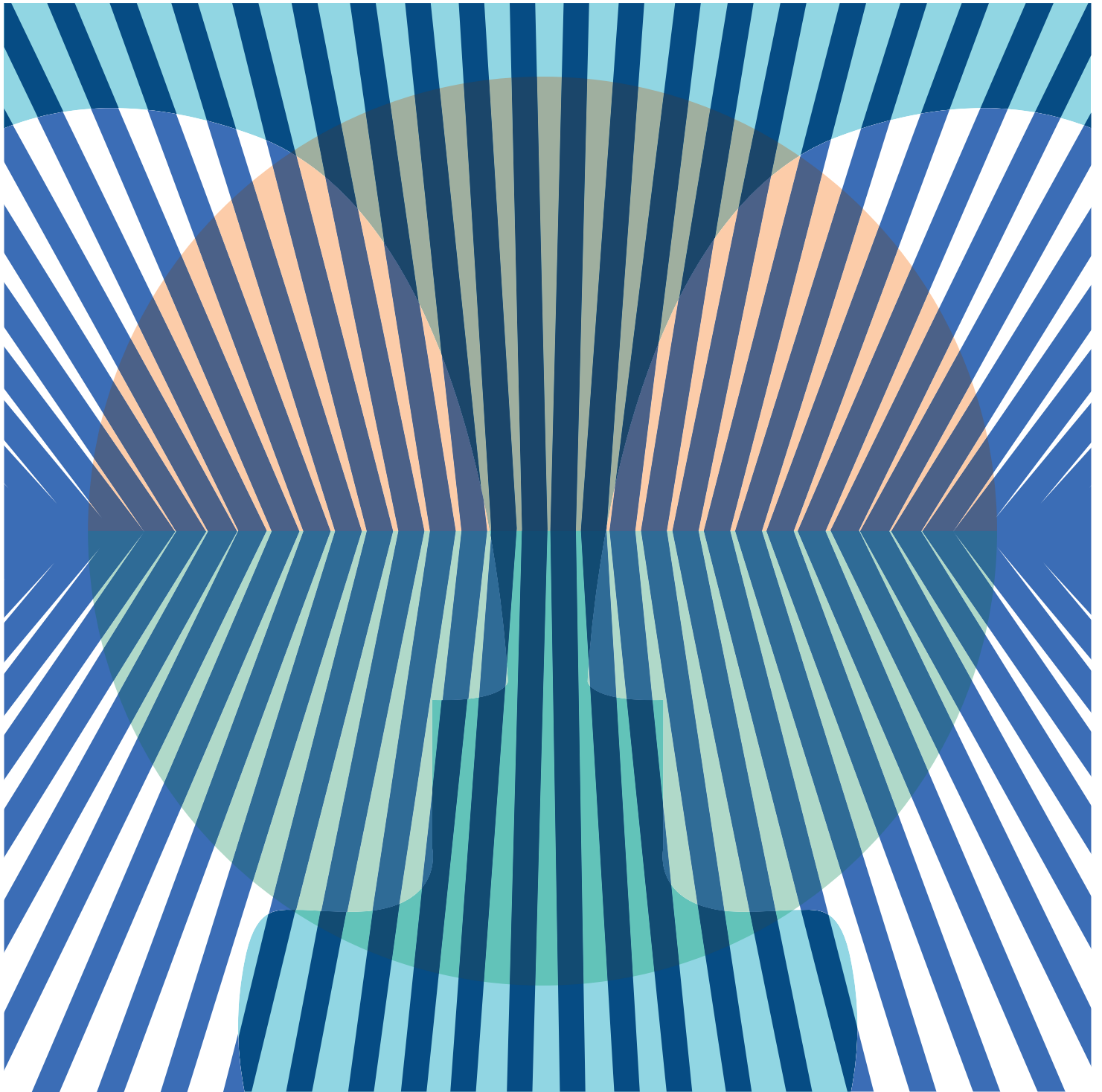


WELCOME 2026

Reflexion & Management-Denkanstösse
von den Partnern der
Roy C. Hitchman Executive Search AG



ROY C. HITCHMAN AG
EXECUTIVE SEARCH

WELCOME 2026

Reflexion und Management-Denkanstösse

von den Partnern der Roy C. Hitchman Executive Search AG

» *Wir sind gross
genug, um
professionell relevante
Executive-Search-Mandate
zu führen.*

*Und klein genug,
um Mandate individuell,
persönlich, agil und
schnell zum Erfolg
zu führen.* «

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Mit »Welcome 2026« halten Sie eine besondere Publikation in den Händen, die nicht nur einen Blick nach vorn wagt, sondern auch ein bedeutendes Jubiläum markiert: das 40-jährige Bestehen der Roy C. Hitchman Executive Search AG.

