



Executive Search in Zeiten der Corona-Pandemie

Aktuelle An- und Einstellungsdynamiken in der Wirtschaft

Die tiefgreifenden Veränderungen der vergangenen Wochen stellen sowohl unsere Gesellschaft als auch unsere Wirtschaft vor enorme **Herausforderungen**. Unser Alltag ist beruflich wie privat in weiten Teilen von Unsicherheit geprägt. Um unseren Kunden in dieser dynamischen Zeit auch weiterhin bestmöglich zur Seite stehen zu können, haben wir – wie so viele andere Unternehmen auch – unser **Tagesgeschäft** vorerst **in den digitalen Raum verlagert**.

Doch welche Implikationen birgt solch eine flächendeckende Verschiebung eigentlich für Besetzungsprozesse, in deren Kontext persönlicher Kontakt als entscheidend gilt?

Diese Frage haben wir uns gestellt und die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die **An- und Einstellungsdynamiken in der Wirtschaft** kurzerhand mit Hilfe einer Umfrage untersucht.

Die Ergebnisse bieten einen Einblick in die derzeitigen Praktiken vieler Unternehmen, beleuchten die Potentiale und Grenzen digitaler Tools und zeigen damit sowohl **aktuelle als auch zukünftige Entwicklungen und Bedarfe im Executive Search** auf.

Teilnehmer der Umfrage

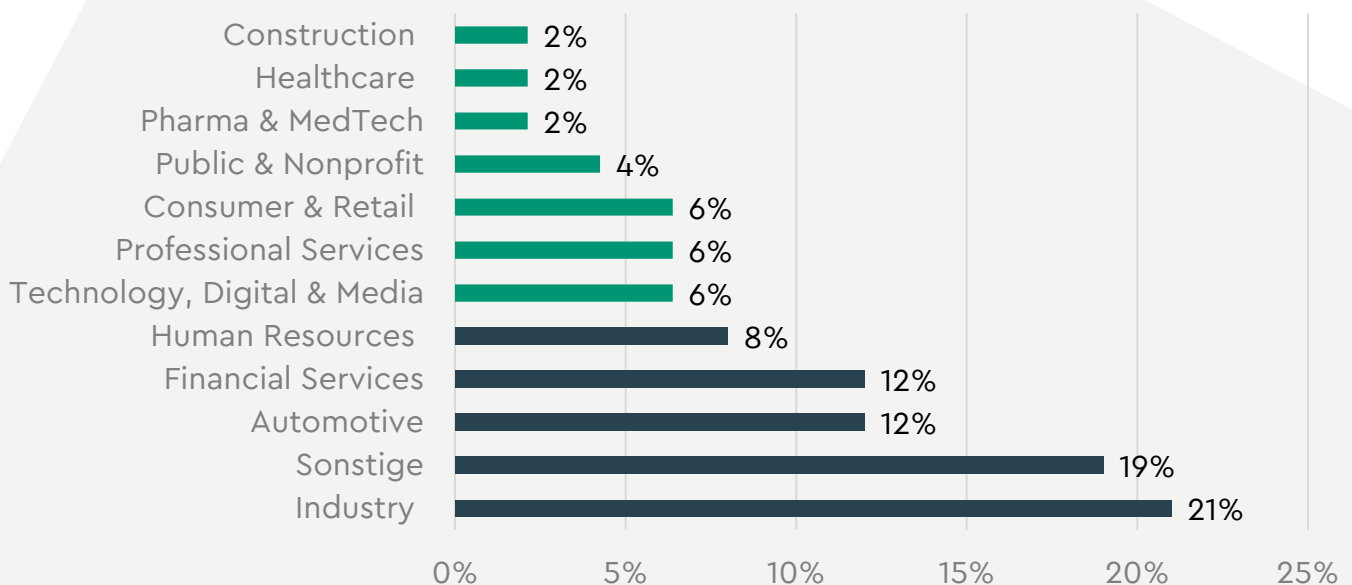


Eckdaten

- 729 Teilnehmer (überwiegend aus dem DACH-Raum)
- Die Teilnehmer stammen überwiegend aus dem DACH-Raum sowie aus weiteren europäischen Ländern
- Erhebungszeitraum: 01. bis 17. April 2020

Mehr als die Hälfte der Teilnehmer ist in den Branchen Industry, Automotive, Financial Services oder HR tätig.

