

# Ready for Business

Trends in der Executive Search



Andreas Erbenich.  
www.andreaserbenich.de  
Foto: Erbenich

Soll ein Unternehmen den gewünschten „nachhaltigen“ Erfolg haben, werden hierzu u.a. Führungskräfte benötigt, die ein Unternehmen auch erfolgreich leiten und entwickeln können.

Wenn auch für Sie qualifizierte, flexible und mobile Führungskräfte wichtiges und wertvolles Kapital sind, um die Unternehmensziele tatsächlich zu erreichen, müssen Sie hierbei wichtige Fragen richtig beantworten: Wo finden? Wie ansprechen? Wie auswählen? Wie begeistern?

Als probates Instrument hierfür soll im Folgenden die Executive Search und ihre Anwendung heute vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Recruitingprozesse beleuchtet werden:

Der Begriff Executive Search, auf Deutsch auch Direktsuche genannt, steht für eine mögliche Vorgehensweise bei der Besetzung von Führungspositionen in Unternehmen. Anfang des 20. Jahrhunderts in den USA entwickelt, hat sich Executive Search bei der Suche nach Top-Führungskräften als das Mittel der Wahl etabliert, da sich erfahrungsgemäß die Gesuchten auf eine geschaltete Anzeige nicht bewerben würden.

Die klassische Vorgehensweise ist, dass eine Personalberatung von ihrem Auftraggeber (gerne auch Klient genannt) beauftragt wird, einen Kandidaten mit einem bestimmten Qualifikationsprofil zu suchen. Das Beratungsunternehmen analysiert mögliche Zielunternehmen und stellt eine Liste von potentiellen Kandidaten zusammen, die darin vermutet werden, und spricht diese an.

Bei Eignung und Interesse findet ein persönliches Gespräch mit dem Kandidaten statt. Das Ergebnis dieses Interviews wird in einem vertraulichen Bericht, auch „confidential report“, zusammengefasst. Es erfolgt im nächsten Schritt die persönliche Präsentation beim Auftraggeber, im Idealfall die Einstellung.

Durch die Nutzung des Internets mit der Möglichkeit der permanent wahrnehmbaren Banner- und Anzeigenschaltungen bzw. der sozialen Medien wie Xing, LinkedIn, Facebook, etc. erfolgt eine Veränderung der Kandidatenansprache bzw. der Suchmethoden. Die digitale Transformation ist also auch beim Recruiting von Führungskräften angekommen.

## Zwischen digitalem Recruiting und analoger Willkommenskultur

Die Erwartungen interessanter Kandidaten sind vielfältig und erfordern ein intelligentes Zusammenspiel digitaler Technologien und analoger Begegnungen. Zu den Erfolgsfaktoren für das Recruiting zählt nicht allein der Grad der Digitalisierung.

Die Bewerber erwarten umfassende und schnell verfügbare Informationen zu Unternehmen und Jobs. Diese Erwartungshaltung können Personalberater mit passgenauen Informationen wie aussagekräftige Job-Beschreibungen und Transparenz über den gesamten Bewerbungsprozess leisten.

Dazu gehören auch sowohl Informationen zum Arbeitsplatz (personelle und materielle Ausstattung, Aufgabeninhalte, etc.) als auch konkrete Angaben zu Work-Life-Balance und individuelle Leistungen wie flexible Arbeitszeitmodelle und andere Incentives wie Smartphone, Laptop, Jobticket.

Neben der Unternehmenspräsentation bleibt eine persönlich-empathische und wohlwollende Haltung, die dem Kandidaten gegenüber Wertschätzung zum Ausdruck bringt, der weitaus wichtigste Faktor in einem erfolgreichen Executive Search-Prozess. Fühlt sich ein zum analogen Vorstellungsgespräch eingeladenen Kandidat nicht wertgeschätzt, wird er wahrscheinlich von seiner Bewerbung Abstand nehmen. Schafft man es, in persönlichen

Begegnungen eine angenehme Atmosphäre zu schaffen, nimmt der Bewerber auch im Ergebnis eine Absage als konstruktiven Beitrag wahr.

Die Professionalisierung des digitalisierten Recruitingprozesses ist deshalb der zentrale Stellhebel für ein erfolgreiches Recruiting. Dies so zu gestalten oder zumindest so erscheinen zu lassen, ist eine der Aufgaben des erfolgreichen Personalberaters.

## Authentisch, interessiert und erfolgreich

Ein authentisch erlebtes Interesse und hybride Rekrutierungsstrategien werden an Bedeutung gewinnen. Hierbei steht die Orchestrierung digitaler und analoger Kontaktpunkte der Kandidaten durch den Personalberater, der für seinen Auftraggeber Erfolg haben möchte im Mittelpunkt.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist auch die Kommunikation während des Recruitingprozesses, also die Verknüpfung der analogen Erfahrung im Auswahlprozess mit digitaler Interaktivität. Diese dient dazu, die Verlaufskommunikation kontinuierlich zu steuern, die Abstimmung über vertragliche Dokumente zu beschleunigen und Fragen im „Chatformat“ zu klären.

Wird ein Bewerbungsverfahren durch eine Personalberatung begleitet, können notwendige Abstimmungen innerhalb der Unternehmen durch den Berater kompensiert und die zeitliche Taktung forciert werden.

Letztere ist entscheidend, um Kandidaten in einem umkämpften Markt zu gewinnen, weil diese immer wieder mehrere Optionen und einen entsprechenden Entscheidungsdruck haben. Durch eine solche Prozessqualität in der Rekrutierung können Unternehmen punkten und Vertrauen erzeugen: die Basis jedes Arbeitsvertrages.

[moebelmarkt.de](http://moebelmarkt.de) → ERFOLG