Seit vier Jahrzehnten begleiten wir Führungskräfte und Unternehmen auf ihrem Weg zu Exzellenz und nachhaltigem Erfolg. Dieses Jubiläum ist für uns Anlass, innezuhalten, zu reflektieren und die Essenz dessen zu teilen, was gute Führung in einer sich ständig wandelnden Welt ausmacht.

In einer Zeit, die von beispielloser Dynamik und Komplexität geprägt ist, sind Orientierung und tiefgreifendes Verständnis wichtiger denn je. Märkte verändern sich rasant, Technologien entwickeln sich exponentiell, und die Anforderungen an Führungspersönlichkeiten wachsen stetig. Wie navigiert man durch Stürme? Wie fördert man Innovation, wenn das Vertraute Sicherheit verspricht? Und wie bleibt man menschlich und authentisch in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt?

Diese Publikation ist unser Beitrag zu diesen Fragen. Sie ist eine Sammlung von Management-Denkanstössen und Impulsen zur Leadership- und Führungsentwicklung, die sich an der zeitlosen Weisheit von zwölf ausgewählten Zitaten grosser Denker, Philosophen und Persönlichkeiten orientiert.

Von Albert Einsteins Plädoyer für Einfachheit bis zu Hermann Hesses Aufruf zum Handeln, von Dalai Lamas Blick auf Herausforderungen bis zu Konrad Adenauers Appell zum Mut – jedes Zitat dient als Ausgangspunkt für eine tiefere Betrachtung zentraler Führungsthemen.

Wir haben diese Zitate nicht zufällig gewählt. Sie spiegeln die **Kernprinzipien** wider, die wir bei Roy C. Hitchman seit 40 Jahren leben und vermitteln:

Klarheit, Resilienz, Dialogbereitschaft, Mut, Gelassenheit, Lernbereitschaft, Innovationsgeist, Werteorientierung, Krisenfestigkeit, Perspektivenwechsel, Ermutigung, Umsetzungsstärke, Hoffnung, emotionale Intelligenz und die untrennbare Verbindung von Führung und Lernen.

»Welcome 2026« ist somit mehr als eine Jubiläumsschrift. Es ist ein Kompass für die Führungskräfte von heute und morgen, eine Einladung zur Selbstreflexion und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Mögen die hier versammelten Gedanken Sie inspirieren, Ihre eigene Führungsrolle neu zu denken.

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und freuen uns darauf, Sie auch in den kommenden Jahren auf Ihrem Weg zu begleiten.

Mit herzlichen Grüssen

Ihr Team der
Roy C. Hitchman Executive Search AG

*»If you can't
explain it simply,
you don't
understand it
well enough.«*

Albert Einstein



Denkanstoss

Klarheit in der Sache und in der Kommunikation ist ein Indikator für Tiefe im Verständnis. Führungskräfte sollten komplexe Ideen so aufbereiten können, dass sie auf allen Ebenen verstanden werden.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Sachverhalt tief verstehen, Komplexität erkennen

- Entwickeln Sie die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu durchdringen, zu analysieren und ihre Kernbotschaft zu extrahieren
- Wenden Sie Strategien zur Priorisierung und Strukturierung von Informationen an, um diese verständlich zu vermitteln

2 Adressatengerechte Kommunikation trainieren

- Entwickeln Sie eine zielgruppenorientierte Sprache: fachlich und inhaltlich konsistent mit spezifischer Anpassung je Adressat (Team, Geschäftsleitung, Öffentlichkeit) – nachvollziehbare Formulierung
- Trainieren Sie Ihre visuelle und narrative Aufbereitung (z.B. Storytelling, Analogien, einfache Diagramme)

3 Reflexion über eigenes Verständnis und blinde Flecken

- Erkennen Sie eigene Wissenslücken: Wenn etwas nicht einfach erklärt werden kann, liegt der Fokus auf Nachlernen und vertiefter Auseinandersetzung
- Kultivieren Sie Selbstreflexion als Bestandteil authentischer Führung