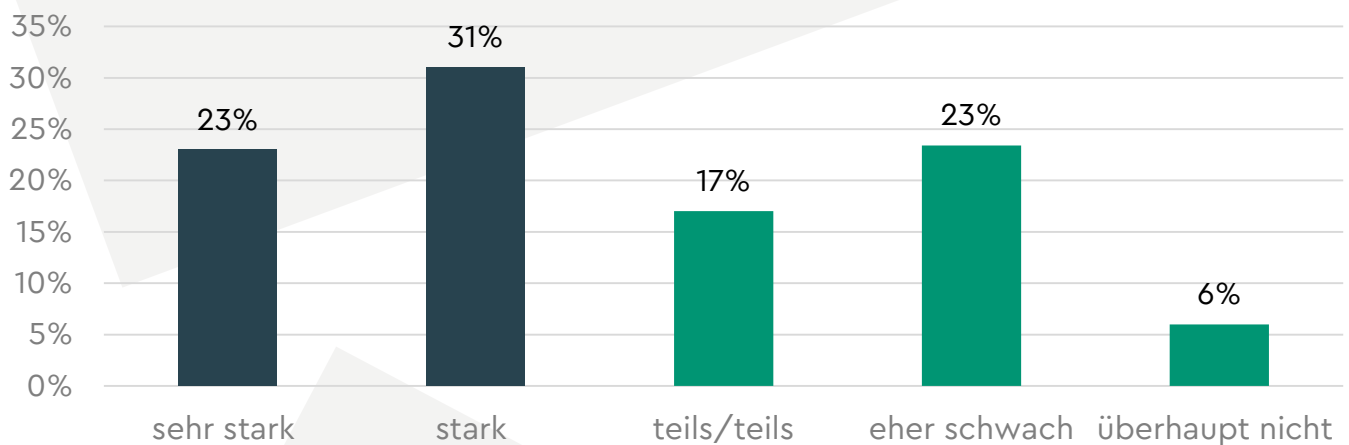
In welcher Branche sind Sie tätig?



Ergebnisse

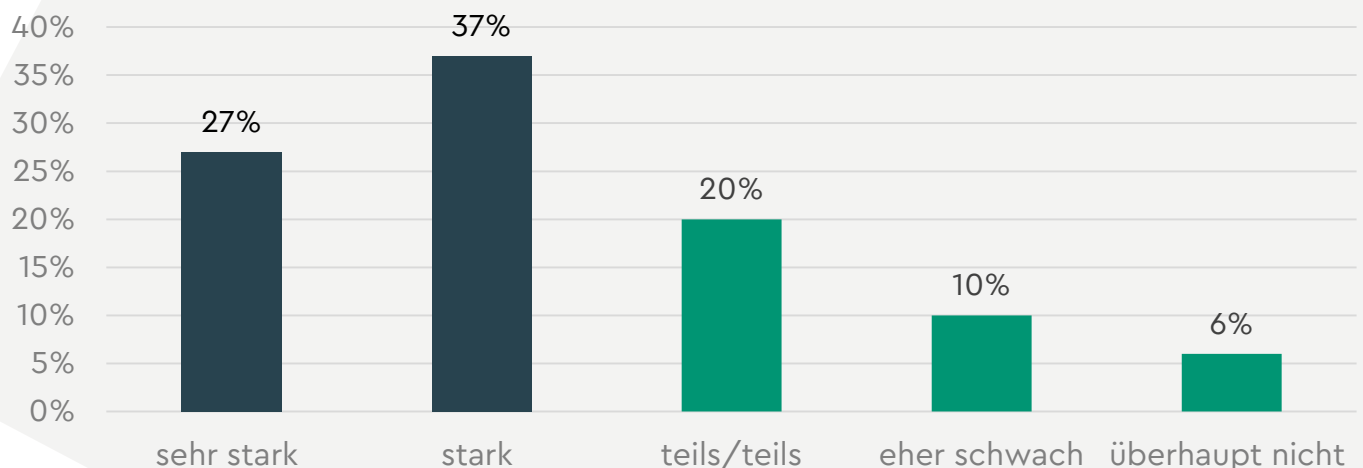
Während 54% der Teilnehmer schätzen, dass ihr Unternehmen stark betroffen ist, sehen 46 % entweder keine oder eine eher schwache Auswirkung.

