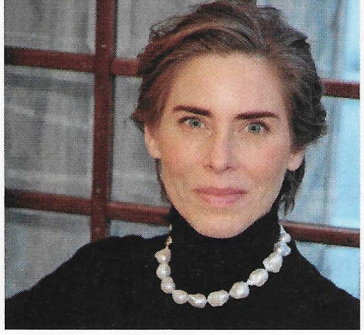
EXECUTIVE SEARCH

Videocalls mit Topmanagern

Julia Zdrahal-Urbanek über die Arbeit als **HEADHUNTER IN CORONA-ZEITEN** und die Effekte auf das Recruiting.



JULIA ZDRAHAL-URBANEK, Managing Partner der globalen Executive-Search-Gruppe Alto Partners.

Executive Search, die Arbeit der Headhunter, lief auch im Lockdown weiter. Aufgrund der Beschränkungen aber etwas anders. Julia Zdrahal-Urbanek, Personalberaterin auf Management Level und Managing Partner der globalen Executive-Search-Gruppe AltoPartners, gibt Einblicke, was sich bei der Suche nach und Auswahl von Kandidaten für Topmanagementpositionen und Aufsichtsratsbesetzungen getan hat:

→ „Eine der guten Nachrichten ist, dass Klienten und Kandidaten sehr schnell auf Webmeetings umgestiegen sind", berichtet die Expertin. So finden etwa Interviews in Rahmen einer aktuellen Aufsichtsratssuche online statt, so Zdrahal-Urbanek.

→ Bei Klienten sei die Bereitschaft, Topmanager webbasiert auszuwählen und aufzunehmen, teilweise bereits vorhanden: „Sogar Onboarding-Programme finden online statt. Dies aber nur, wenn nicht anders möglich – etwa bei der Suche eines CFOs in einem Land, das von Österreich derzeit nicht bereist werden kann." Bei der Managementsuche innerhalb Österreichs bestehe aber nach wie vor der Wunsch, die Endauswahlgespräche persönlich zu führen. So fänden Hearings derzeit in großen Sälen statt. „Es wird angenehmer sein, wenn alles back to normal ist", sagt sie.

→ Im Hinblick auf die Kandidatensuche beobachtet die Headhunterin, dass „Line-Manager für uns sehr kurzfristig erreichbar und generell an Gesprächen interessiert sind." Das sei „extrem positiv für uns und unsere Klienten" – und ein Unterschied zur Finanzkrise 2009: „Damals haben Suchen deutlich länger gedauert, weil viele Kandidaten kein Interesse an einem Jobwechsel hatten. Es erschien oft zu unsicher, den routinierten Managementjob für den Schritt in neue Terrains aufzugeben." In der aktuellen Krise, beobachtet Zdrahal-Urbanek, scheine das nicht so zu sein: „Viele beschäftigen sich gerade jetzt mit ihrer zukünftigen Karrierelaufbahn, die intern und extern stattfinden kann."

→ Bei Anforderungen für Aufsichtsratssuchen, die schon zuletzt deutlich detaillierter und anspruchsvoller geworden sind, komme nun das Kriterium „krisengeprüft" dazu. Briefings dafür würden bei gleichbleibenden Gender- und Diversity-Zielen immer spezifischer und exakter ausfallen. T