4 Empathische Führung durch transparente Kommunikation

- Schaffen Sie Vertrauen durch klare, verständliche Kommunikation – auch in schwierigen oder emotional aufgeladenen Situationen
- Setzen Sie Zuhören und Rückfragen als Führungsinstrumente gezielt ein

5 Wissenstransfer und Lernkultur fördern

- Eignen Sie Wissen nicht nur selbst an, sondern geben Sie es bewusst weiter und machen Sie es für andere zugänglich
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem Fragen willkommen sind und Lernen auf allen Ebenen gefördert wird



*»Jede Situation,
die du jetzt meisterst,
bleibt dir in der
Zukunft erspart.«*

Dalai Lama

Denkanstoss

Herausforderungen sind Trainingsfelder für die Zukunft. Wer sie jetzt bewusst nutzt, baut Resilienz auf individueller und organisatorischer Ebene auf.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Resilienz und emotionale Selbstregulation

- Gestalten Sie den eigenen Umgang mit Druck, Stress und Rückschlägen bewusst, um auch in schwierigen Phasen handlungsfähig zu bleiben
- Entwickeln Sie emotionale Stabilität, die es erlaubt, Ruhe und Klarheit ins Team zu bringen – besonders in unsicheren Zeiten

2 Selbstreflexion und Bewusstseinsentwicklung

- Hinterfragen Sie eigene Muster, Denkweisen und Reaktionen, um aus Erfahrungen gezielt lernen zu können
- Kultivieren Sie ein inneres Beobachtungsvermögen, das Führung zur bewussten Entscheidung und nicht zum Reflex macht

3 Mut und Entscheidungsstärke

- Treffen Sie Entscheidungen trotz Ambiguität, ohne in Perfektionismus oder Lähmung zu verfallen
- Gehen Sie neue Wege, gehen Sie Risiken verantwortungsvoll ein und geben Sie Orientierung durch klares Handeln

4 Kommunikation in heraus- fordernden Kontexten

- Sprechen Sie Konflikte konstruktiv an und führen Sie schwierige Gespräche empathisch, ohne ausweichend oder eskalierend zu wirken
- Schaffen Sie eine Kultur der Offenheit und psychologischen Sicherheit, in welcher ehrliches Feedback möglich ist

5 Langfristiges Denken und persönliche Entwicklungs- kompetenz

- Sehen Sie Herausforderungen als Entwicklungstreiber und nutzen Sie sie gezielt für persönliches und berufliches Wachstum
- Arbeiten Sie kontinuierlich an der eigenen Leadership-Qualität – durch Mentoring, Coaching oder reflektierte Selbstentwicklung

» Mit geballten Fäusten kann man sich nicht die Hände reichen.«

Indira Gandhi



Denkanstoss

Konfliktkompetenz bedeutet, Spannungen nicht zu vermeiden, sondern sie bewusst zu nutzen. Reife Führung versteht, dass Offenheit und Vertrauen der kürzeste Weg zu Klarheit, gegenseitigem Respekt und tragfähigen Beziehungen ist.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Konflikte klären und vermitteln

- Erkennen Sie die Art des Konflikts (Sache, Beziehung, Werte) und wählen Sie das passende Vorgehen – frühzeitiges Handeln reduziert Reibungsverluste und schützt Beziehungen
- Trennen Sie Interessen von Positionen und schaffen Sie gemeinsame Kriterien – so entstehen Lösungen jenseits von Schwarz-Weiss-Denken

2 Dialog statt Konfrontation

- Nutzen Sie strukturierte Dialogformen (z. B. 3 × Hören, 1 × Sprechen), bevor Sie bewerten – das erhöht Verständnis und senkt das Risiko unnötiger Eskalation
- Formulieren Sie Anliegen als Beobachtung – Wirkung – Bitte: Eine klare, respektvolle Sprache schafft Kooperation statt Verteidigung

3 Haltung in Konflikten bewahren

- Reflektieren Sie vor schwierigen Gesprächen eigene Trigger und blinde Flecken – Bewusstheit verhindert, dass Emotionen das Steuer übernehmen
- Bleiben Sie beim Thema und vermeiden Sie Generalisierungen – so schützen Sie die Würde des Gegenübers und halten Fokus auf die Sache

4 Vertrauensvolle Teamkultur fördern

- Etablieren Sie Teamregeln zu Streitkultur, Feedback und Entscheidungswegen – Klarheit über Spielregeln macht Konflikte bearbeitbar statt bedrohlich
- Würdigen Sie abweichende Meinungen offen – wo Einwände willkommen sind, entstehen bessere Entscheidungen und stärkeres Engagement

