



# New Generation Executive Search

---

Mythos Headhunting

**Initiator:**  
Prof. Dr. Robert Pelzel



# Headhunting

// Was ist Headhunting?



- **Personalakquise im Auftrag eines Unternehmens**, das jedoch den eigenen Personalbedarf nicht offenlegen will, bzw. spezielle Anforderungen hat.
- Gezielte Suchen/Abwerbung von Mitarbeitern – z.T. aus anderen Unternehmen - unter Einschaltung darauf spezialisierter Personalreferenten (Headhunter).
- Erschlossen wird ein Mitarbeiterkreis, der sich ohne direkte Ansprache **nicht** auf eine Stelle bewerben würde
- Häufiger Einsatz bei der Suche nach Managementpersonalien bzw. **Fach & Führungskräften** mit speziellen Eigenschaften



- Im Rahmen der Personalvermittlung sind viele Begriffe bzw. Berufsbezeichnungen im Umlauf.
- Eine klare Abgrenzung zwischen den Rollen lässt sich nur schwer treffen, da häufig Mischformen vorliegen
- „Headhunter“ ist **keine eingetragene Berufsbezeichnung** die eine spezielle Ausbildung erfordert.
- Erfolgreiche Headhunter haben meist langjährige Führungs-, Management- oder Consulting Erfahrung.

## Personalberater

- helfen sowohl Bewerbern als auch Suchenden Unternehmen bei der Neubesetzung
- Beratung im Suchprozess, Schalten von Anzeigen in Zeitungen bzw. Internetplattformen.
- Weiterleitung möglicher Kandidaten an den Auftraggeber.

## Recruiter / Researcher

- Suche mit vielschichtigen Mitteln nach passenden „Matches“
- Zugriff auf einen sehr umfangreichen Pool an Industrie-kontakten sowie andere Informations-quellen
- stellen die „rechte Hand“ des Beraters dar
- treffen Vor-Auswahlen und stellen zum Teil den Erstkontakt per Telefon her (Direktansprache)
- dokumentieren das jeweilige Kandidatenprofil und leiten es an einen Berater zur Detailprüfung weiter.

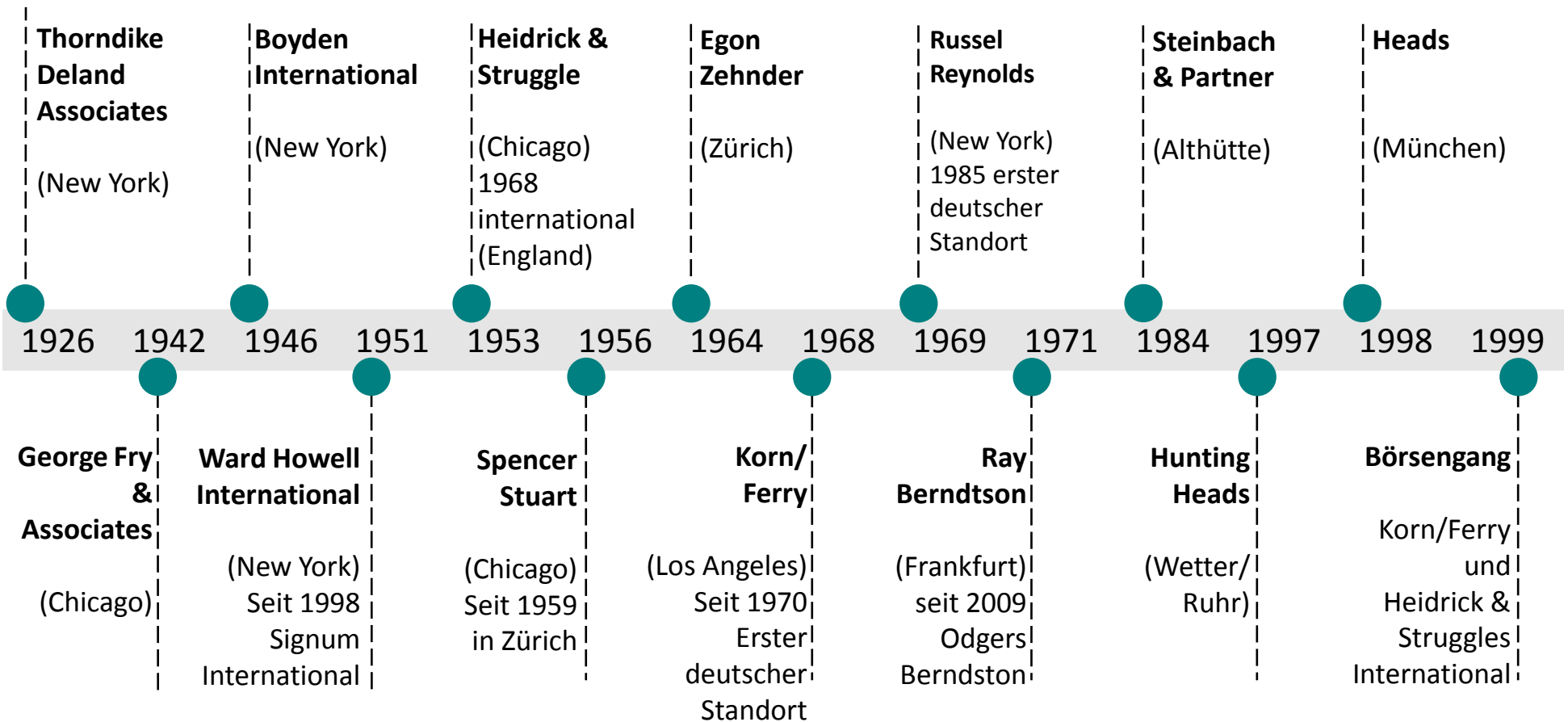
## Headhunter / Executive Search Consultant

