

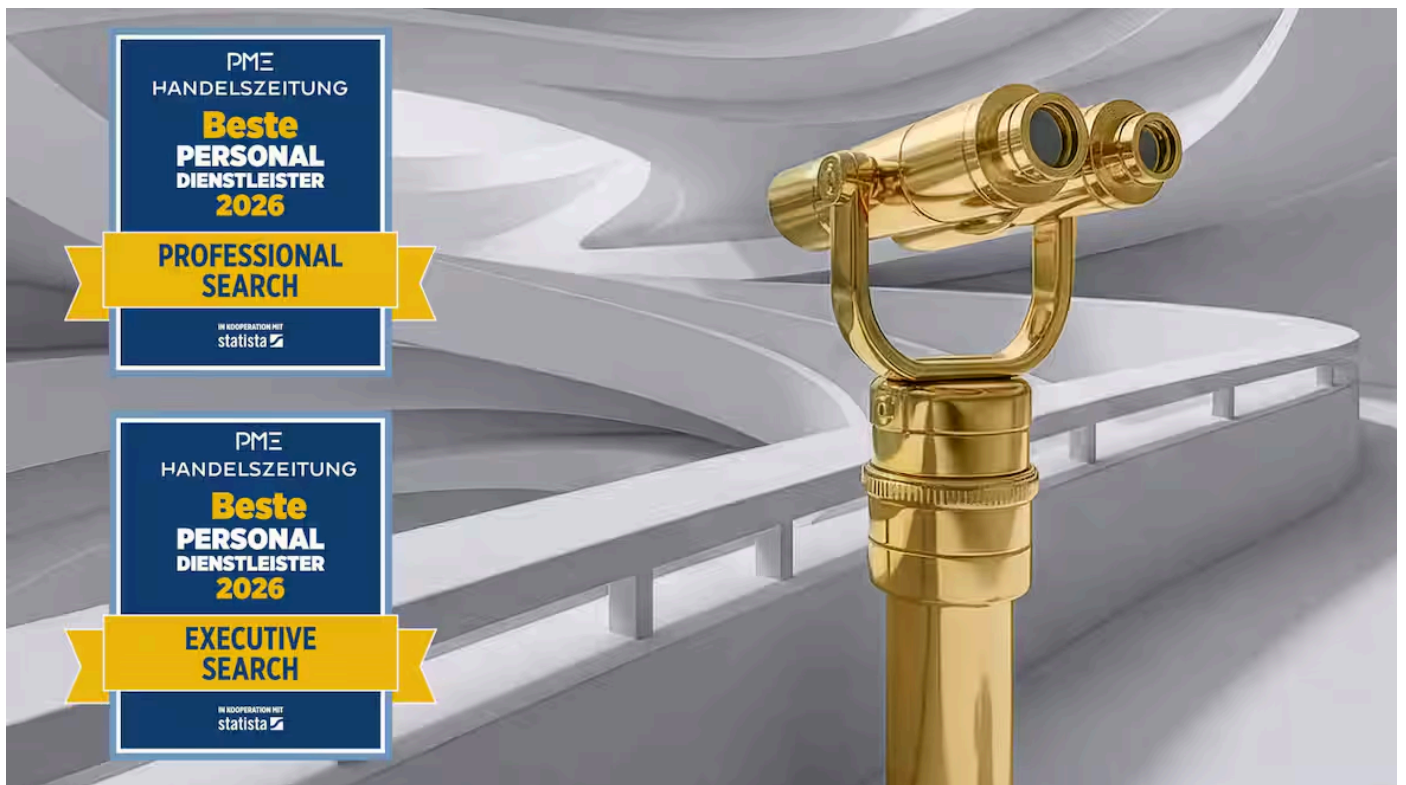
Beste Personaldienstleister 2026

«Die Biografie ist heute nur noch die Eintrittskarte»

Roman Huber weiss, wie man heute echtes Potenzial erkennt, auch wenn KI jeden Lebenslauf glättet.

Wilma Fasola

Publiziert am 26.03.2026 um 08:00 Uhr



Executive- und Professional-Search Michael Keller

HZ Dieser Inhalt stammt von handelszeitung.ch

Roman Huber ist Managing Partner bei der Roy C. Hitchman Executive Search AG. Die Zürcher Firma ist seit vierzig Jahren auf die Suche und Beurteilung von

Führungskräften spezialisiert. Ihr Fokus liegt auf Technologie- und KI-affinen Verwaltungsräten und C-Level-Besetzungen.

KI liefert heute perfekte Lebensläufe auf Knopfdruck. Woran erkennen Sie in diesem Umfeld noch echtes Potenzial?

Die Biografie ist heute nur noch die Eintrittskarte, aber kein Beleg mehr für die Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit. KI glättet im Grunde jeden Lebenslauf. Und genau darum setzen wir auf hoch validierte Tests und spezifische strukturierte Interviews. Vor allem aber fragen wir nach. Und hören hin. Wir wollen verstehen, wie ein Mensch unter Druck agiert. Ganz wichtig ist dabei Klarheit. Frei nach Einstein: Wer eine komplexe Sache nicht einfach erklären kann, hat sie nicht tief genug durchdrungen. Wir bohren nach, bis wir die strategische Urteilskraft eines Kandidaten wirklich spüren.