5 Kommunikation als Führungsstärke

- Nutzen Sie Spiegeln, Zusammenfassen und klärende Fragen – diese Mikrotools schaffen gemeinsame Realität und reduzieren Missverständnisse
- Schliessen Sie Gespräche konsequent mit klaren Vereinbarungen (»Wer macht was bis wann«) – Verbindlichkeit schafft Vertrauen und Vorwärtskraft

» Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat verloren.«

Hermann Hesse



Denkanstoss

Mut ist die Eintrittskarte für Wirkung.
Vermeidungshaltungen kosten mehr als
kalkuliertes Scheitern mit Lerneffekt.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Mut zur Entscheidung unter Unsicherheit

- Definieren Sie Entscheidungskriterien im Voraus und gewichten Sie sie transparent – so wird Entscheiden reproduzierbar, auch wenn Fakten unvollständig sind
- Kommunizieren Sie die Hypothese hinter der Entscheidung – das macht Konsequenz und Anpassungsfähigkeit gleichzeitig möglich

2 Risikokompetenz und Kultur des Scheiterns

- Differenzieren Sie zwischen kalkulierbarem, fahrlässigem und systemischem Risiko – diese Unterscheidung schärft Verantwortlichkeiten und Lernpfade
- Institutionalisieren Sie »Post-Mortems« ohne Schuldzuweisung – Fehler werden so zur Quelle von Prozess- und Produktverbesserung

3 Agilität im Denken und Handeln

- Arbeiten Sie mit kurzen Zyklen, klaren Lernfragen und sichtbaren Artefakten – Iteration ersetzt Spekulation und erhöht Resultatqualität
- Reduzieren Sie »Work in Progress« und maximieren Sie Durchsatz – Fokus erzeugt Geschwindigkeit und Vertrauen bei den Anspruchsgruppen

4 Zielklarheit und Willenskraft

- Übersetzen Sie Vision in messbare Quartalsziele mit Ownership – so bleibt die Richtung spürbar und Fortschritt messbar
- Trainieren Sie bewusste Priorisierung: erst wichtig, dann dringend – Konsequenz im Nein-Sagen schützt/bewahrt strategische Energie

5 Selbstführung und Entschlossenheit

- Pflegen Sie Morgen- und Abschlussrituale für Fokus und Review – kleine Routinen erzeugen grosse Zuverlässigkeit im Führungsalltag
- Entscheiden Sie sichtbar und stehen Sie dazu – Klarheit entlastet das System und fördert Nachfolgeentscheidungen



*» Wer immer tut,
was er schon kann,
bleibt immer
das, was er schon
ist.«*

Henry Ford

Denkanstoss

Relevanz entsteht aus Erneuerung.
Wer konsequent lernt, bleibt wirksam –
als Person wie als Organisation.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Lernbereitschaft entwickeln

- Planen Sie Lernziele wie Geschäftsziele und verankern Sie Zeitfenster im Kalender – so wird Lernen nicht Beilage, sondern Bestandteil der Strategie
- Suchen Sie aktiv Reibungsflächen, an denen Neues entsteht – wer Neugier institutionalisiert, bleibt adaptiv

2 Feedback als Entwicklungsmotor

- Richten Sie einen regelmässigen 360°-Feedbackrhythmus ein und reagieren Sie sichtbar darauf – gelebtes Feedback schafft Vertrauen und Tempo
- Üben Sie präzises Fragen: »Was soll ich mehr, weniger, anders tun?« – so wird Feedback konkret und anschlussfähig

3 Komfortzone verlassen

- Nehmen Sie gezielt Projekte an, die 20–30 % über Ihrer bisherigen Erfahrung liegen – dosierte Überforderung erzeugt Wachstum
- Dokumentieren Sie Lernfortschritte und Aha-Momente unmittelbar – Sichtbarkeit verstärkt Motivation und Transfer

4 Vorbildfunktion im Lernen

- Teilen Sie eigenes Lernen offen im Team und machen Sie Fehlversuche transparent – Vorbild bricht Perfektionsdruck und lädt zum Mitlernen ein
- Würdigen Sie Lernanstrengung, nicht nur Resultate – das lenkt Aufmerksamkeit auf Prozessqualität

5 Lernen als Bestandteil der Strategie

- Verknüpfen Sie Kompetenzaufbau mit strategischen Initiativen und KPIs – dadurch entsteht Priorität und Budget
- Bewerten Sie Lernimpact regelmässig: Welche Fähigkeiten haben messbar Wirkung erzeugt? – Evidenz stärkt Investitionsentscheide