Wie stark ist Ihr Unternehmen aktuell aufgrund der Corona-Ausbreitung betroffen?



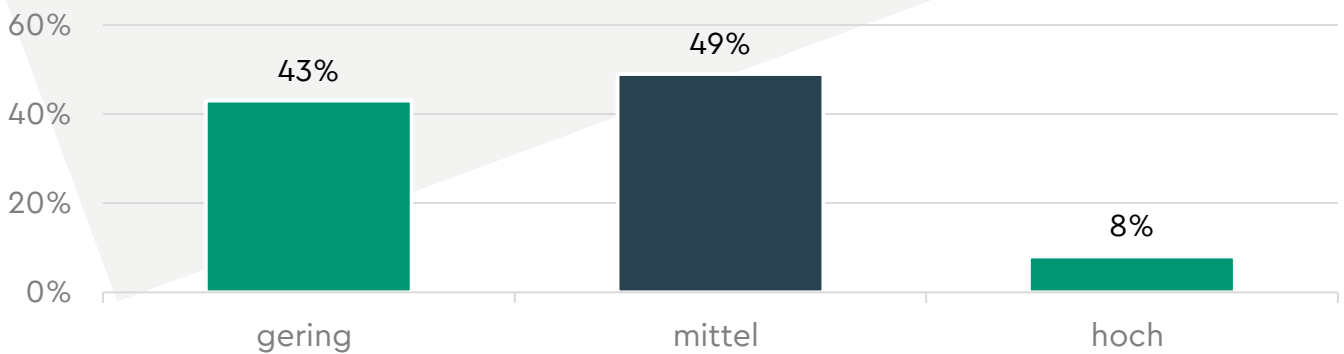
Zwei Drittel der Teilnehmer geben an, in ihrem Arbeitsumfeld stark betroffen zu sein.

Wie stark sind Sie in Ihrem Arbeitsumfeld aktuell aufgrund der Corona-Ausbreitung betroffen?



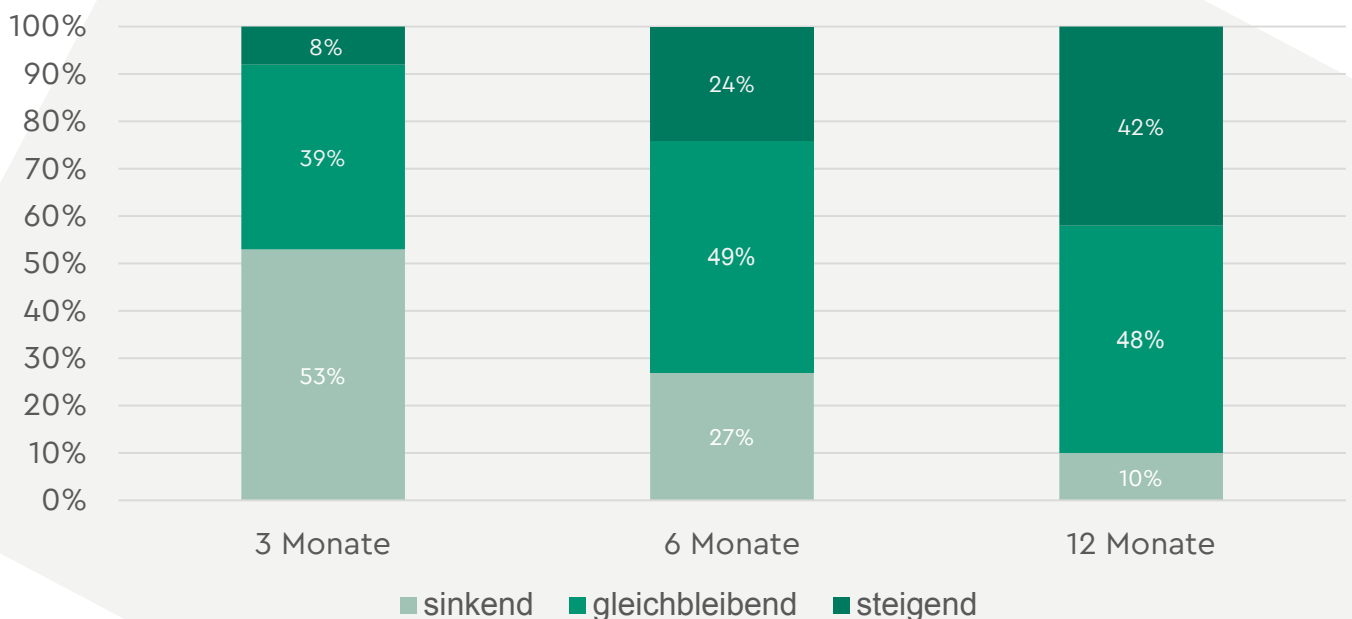
Knapp die Hälfte der Teilnehmer schätzt die Wechselwilligkeit von Kandidaten auf einem mittleren Niveau ein.