- unterstützen Unternehmen bei der Suche und Auswahl von **Fach- und Führungskräften bzw. hoch qualifizierten Spezialisten.**
  - Dies beinhaltet eine umfassende Analyse der Anforderungen sowie eine Beratung in der Regel durch einen exklusiven Auftrag.
  - Beurteilung der Bewerber durch **Assessment-Center, Management-Audits** sowie tiefer gehender **Persönlichkeitsanalysen** um den „**Perfect Match**“ zu finden.
  - Suche erfolgt durch den Headhunter selbst oder einen Recruiter
- Folge: Direktansprache





## Gründungsjahre der Headhuntingfirmen



Quelle: <http://www.executivesearchconsultants.de/direktsuche> , Homepages der einzelnen Firmen

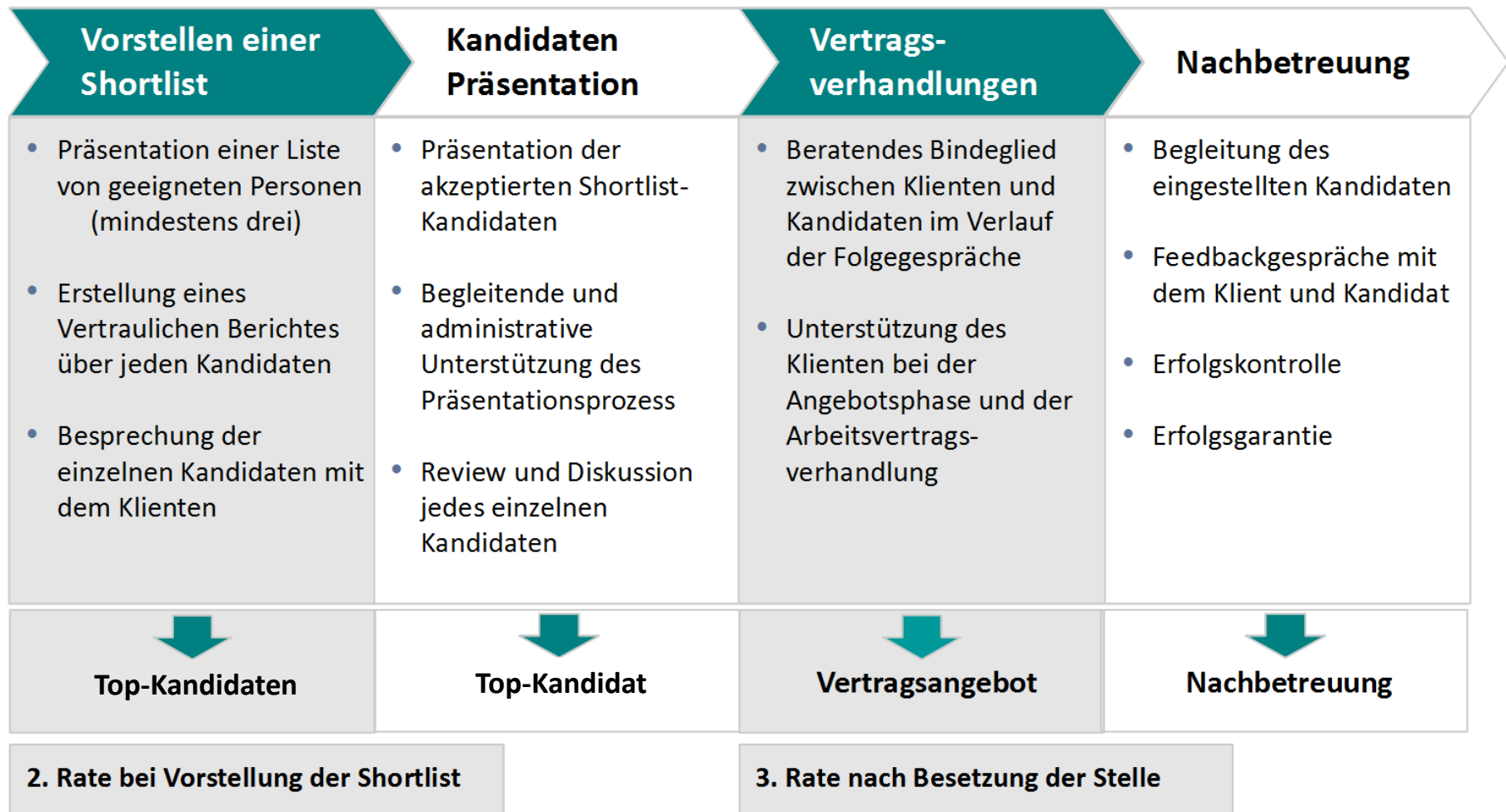


The Executive Search Process





## The Executive Search Process





## Wie werden Headhunter auf die Top-Führungspersonen aufmerksam?



### Bestehende direkte Verbindungen

- Persönliche Kontakte
- Empfehlungen
- Eigene Datenbanken

### Aktivitäten der Klienten

- Social Media Auftritt
- Internetauftritt (Homepage)
- Headhunter Portale [www.placement24.com](http://www.placement24.com),  
[www.executivebase.com](http://www.executivebase.com), [www.consultants.de](http://www.consultants.de)
- Veröffentlichungen:  
Bücher, Fachzeitschriften, Vorträge, Podcast, Fachforen
- Sportliche Erfolge

### Berufliche Erfolge

- Exzellente akademische Ausbildung
- Weiterbildungen
- Internationale Erfahrungen
- Top Referenzen





# Headhunting

// Situation in der Branche



Markt-position	Unternehmen
1	Egon Zehnder International
2	Hunting Heads International
3	Spencer Stuart
4	Signium International
5	Heads!
6	Odgers Berndtson
7	Korn/Ferry International
8	Gemini Executive Search
9	Russell Reynolds
10	Heidrick & Struggles