Wie wichtig ist heute Mut als Kompetenz geworden?

Mut ist hoch relevant im Führungsalltag. Erfolg ist letztlich eine Abfolge guter Entscheidungen, und die benötigen zum Beispiel auch Mut zur Lücke. Wir prüfen in Gesprächen gezielt, ob jemand ohne vollständige Datenlage entscheiden kann. Echte Führung beweist sich im Sturm, nicht im Hafen. Was eben bedeutet, nicht in Starre zu verfallen und Verantwortung von sich zu schieben, sondern handlungsfähig zu bleiben.

Was denken Sie, warum scheitern heute Führungskräfte, die lange Zeit als «sichere Bank» galten?

Die Halbwertszeit von Wissen ist drastisch gesunken. Relevanz entsteht durch kontinuierliche Weiterentwicklung. Ein weiterer Grund ist mangelhafte Governance. Zum Beispiel KI: Hier sehen wir oft einen blinden Fleck im Verwaltungsrat. Viele delegieren das Thema an die Geschäftsleitung. Und diese delegieren es weiter an den CTO oder CDO. Aber wer KI delegiert, delegiert die strategische Verantwortung. Ohne klare Governance entsteht ein schleichender Kontrollverlust, bei dem Systeme entscheiden, während der Verwaltungsrat formell haftet. Wer sagt: «Das geht altersbedingt an mir vorbei», handelt schlicht verantwortungslos gegenüber der Zukunftsfähigkeit der Firma.

Professional Search

🔍 Search

Unternehmen	Score	Webseite	Hauptsitz	Anzahl Standorte in der Schweiz
Flexis	●●●●○	www.flexis.ch	Renens	11-50
Freestar-Informatik	●●●●	www.freestar.ch	Hünenberg	1-10
G&U Job4You	●●●●○	www.gundu.ch	Bern	1-10
Gi Group	●●●●●	ch.gigroup.com	Neuchâtel	11-50
Glaus Personal	●●●●●	www.glauspersonal.ch	Ziegelbrücke	1-10
Gut Personal Consulting	●●●●●	www.gutpersonal.ch	Wetzikon	1-10
Hays	●●●●●	www.hays.ch	Zürich	1-10
Human Professional Personalberatung	●●●●●	www.humanpro.ch	Zürich	1-10
Humanis	●●●●●	www.humanis.ch	Zürich	1-10
Innopool	●●●●	www.innopool.ch	Münchenbuchsee	1-10
Interiman Group	●●●●●	www.interiman-group.ch	Renens	11-50
Job 3000	●●●●○	www.job-3000.ch	Zürich	1-10
Job Impuls	●●●●●	www.jobimpuls.ch	Zug	1-10
Job Solution	●●●●●	www.jobsolution.ch	Zürich	1-10
Joker Kaderselektion	●●●●○	www.jokerkaderselektion.ch	Zürich	1-10
Joker Personal	●●●●●	www.jokerpersonal.ch	Affoltern am Albis	11-50
Jöra Lienert	●●●●●	www.ioera-lienert.ch	Luzern	1-10

Legende:

●●●●● 90,0 bis 100 Punkte ●●●●○ 82,5 bis unter 90,0 Punkte

●●●● 75,0 bis unter 82,5 Punkte

Quelle: Statista

HANDELSZEITUNG

Was haben Sie in Ihrem Unternehmen getan, damit Sie zukunftsfähig bleiben?

Wir setzen zunehmend auf KI-Agentensysteme und nutzen sie zur Automatisierung und zur fundierten Analysevorbereitung. Diese technologische Effizienz hat direkte Auswirkungen auf die Kosten, und davon profitieren unsere Kunden. Entscheidend bleibt für uns aber das Prinzip «Human in Control»: Bei jeder qualitativen Beurteilung ist das menschliche Urteil die letzte Instanz. Da unsere Partner selbst langjährige Erfahrung als C-Level-Führungskräfte oder

Unternehmer mitbringen, verstehen wir die operative und strategische Realität unserer Kunden nicht nur vom Hörensagen.

Was ist denn der grösste Fehler, den ein Personalberater heute machen kann?

Wenn der Berater denkt, er müsse die Wahl für den Kunden treffen. Unsere Aufgabe ist es, eine exzellente Auswahl zu präsentieren, damit der Kunde die beste Entscheidung fällen kann. Ein weiterer Fehler ist eine unsaubere Abklärung des Backgrounds. Da wir bei Roy C. Hitchman von unserer Qualität überzeugt sind, gewähren wir meist ein Jahr Garantie auf unsere Platzierungen. Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber Kandidaten und Kunden sehr ernst.

Und was ist Ihr abschliessender Rat an die Entscheider im Jahr 2026? Worauf liegt der Fokus?

«Mehr Fernrohr und weniger Rückspiegel» bleibt das Gebot der Stunde. Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen müssen den Mut haben, unbequeme Fragen zu stellen. Und KI ist kein Zukunftsthema, sie ist Gegenwart. Sie trennt jene Gremien, die führen, von jenen, die geführt werden. Es gibt keinen Shortcut.