

Executive search als leiderschapsvraagstuk

Waarom wie je aanneemt iets zegt over wie je bent als leider



Moore
& Partners

Introductie

Executive search wordt vaak gezien als een noodzakelijke stap.
Er is een rol. Er is een behoefte. Er moet iemand komen.

Maar op dit niveau is aanstellen nooit neutraal.

Wie je aanneemt,
zegt iets over wat je belangrijk vindt.
Over wat je wilt behouden en wat je durft te veranderen.

Deze download verkent executive search
niet als invuloefening,
maar als strategische én persoonlijke leiderschapskeuze.

Elke aanstelling is een signaal

Een executive hire is meer dan een oplossing.
Het is een boodschap.

Naar:

- de organisatie
- het leiderschapsteam
- de cultuur
- en de toekomst

Je laat zien:

- waar je op stuurt
- welk gedrag je waardeert
- en welke richting je kiest

Zelfs wanneer dat niet expliciet wordt uitgesproken.

Waarom executive search nooit alleen over competenties gaat

Competenties zijn zichtbaar.
Leiderschap is dat veel minder.

Op executive niveau gaat het zelden om:

- kennis
- ervaring
- intellect

Die zijn er vrijwel altijd.

Het verschil zit in:

- hoe iemand richting geeft
- hoe beslissingen worden genomen
- hoe macht wordt gebruikt

Dat raakt aan wie jij bent als leider
en hoe jij leiding wilt geven.

De verleiding van zekerheid

In onzekere tijden lonkt zekerheid.

Bekende namen.

Herkenbare paden.

Bewezen profielen.

Dat voelt veilig.

Maar zekerheid kan ook bevestigen
wat eigenlijk ter discussie staat.

Executive search vraagt daarom om een andere vraag:

Wat vraagt deze fase werkelijk van leiderschap?

Niet:

Wie lijkt het meest op wat we al kennen?

Wat je tolereert, versterk je

Leiderschap laat zich niet alleen zien in wat je doet,
maar ook in wat je accepteert.

Een executive aanstelling versterkt:

- gedrag
- stijl
- tempo
- besluitvorming

Wanneer je iemand aanneemt die past bij de bestaande dynamiek,
bevestig je die dynamiek.

Wanneer je iemand aanneemt die iets toevoegt,
zet je beweging in gang.

Dat vraagt moed.

Executive search als spiegel voor leiderschap

Een search proces legt veel bloot.

Vragen als:

- Wat missen we echt?
- Waar voelen we ons ongemakkelijk?
- Wat durven we niet los te laten?

komen vroeg of laat op tafel.

Executive search fungeert daarmee als spiegel.
Niet alleen voor de organisatie,
maar ook voor het leiderschap dat haar stuurt.

De persoonlijke laag in strategische keuzes

Op executive niveau zijn keuzes zelden puur rationeel.

Ze raken aan:

- identiteit
- reputatie
- vertrouwen
- en persoonlijke overtuigingen

Dat maakt search soms spannend.
En soms uitgesteld.

Maar juist door deze laag te erkennen,
wordt het proces scherper en eerlijker.

Wanneer search werkelijk versterkend wordt

Executive search wordt versterkend wanneer:

- richting expliciet is
- rolontwerp scherp is
- verwachtingen worden uitgesproken

- en leiderschap bereid is te reflecteren

Dan gaat het niet om het vullen van een plek,
maar om het versterken van koers en cultuur.

Executive search binnen de visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we executive search
als een leiderschapsvraagstuk.

Niet omdat het complex moet zijn,
maar omdat het impactvol is.

We begeleiden searches vanuit:

- context en fase
- leiderschap en cultuur
- en de vraag wat werkelijk nodig is

Niet om snel te plaatsen,
maar om duurzaam te versterken.

Slot

Executive search is nooit alleen een strategische keuze.
Het is ook een persoonlijke.

Wie je aanneemt,
vormt wie je organisatie wordt.

Leiders die dat serieus nemen,
gebruiken search niet om te herstellen wat was,
maar om richting te geven aan wat komt.

Niet door zekerheid te zoeken.
Maar door bewust te kiezen.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl