnen und Zielkandidaten zu identifizieren und auf offene Vakanzen anzusprechen. Zu gross ist die Auswahl an Besten und deren Umgarnung durch den Wettbewerb.

Was bedeutet das für den Executive Search? Headhunter müssen eine noch persönlichere und vertrauensvollere Beziehung zu den Kandidatinnen und Kandidaten aufbauen, um die Vorzüge des Wechsels zum Auftraggeber glaubhaft präsentieren und eine Mobilisierung einleiten zu können.

## Mehr Gewicht auf Diagnostik

Eine Vielzahl kurzer und hoch validierter Tests in den Bereichen Persönlichkeitsanalyse sowie das schlussfolgernde Denken helfen, die in den Interviews erhaltenen 'subjektiven' Eindrücke zu validieren und zu substantieren. Was früher die Aufgabe von aufwendigen Tages-Assessments war, lässt sich heute zu einem gewissen Teil durch maximal einstündige Tests bewältigen. Es ist nach wie vor so, dass Assessments unabhängig vom Executive-Search-Geschäft durchgeführt werden sollten. Validierte Kurzttests helfen aber, die Kandidaturen auf der Shortlist zu prüfen und damit mehr Objektivität zu gewährleisten.

## Veränderungen im Umgang mit Daten

Der Umfang und die zunehmende Nutzung von Daten haben den Executive-Search-Prozess ebenfalls verändert. Die CVs auf Papier und die Dokumentation der Kunden mittels Stapeln von Dokumenten und Berichten sind zugunsten von Online-Portalen, zur Einsicht in Kandidatendetails, verschwunden. Allerdings birgt die Verwendung von Daten auch Risiken. Unternehmen müssen vermehrt sicherstellen, dass sie die Daten ihrer Kandidaten ordnungsgemäss verwalten und schützen. Das Recht der Kandidatinnen und Kandidaten an ihren Daten sowie zur Einsicht und Herausgabe ihrer gespeicherten Daten, verlangt nach sicheren Systemen und dokumentierten Prozessen.

Vor allem die breit zugänglichen Plattformen wie [LinkedIn](#) und [Xing](#) haben dazu beigetragen, dass vor allem Grossunternehmen einen wesentlicheren Teil ihres Rekrutierungsbedarfs mit internen 'Recruiting Centers' und 'Active Sourcing' selbst abdecken. ValisierDas hat dazu geführt, dass Executive-Search-Unternehmen wie die Roy C. Hitchman AG, sich auf die Besetzung von anspruchsvollen und komplexen Führungsaufgaben spezialisiert hat, bei denen es entscheidend ist, dass Kandidatinnen und Kandidaten als Persönlichkeiten in die Firmenkultur passen. Wir verfügen über die dafür notwendige Methodik und Diagnostik.