Egon  
Zehnder  
International

*hunting heads*®

SpencerStuart

Signium  
International

Heads!  
EXECUTIVE CONSULTANCY

 ODGERS BERNDTSON

 KORN/FERRY INTERNATIONAL

**GEMINI**  
Executive Search

RUSSELL REYNOLDS ASSOCIATES

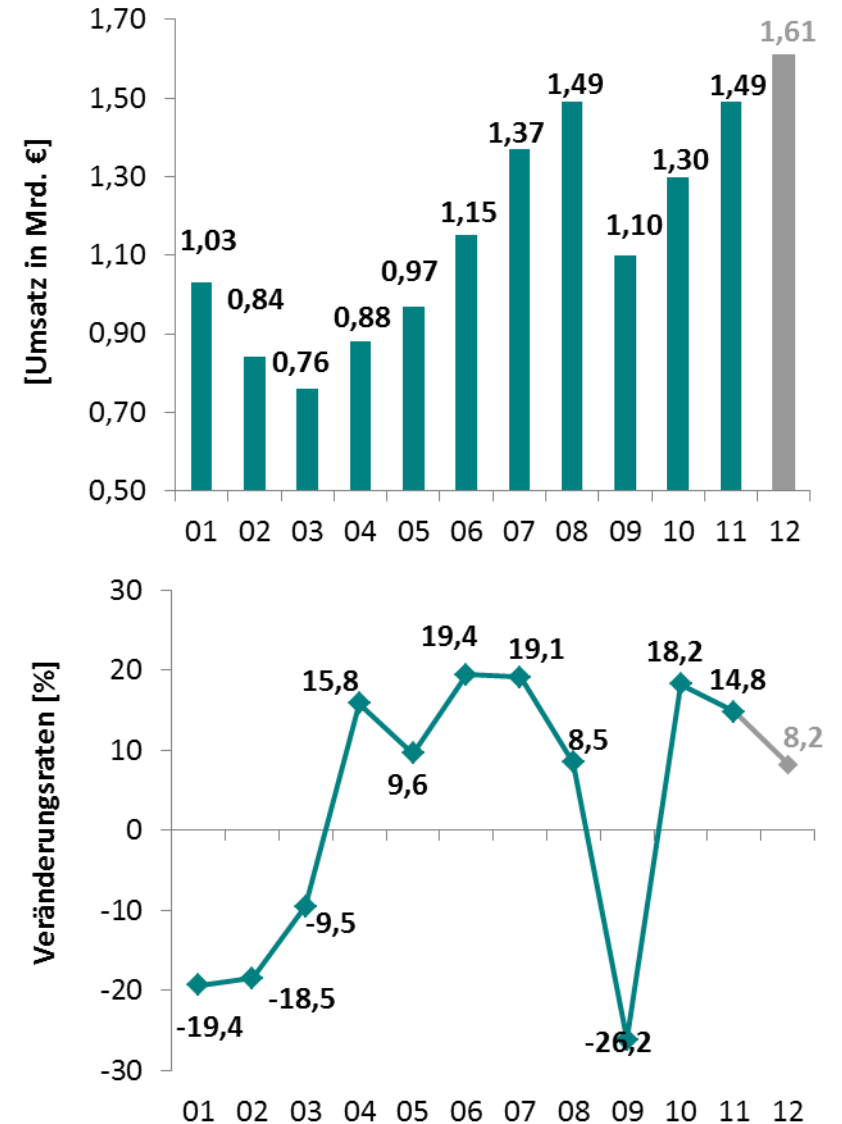
HEIDRICK & STRUGGLES





## Kennzahlen des Gesamtmarktes

	2008	2009	2010	2011
<b>Umsatz Personalberatung [Mrd. €]</b>	1,49	1,10	1,30	1,49
<b>Marktwachstum</b>	8,5 %	-26,2 %	18,2 %	14,8 %
<b>Executive Search [Mrd. €]</b>	1,32	0,91	1,06	1,21
<b>Marktwachstum</b>	6,1 %	-30,7 %	22,7 %	14,1%