Wie schätzen Sie in der aktuellen Corona-Krise die Wechselwilligkeit von Kandidaten für Executive Positionen ein?

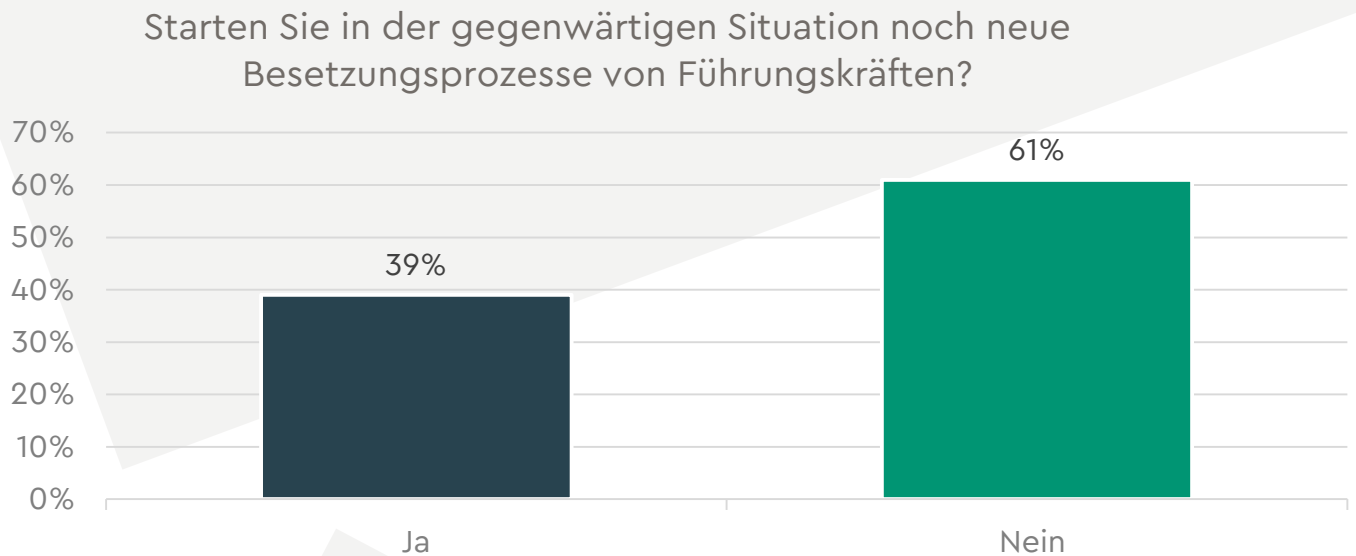


Fast drei Viertel der Teilnehmer rechnen mit einer gleichbleibenden bis steigenden Nachfrage in den kommenden sechs Monaten.