**» Menschen, die
verrückt genug sind,
zu denken, sie könnten
die Welt ändern,
sind diejenigen, die es
auch tun.«**

Steve Jobs



Denkanstoss

Innovation bedeutet nicht Chaos, sondern mutige Ordnung. Führung gibt Freiraum, schafft Orientierung – und gestaltet als Innovationsarchitektin Räume, in denen Neues entstehen darf.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Visionäres Denken entfalten

- Zeichnen Sie eine mutige Vorstellung der Zukunft und machen Sie deren Nutzen sichtbar – eine klare Richtung mobilisiert Energie, bevor Zahlen es tun
- Arbeiten Sie mit Zukunftsszenarien auf mehreren Zeithorizonten – so wird Ambition konkret und steuerbar

2 Andersartigkeit fördern und schützen

- Bewahren Sie Raum für unkonventionelles Denken – Vielfalt im Denken erhöht die Chance auf echte Neuerungen
- Bewerten Sie Ideen nach Wirkung, nicht nach Herkunft – Meritokratie befreit Kreativität von Personenkult

3 Innovationskultur stärken

- Schaffen Sie sichere Experimentier-räume mit kleinen Budgets und klaren Lernfragen – Lernschleifen ersetzen Diskussionsschleifen
- Definieren Sie transparente Abbruch-kriterien für Projekte – das fördert Mut zum Start und Respekt vor dem recht-zeitigen Stop

4 Zukunft gestalten

- Lenken Sie Zeit und Ressourcen bewusst in Exploration, nicht nur in Exploitation – wer nur verwaltet, verliert Anschluss
- Kommunizieren Sie Leuchtturminitia-tiven und sichtbare Zwischenschritte – Fortschritt schafft Glaubwürdigkeit

5 Leadership als Ermöglichung

- Entfernen Sie Hürden und entscheiden Sie schnell für Teams mit Umsetzungs-kraft – Führung schafft Freiraum, keine Abhängigkeit
- Feiern Sie Lernfortschritte und Erfolge unterwegs – Motivation entsteht im Prozess, nicht erst am Ziel



**» Gleich und gleich
gesellt sich gern.«**

Cicero

Denkanstoss

Gemeinsame Werte verbinden Vielfalt zu Kraft.
Kultur ist nicht weich – sie ist der tragende Rahmen
für Leistung. Andersartigkeit bewusst zulassen.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Wertebasierte Führung

- Übersetzen Sie Unternehmenswerte in konkrete Verhaltensanker pro Rolle – so werden Werte vom Poster zum Entscheidungskompass
- Überprüfen Sie wichtige Entscheidungen auf Wert-Kohärenz – das erhöht Integrität und interne Stimmigkeit

2 Diversity und Inklusion bewusst gestalten

- Definieren Sie Vielfalt messbar (z. B. Fachhintergrund, Denkstile) und steuern Sie aktiv nach – Perspektivenbreite verbessert Problemlösung
- Sichern Sie Beteiligung durch Moderationsformate, die leise Stimmen heben – Inklusion macht Diversität erst wirksam

3 Kulturelle Anschluss- fähigkeit

- Formulieren Sie eine attraktive gemeinsame Identität jenseits von Abteilungen – Gemeinsamkeit stiftet Sinn und reduziert Silos
- Rituale und Symbole nutzen, die Zugehörigkeit erlebbar machen – Kultur wirkt über Wiederholung und Erzählung

4 Wertedialog führen

- Planen Sie regelmässige Werterunden mit realen Dilemmata – Dialog schärft Urteile und reduziert das Moralisieren
- Dokumentieren Sie Leitentscheide mit Bezug auf Werte – das trainiert die Organisationserinnerung

5 Kulturelle Stärke als Wettbewerbsvorteil

- Verknüpfen Sie Kultur-Metriken mit Geschäftszielen und Kundenfeedback – so wird Kultur messbar und strategisch relevant
- Investieren Sie in Führungskräfteentwicklung als Kulturhebel – Verhalten der Führung prägt den gelebten Standard

»Den guten Steuermann lernt man erst im Sturme kennen.«

Seneca



Denkanstoss

Krisen entlarven Floskeln und zeigen Substanz.
Führung beweist sich im Sturm, nicht im Hafen.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Krisenkompetenz entwickeln