<b>Anzahl Beratungsunternehmen</b>	1.975	1.830	1.900	2.000
<b>Anzahl Berater</b>	5.250	4.940	5.250	5.475
<b>Anzahl Researcher</b>	2.525	2.265	2.500	2.375
<b>Sonstige Mitarbeiter</b>	3.275	2.935	3.250	2.750
<b>Besetzte Positionen</b>	71.000	37.750	44.700	48.800

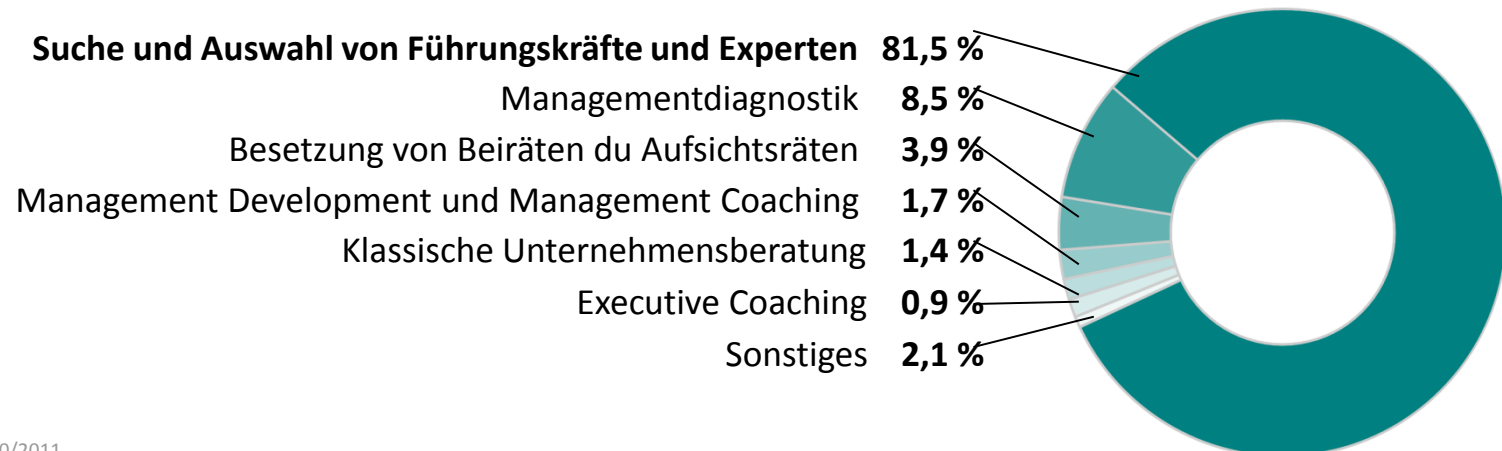


Quelle: [www.bdu.de/presse\\_431.html](http://www.bdu.de/presse_431.html), [www.bdu.de/presse\\_455.html](http://www.bdu.de/presse_455.html), [www.bdu.de/presse\\_480.html](http://www.bdu.de/presse_480.html); BDU-Studie Personalberatung in Deutschland 2010/2011