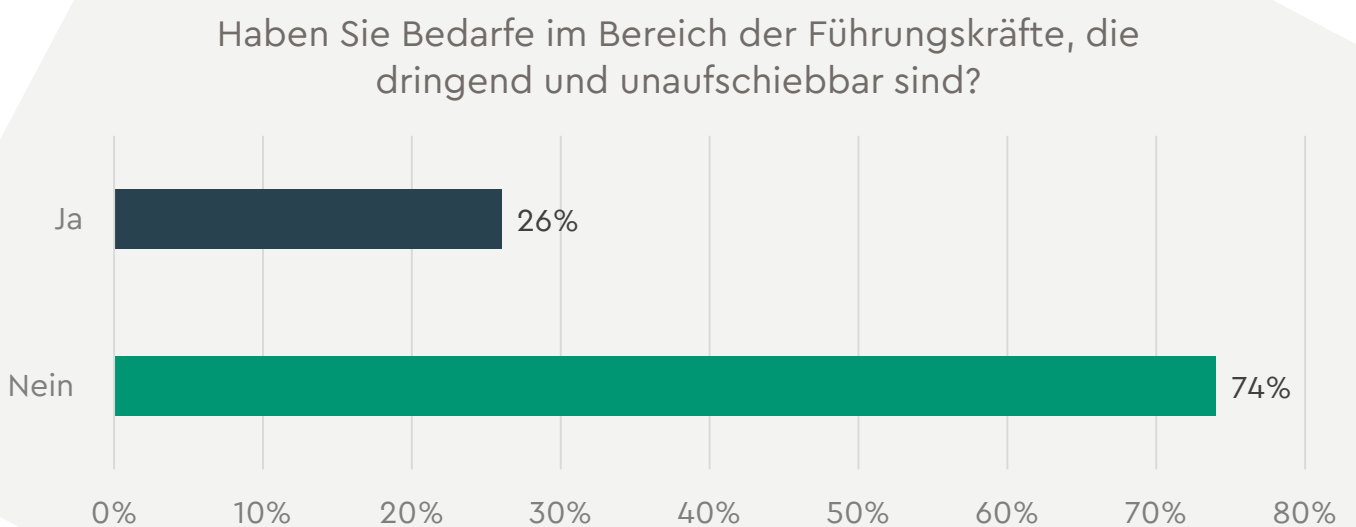
Wie wird sich die Nachfrage nach Führungskräften in Ihren Märkten in den kommenden Monaten entwickeln?



39% der Teilnehmer beginnen aktuell noch neue Besetzungsprozesse.



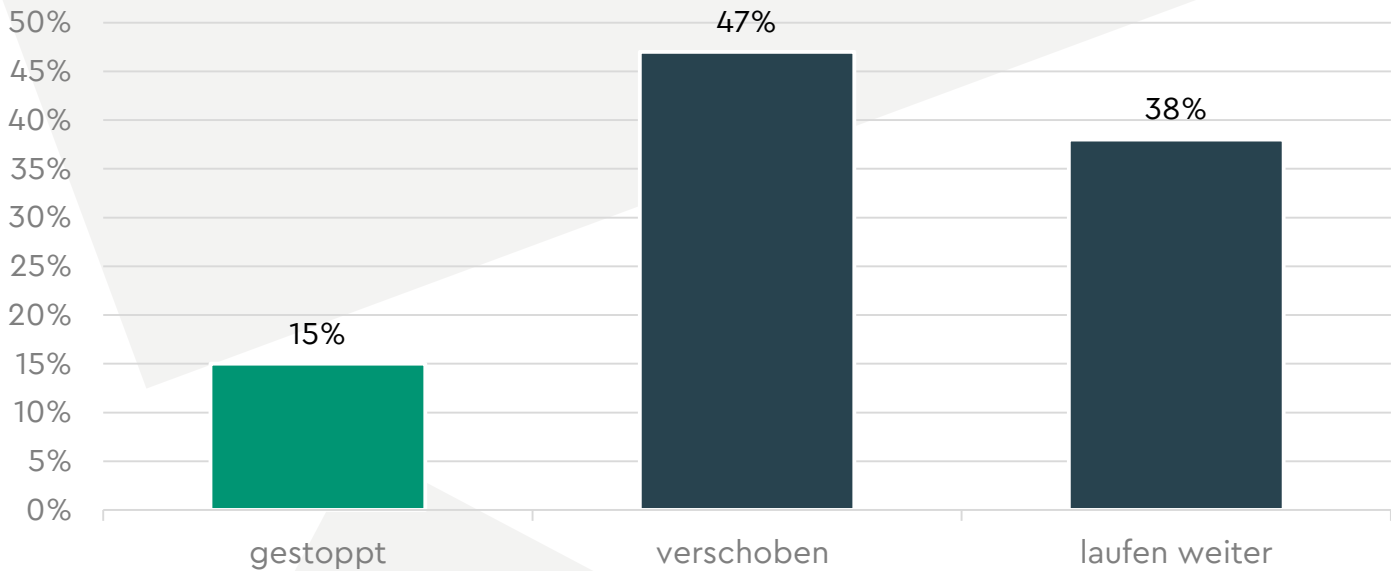
Über ein Viertel der Teilnehmer gab an, dass sie noch Positionen haben, die dringend nachbesetzt werden müssen.