- Arbeiten Sie mit klaren Rollen, Lagebildern und klarer Entscheidungslogik – Struktur senkt Stress und erhöht Geschwindigkeit
- Trainieren Sie Krisenszenarien vorab und führen Sie Erfahrungsanalysen nachher durch – Vorbereitung schlägt Improvisation

2 Haltung in der Unsicherheit zeigen

- Bleiben Sie nahbar und entschlossen, auch wenn Antworten fehlen – Präsenz erzeugt Vertrauen in Führung statt in Gewissheit
- Benennen Sie, was Sie wissen, nicht wissen und was Sie als Nächstes tun – Transparenz ersetzt Spekulation

3 Transparenz und Authentizität

- Kommunizieren Sie Fakten, Annahmen und Risiken getrennt – diese Klarheit stärkt Urteilskraft im Team
- Geben Sie Fehler zu und korrigieren Sie öffentlich – Integrität wird sichtbar, wenn es kostet

4 Entscheidungsstärke in turbulenten Zeiten

- Arbeiten Sie mit Entscheidungsfenstern und Stop-Loss-Marken – so bleiben Sie beweglich ohne Ziellosigkeit
- Priorisieren Sie Versorgung der Stakeholder vor Perfektion im Plan – Wirksamkeit kommt vor Eleganz

5 Erfahrungslernen aus Krisen

- Erheben Sie Kennzahlen zu Reaktionszeit, Informationsqualität und Wirkung – Daten machen Resilienz steuerbar
- Teilen Sie Lehren organisationsweit und verankern Sie Anpassungen – Lernen vollendet die Krise



» *Ein Problem
zu lösen heisst,
sich vom Problem
zu lösen.*«

Johann Wolfgang von Goethe

Denkanstoss

Lösungen brauchen Abstand, nicht Nähe zum Problem. Führung lenkt Aufmerksamkeit auf Wirkung und nächste Schritte.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Perspektivwechsel fördern

- Wechseln Sie bewusst zwischen Kunden-, Prozess- und Kapitalperspektive – neue Blickwinkel öffnen neue Optionen
- Nutzen Sie externe Sparrings und Schattenformate – Aussensicht reduziert Betriebsblindheit

2 Kreativitätstechniken einsetzen

- Formulieren Sie Problemfragen als »Wie könnten wir...?« statt »Warum geht das nicht?« – Sprache lenkt Denken und erweitert Lösungsraum
- Visualisieren Sie Optionen mit Skizzen oder Prototypen – Sichtbarkeit beschleunigt Verständigung und Entscheidung

3 Lösungsorientierte Kommunikation

- Lenken Sie Gespräche auf Zielbild, Optionen und erste Schritte – der Fokus auf Wirkung ersetzt Schuldzuweisung
- Halten Sie Entscheidungen schriftlich fest und benennen Sie Verantwortliche – Klarheit verhindert Rückfälle ins Problem

4 Distanzierung vom Problem

- Trennen Sie Person, Prozess und Sache konsequent – so fällt es leichter, kühl zu analysieren und fair zu bleiben
- Arbeiten Sie mit Timeboxen und Pausen, wenn Emotionen hochgehen – Distanz schafft Qualität im Denken

5 Fokus auf Wirkung statt Ursache

- Bewerten Sie Lösungen anhand ihrer erwarteten Effekte und Nebenwirkungen – Wirkung ist das Kriterium, nicht Eleganz
- Starten Sie klein, messen Sie Nutzen und skalieren Sie dann – Evidenz schlägt Intuition, sobald Daten verfügbar sind

**» Kritiker haben
wir genug.
Was unsere Zeit
braucht,
sind Menschen,
die ermutigen.«**

Konrad Adenauer



Denkanstoss

Ermutigung ist ein Produktivitäts-multiplikator. Wertschätzung schafft Mut, Mut schafft Bewegung.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Ermutigung als Führungsinstrument

- Benennen Sie Fortschritte präzise und zeitnah – positive Resonanz verstärkt erwünschtes Verhalten und fördert »Ownership«
- Ersetzen Sie Generalurteile durch spezifische Anerkennung – so entsteht Leistungsstolz ohne Überhöhung

2 Positive Grundhaltung entwickeln

- Pflegen Sie einen realistischen Optimismus: Risiken sehen, Chancen benennen – diese Balance macht glaubwürdig und handlungsfähig
- Deklarieren Sie Herausforderungen als Entwicklungsmöglichkeiten – Sprache prägt Energie und Ausdauer

