

Trends in HR
und Recruiting



Mag. Bernadette Arnoldner, Executive Director Talentor Austria

Leadership 2.0: Cultural Fit wird wichtiger

Was müssen Führungskräfte von morgen können? Das durchleuchtete eine brandaktuelle Leadership-Studie 2024 von Spectra im Auftrag von Talentor. Demnach legen punkto Leadership-Recruiting Unternehmen zusehends Wert darauf, dass Führungskräfte einen Cultural Fit aufweisen. Reine Performance-Orientierung ist passé. Stattdessen ist ein Mix aus Empathie, Selbstreflexion und unternehmerischem Denken gefragt.

VON ROBERT FALKINGER

Im Recruiting von Führungskräften öffnen sich völlig neue Trendfenster. So rückt die Bedeutung der Unternehmenskultur immer mehr in den Vordergrund. Was das Leadership-Recruiting angeht, bedeutet das, dass Unternehmen hohen Wert darauf legen, dass Führungskräfte einen Cultural Fit aufweisen. Führung bedeutet demnach keine reine Performance-Orientierung (wenngleich diese ein wesentlicher Leadership-Baustein ist), sondern eine ausgewogene Mischung aus Empathie, Selbstreflexion und unternehmerischem Denken. Mag. Bernadette Arnoldner, Executive Director von Talentor Austria: „Richtig gutes Leadership entsteht, wenn Persönlichkeiten nicht nur fachlich glänzen, sondern auch das Herz der Unternehmenskultur tragen. Dieser Cultural Fit ist der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.“

Emotionale und digitale Kompetenzen.

Die wichtigsten Fähigkeiten, die ein Leader aus Sicht der Befragten mitbringen sollte sind laut der Spectra-Studie: Emotionale Intelligenz (laut zwei Drittel der Befragten), Anpassungsfähigkeit / Flexibilität (49 Prozent), Resilienz (48 Prozent), digitale Kompetenz (58 Prozent).

„Der Cultural Fit ist der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.“

Employer Branding. An Relevanz gewinnt in den nächsten ein bis zwei Jahren auch Employer Branding. Davon sind immerhin 80 Prozent der Befragten überzeugt. Und wie mischt die vieldiskutierte KI mit? Zehn Prozent der Befragten setzen bereits aktuell auf KI im Recruiting-Prozess, am häufigsten beim Schreiben von Stellenanzeigen.

Beim Suchen und Finden geeigneter Kandidat:innen für Führungspositionen sind hohe Forderungen beim Gehalt, Arbeitszeiten, Urlaub für 62 Prozent der Befragten die größte Herausforderung. 59 Prozent sagen, es gibt zu wenige Kandidat:innen für Führungspositionen, 55 Prozent der Befragten nehmen zudem Defizite bei Bewerber:innen wahr. Am häufigsten betrifft dies die – aus Sicht der Befragten – fehlende Arbeitsmoral, beschrieben anhand der Bereitschaft, die „Extra-Meile“ zu gehen.

Festzuhalten ist hier jedoch auch, dass 45 Prozent der Befragten keine nennenswerten Defizite