* Mehrfachnennungen möglich

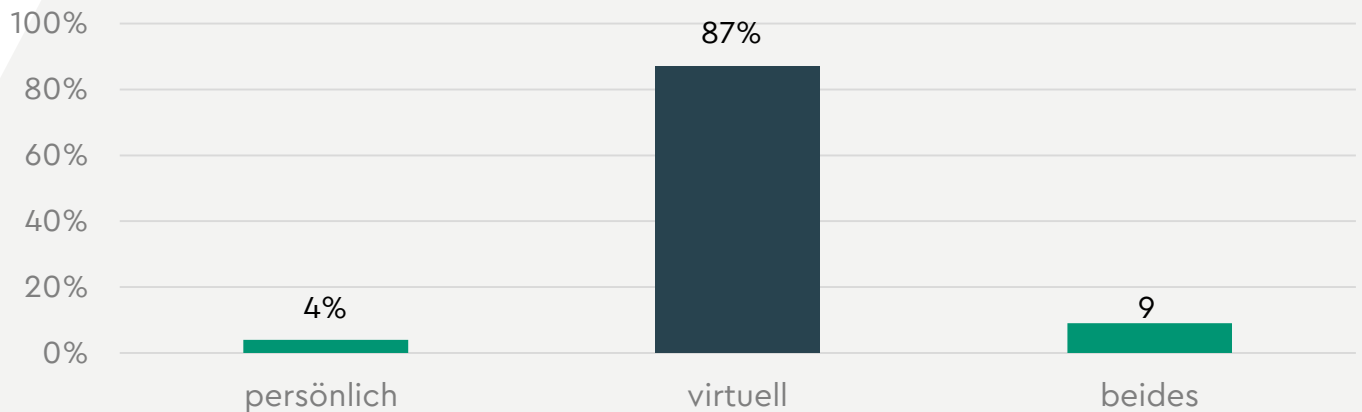
Die Mehrheit der laufenden Besetzungsprozesse läuft weiter oder wird verschoben – nur 15% der laufenden Suchen wurden gestoppt.*

Haben Sie laufende Besetzungsprozesse von Führungskräften aufgrund der aktuellen Situation gestoppt oder verschoben?



87% der Teilnehmer wickeln aktuelle Besetzungsprozesse virtuell ab.*

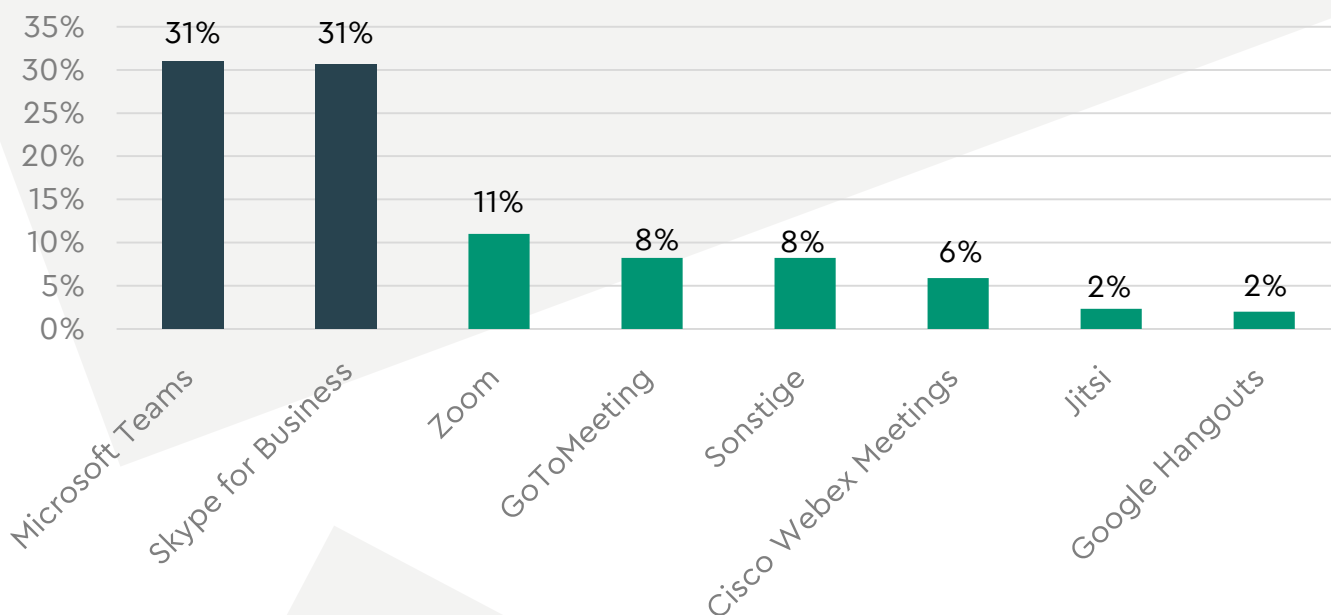
Sofern bei Ihnen derzeit noch Besetzungsprozesse stattfinden, wie werden diese abgewickelt?