3 Psychologische Sicherheit fördern

- Signalisieren Sie, dass Fragen, Zweifel und Widerspruch erwünscht sind – Sicherheit ist die Voraussetzung für Lernen und Innovation
- Reagieren Sie auf Fehler ohne Demütigung und mit Lernfokus – das senkt Vermeidungsverhalten und erhöht Beteiligung

4 Konstruktives Feedback kultivieren

- Nutzen Sie die Formel Beobachtung – Wirkung – Wunsch – so bleibt Feedback konkret, respektvoll und umsetzbar
- Bitten Sie aktiv um Gegenfeedback und handeln Sie sichtbar danach – Gegenseitigkeit erhöht Akzeptanz

5 Vertrauen durch Wertschätzung

- Zeigen Sie Anerkennung auch für unsichtbare Beiträge – wer gesehen wird, bringt mehr ein
- Machen Sie Erfolge des Teams nach aussen sichtbar – Sichtbarkeit stärkt Identifikation und Zusammenhalt



**»Der Einfall ersetzt
nicht die Arbeit.«**

Max Weber

Denkanstoss

Ideen inspirieren, Arbeit realisiert. Führung verbindet Kreativität mit Konsequenz – sie macht aus Impulsen Ergebnisse.

Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Ideen in Ergebnisse übersetzen

- Leiten Sie aus jeder Idee drei konkrete Schritte mit Termin und Verantwortung ab – Struktur verwandelt Einfall in Ergebnis
- Sichern Sie Ressourcen vor dem Start und vereinbaren Sie klare Reviewpunkte – so bleibt die Umsetzung auf Kurs

2 Prioritäten setzen und halten

- Begrenzen Sie parallele Initiativen und bündeln Sie Talente auf die ein bis drei wichtigsten Hebel – Fokus ist die Währung der Wirkung
- Machen Sie Fortschritte sichtbar: klar, einfach und für alle nachvollziehbar – Sichtbarkeit erleichtert Entscheide und beschleunigt Tempo

3 Disziplin führt zum Erfolg

- Arbeiten Sie in klaren Zeitblöcken mit definierter Zielstellung – Rituale verwandeln Absicht in Beständigkeit
- Schützen Sie konzentrierte Arbeitsphasen vor Ablenkung – Konzentration ist die wertvollste Ressource moderner Wissensarbeit

4 Verantwortung über- nehmen und liefern

- Klären Sie Rollen und Zuständigkeiten vor Projektstart und halten Sie Zusagen ein – Ownership beendet Ping-Pong und Ausreden
- Führen Sie Reviewgespräche auf Basis von Fakten, nicht Meinungen – Transparenz schafft Vertrauen und Verlässlichkeit

5 Iterativ handeln und lernen

- Starten Sie mit Minimum Viable Products, messen Sie Nutzen und passen Sie an – Geschwindigkeit schafft Lernvorsprung
- Beenden Sie Initiativen ohne Wirkung konsequent – Ressourcen gehören dorthin, wo Fortschritt entsteht

» Ein Mann ohne Lächeln sollte kein Geschäft eröffnen.«

Chinesische Weisheit

Denkanstoss

Emotionale Intelligenz ist kein Nice-to-have, sondern die Basis für Vertrauen, Zusammenarbeit und Wirkung. Sie beschleunigt Entscheidungen, reduziert Reibung und stärkt Kultur wie Geschäftserfolg.



Fünf Themenfelder für Persönlichkeits- und Leadership-Entwicklung

1 Emotionale Intelligenz stärken

- Erkennen und regulieren Sie eigene Emotionen, um auch unter Druck klar zu bleiben
- Lesen und benennen Sie die Signale anderer – so entstehen Klarheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt

2 Empathie im Kundendialog

- Zuhören, spiegeln, klären – erst verstehen, dann anbieten
- Fragen Sie gezielt nach Bedarf, Budget und Erfolgskriterien – Transparenz verkürzt den Weg zum Ja

3 Servicehaltung leben

- Definieren Sie verbindliche Standards für Ton, Reaktionszeit und nächsten Schritt – Konsistenz schafft Vertrauen
- Gehen Sie einen Schritt weiter: kleine Aufmerksamkeit und verlässliche Übergaben bleiben in Erinnerung

4 Authentisch auftreten

- Seien Sie freundlich ohne Fassade: Sagen Sie klar, was möglich ist, und halten Sie Zusagen ein
- Passen Sie Stil und Ton situativ an, bewahren Sie Haltung – so wirken Sie nahbar und professionell