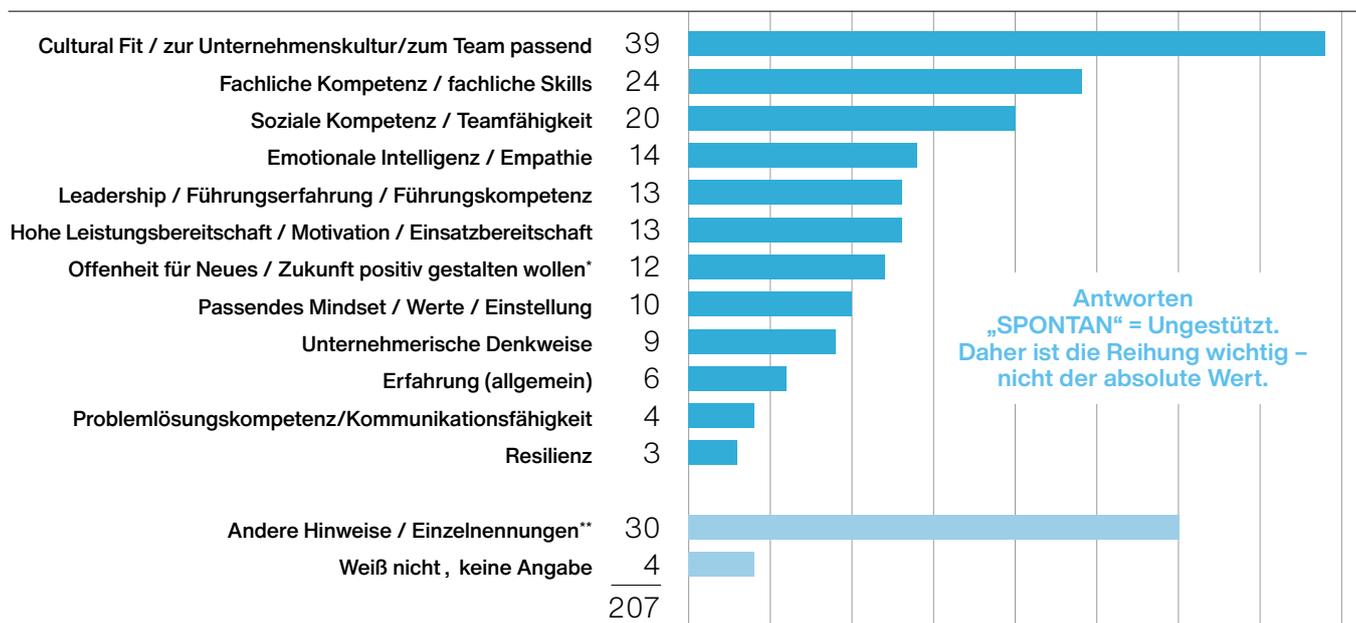
bei Bewerber:innen für Führungspositionen wahrnehmen. Demzufolge geben 26 Prozent der Befragten an, dass in ihrem Unternehmen so gut wie immer ein externer Personal-Dienstleister für die Besetzung neuer Stellen beauftragt wird. Weitere 61 Prozent vergeben in bestimmten Fällen die Personalsuche extern.

Auf all das müssen sich auch externe Personaldienstleister selbst einstellen. Von diesen erwarten sich so gut wie alle Befragten die Erfüllung von Faktoren, die Kunden:innen positiv überraschen und begeistern können, sogenannte Begeisterungsfaktoren: Hohe Menschenkenntnis / emotionale Intelligenz, Hohe Kundenorientierung (Kundenwünsche erkennen und umsetzen), Ausgezeichnete Marktkenntnis / Branchenwissen, Hohe Lösungsorientierung. Ebenso wichtig sind die Basisfaktoren, bei deren Erfüllung ein eher neutraler Zustand in Bezug auf die Zufriedenheit, bei Nichterfüllung aber Unzufriedenheit entsteht: Rasches / zeitgerechtes Reagieren auf Anfrage, freundliche Mitarbeiter:innen, unbürokratische Arbeitsweise, hohe Transparenz.

Die in dieser Studie gewonnenen Erkenntnisse stehen auf durchaus solider Basis. Befragt wurden insgesamt 100 Entscheidungsträger:innen, wobei 43 Interviews mit Kunden:innen der Talentor Austria durchgeführt wurden. Die Untersuchung erfolgte branchenübergreifend, wobei mit 56 Prozent Life Science & Healthcare überrepräsentiert ist, es gab aber kaum Unterschiede in den Branchen, daher wurden die Ergebnisse aggregiert.

Suche nach Führungskräften. Worauf Unternehmen beim Suchen und Finden besonderen Wert legen (spontan)

Insgesamt, n = 100



Antworten „SPONTAN“ = Ungestützt. Daher ist die Reihung wichtig – nicht der absolute Wert.

Stichprobe: • n = 100 Entscheidungsträger aus verschiedenen Branchen (Healthcare & Life Science, Consumer Goods Retail, Industrial & Construction) befragt.
 • Knappe 90 Prozent der Befragten sind in Führungspositionen tätig und etwa 40 Prozent Kunden der Talentor Austria (das Gros mit mehrjähriger Kundenbeziehung).
 *neugierig sein / innovatives Denken; **Genannt wurde ergänzend: Vernetzung in der Branche, Authentizität, Integrität, Gesamtpaket muss passen Basis: Unternehmen / Angaben in %
 Frage 7d: Worauf legen Sie bzw. Ihr Unternehmen beim Suchen und Finden von Führungskräften besonderen Wert? Quelle: Talentor