* Mehrfachnennungen möglich

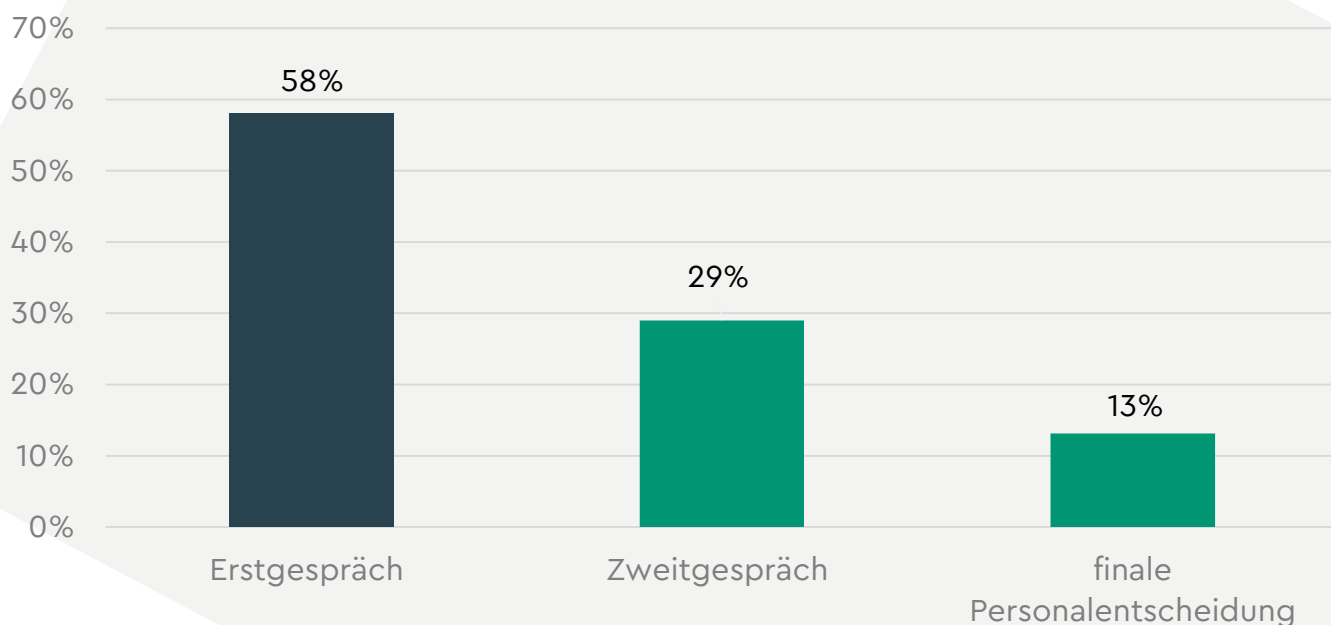
Im Bereich virtueller Tools zur Interviewführung sind *Microsoft Teams* und *Skype for Business* am häufigsten im Einsatz.*

Sofern Besetzungsprozesse bei Ihnen derzeit virtuell stattfinden, welche Tools werden hierfür von Ihnen genutzt?