5 Führungskultur mit Haltung prägen

- Leben und verankern Sie Leitlinien für wertschätzende Kommunikation
- Reflektieren Sie regelmässig, wie Service- und Teamkultur erlebt werden – Haltung wird so steuerbar und wirksam

Roy C. Hitchman Team
Partner



Roman Huber
Managing Partner

- C-Level- & Verwaltungsratssuchen
- ICT/Technologie
- Services
- Gesundheitsmarkt



Dr. Alexander Zinser
Partner

- General Counsel/Chief Legal Officer
- Chief Compliance Officer
- Legal, Compliance
- Risk, Governance, Regulatorik

» *Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit die Karriere und damit das Leben von Kandidatinnen und Kandidaten beeinflussen kann.* «

Roy C. Hitchman Team
Office Management



Irene Müller
Office Manager

- Office Manager
- Marketing & Kommunikation



Tom Grahofer
Office Manager

- Office Manager
- Marketing & Kommunikation
- AI- & Daten-Officer

Roy C. Hitchman Team
Knowledge Partner



Sandro Rüegger
Partner

- C-Level- & Verwaltungsratssuchen
- Medien
- Services
- Tourismus/Hospitality



Dr. Isabelle Nüssli
Partnerin

- C-Level- & Verwaltungsratssuchen
- Finanzindustrie
- Services
- Start-up/Scale-up/
- Private Equity/Venture Capital



Arnold Marty
Partner

- C-Level- & Verwaltungsratssuchen
- ICT/Technologie
- Industrie
- Energie



Roy C. Hitchman
Founding Partner

- C-Level- & Verwaltungsratssuchen



Dr. Patrick Dümmler
Knowledge Partner

- Energiemarkt
- Life Sciences
- Verbandswesen



Dr. med. Sacha Geier
Knowledge Partnerin

- C-Level- & Verwaltungsratssuchen
- Gesundheitsmarkt

Herzlichen Dank

Mit dieser Jubiläumsschrift schliessen wir einen besonderen Kreis: Vier Jahrzehnte Partnerschaft, Dialog und gemeinsames Lernen mit Menschen, die Verantwortung tragen. Für diese Treue und Loyalität möchten wir Ihnen von Herzen danken.

Gleichzeitig richtet diese Publikation den Blick gezielt nach vorn. Die nächsten Jahre werden von tiefgreifenden Veränderungen geprägt sein. Künstliche Intelligenz, Robotics, datenbasierte Entscheidungsmodelle und neue Arbeitslogiken werden nicht nur ganze Branchen herausfordern, sondern auch die Art und Weise, wie Führung gedacht und gelebt wird.

In diesem Umfeld wird Leadership mehr denn je zu einem aktiven Gestaltungsauftrag. Gefragt sind Menschen, die neugierig bleiben und sich mutig in unbekannte Territorien bewegen. Menschen, die Komplexität durch Klarheit ersetzen und inmitten hoher Geschwindigkeit Ruhe ausstrahlen.

Führungskräfte, die Orientierung geben, wo Antworten fehlen, und die psychologische Sicherheit schaffen, wo Wandel Unsicherheit auslöst. Und Menschen, die Fortschritt fördern – nicht durch Perfektion, sondern durch Proaktivität, Lernbereitschaft und die Fähigkeit, Chancen im Neuen zu erkennen.

Wir bleiben am Ball – fachlich, technologisch und persönlich. Wir investieren in neues Wissen, erweitern Methoden, nutzen moderne Tools und verbinden Bewährtes mit Zukunftsorientierung.

Mögen die Gedanken dieser Publikation Ihnen Impulse geben, Ihre eigene Führungsrolle weiterzuentwickeln und die kommenden Jahre mit Zuversicht zu gestalten. Wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen fortzusetzen.

Mit herzlichen Grüssen

Ihr Team der
Roy C. Hitchman Executive Search AG

» *Wir begegnen
unseren Kunden sowie
den Kandidatinnen
und Kandidaten
ausnahmslos höflich
und respektvoll –
wir nehmen unsere
Verantwortung ernst.* «

ROY C. HITCHMAN AG
EXECUTIVE SEARCH

Roy C. Hitchman
Executive Search AG
Bellerivestrasse 3
CH 8008 Zürich

+41 43 499 12 50
info@hitchman.ch
www.roy-hitchman.ch