58% der Teilnehmer sind der Meinung, dass Videointerviews persönliche Erstgespräche ersetzen können.*

Ein Vorstellungsgespräch per Video findet immer mehr Anklang. Kann ein Videointerview, gerade in Zeiten von Corona, persönliche Gespräche ersetzen?



* Mehrfachnennungen möglich

Wie wird die Suche nach Führungskräften „post-Corona“ funktionieren?

„Virtuelle Tools werden an Bedeutung gewinnen“

„Digitalisierung wird eine nachhaltige Stärkung und zunehmende Akzeptanz erfahren“

„Nach einer gewissen Zeit wird wieder nach altbewährten Mustern gearbeitet werden“

„Recruiting-Prozesse werden effizienter gestaltet sein“

„Empathie und Krisenmanagement werden an Bedeutung gewinnen“

„Das persönliche Gespräch wird sicher nicht vollständig entfallen“

„geringere Reisetätigkeit“



Zusammenfassung der Umfrageergebnisse

- Während 54% der Teilnehmer schätzen, dass ihr Unternehmen stark betroffen ist, sehen 46% (Healthcare, Financial und Professional Services) entweder keine oder eine eher schwache Auswirkung.
- Knapp die Hälfte der Teilnehmer schätzt die Wechselwilligkeit von Kandidaten auf einem mittleren Niveau ein.
- Fast drei Viertel der Teilnehmer rechnen mit einer gleichbleibenden bis steigenden Nachfrage in den kommenden sechs Monaten.
- 39% der Teilnehmer starten aktuell noch neue Besetzungsprozesse.
- Über ein Viertel der Teilnehmer gab an, dass sie noch Vakanzen haben, die dringend nachbesetzt werden sollen (z.B. Schlüsselrollen in IT und Operations).
- 85% der bereits laufenden Besetzungsprozesse laufen weiter oder werden verschoben.
- Die Bereitschaft von Kunden und Kandidaten, digitale Tools für Videointerviews und Besprechungen zu verwenden, hat zugenommen. 87% der Teilnehmer wickeln aktuelle Besetzungsprozesse virtuell ab. *Microsoft Teams* und *Skype for Business* sind dabei am häufigsten im Einsatz.
- 58% der Teilnehmer sind der Meinung, dass Videointerviews persönliche Erstgespräche ersetzen können.

Ausblick

- 53% der Teilnehmer sehen eine sinkende Nachfrage in den kommenden drei Monaten. Fast drei Viertel der Teilnehmer rechnen mit einer **gleichbleibenden bis steigenden Nachfrage** in den kommenden sechs Monaten.
- Die aktuellen Erfahrungen mit digitalen Medien werden in die Zeit nach der Krise einfließen und die Suche nach Führungskräften wird in Zukunft **verstärkt digital** funktionieren.
- Während ein Teil der Teilnehmer glaubt, dass die **altbewährten Prozesse sich wieder einpendeln** werden, sind viele der Ansicht, dass die Kommunikation über virtuelle Tools post-Corona an Bedeutung gewinnen wird. Hierzu kommen noch weitere Vorteile wie eine **geringere Reisetätigkeit**.
- Es wird von vielen Befragten vermutet, dass die Gewöhnung an die **digitalen Prozesse** den Recruiting-Prozess in Zukunft **effizienter** gestalten wird.

Kontakt



Jörg Breiski

Managing Director | Partner

Kienbaum Consultants International GmbH

Löwengrube 18 | 80333 München

joerg.breiski@kienbaum.de | Tel.: +49 89 45 87 78-66



Falk Runge

Managing Director | Partner

Kienbaum Consultants International GmbH

Löwengrube 18 | 80333 München

falk.runge@kienbaum.de | Tel.: +49 89 45 87 78-14



Vanessa Rühmann

Director Executive Search | Head of
Quality, Efficiency & Innovation

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 5 | 51149 Köln

vanessa.ruehmann@kienbaum.de | Tel.: +49 221 801 72-787

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterspezifischer Sprachformen verzichtet.

Leading by #WePowerment