## Kennzahlen nach Unternehmensgröße

	Über € 5 Mio. Jahresumsatz	€ 1 Mio. bis € 5 Mio. Jahresumsatz	€ 500.000 bis € 1 Mio. Jahresumsatz	€ 250.000 bis € 500.000 Jahresumsatz	unter € 250.000 Jahresumsatz
<b>Umsatz Personalberatung [Mio €]</b>	597,5 €	310,1 €	246,5 €	190,2 €	148,2 €
<b>Marktanteil</b>	40,0%	20,8%	16,5%	12,8%	12,3%
<b>Segmentwachstum</b>	14,4%	15,1%	17,2%	13,3%	11,6%
<b>Anzahl Beratungsunternehmen</b>	45	150	250	<b>525</b>	<b>1030</b>
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>	1.800	1.950	2.450	2.250	2.150
<b>Anzahl Berater</b>	850	925	1.150	1.200	1.350
<b>Anzahl besetzte Positionen</b>	13.000	9.800	10.000	8.500	7.500
<b>Ø Anzahl Berater pro Untern.</b>	<b>18,9</b>	6,2	4,6	2,3	<b>1,3</b>
<b>Ø Umsatz pro Berater [Mio €]</b>	<b>0,70</b>	0,34	0,21	0,16	<b>0,11</b>





## Executive Search: Aufteilung der Suchmethoden, Suchfelder und Kandidaten

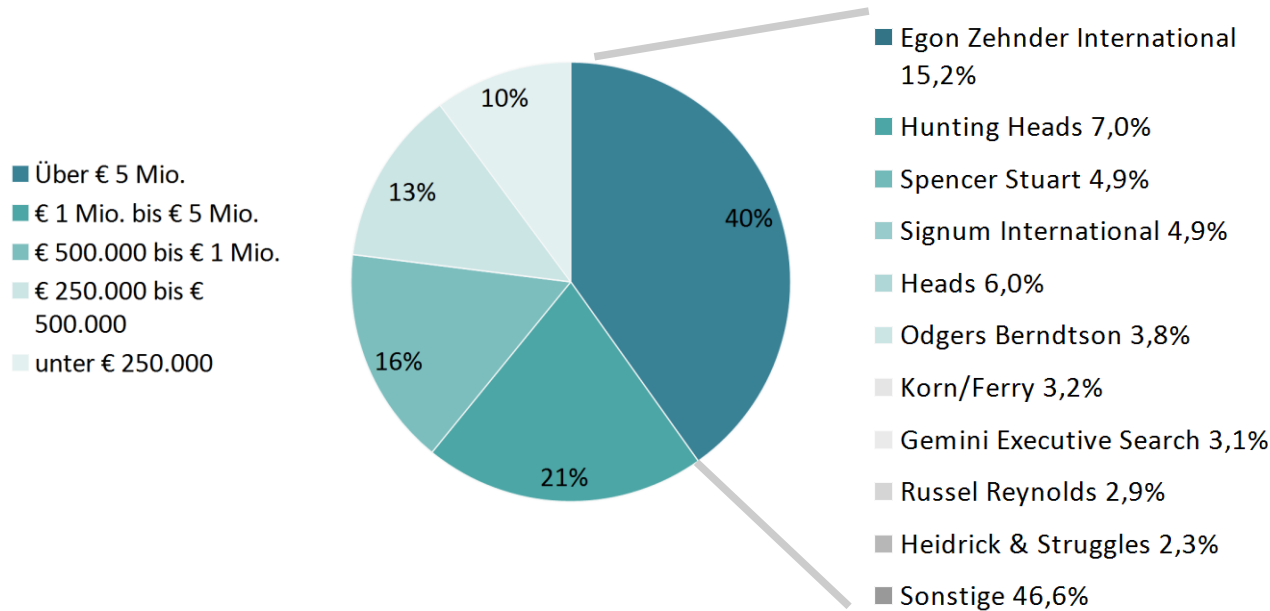
		Anzahl besetzter Stellen	Anteil an den besetzten Positionen
Gesamtbesetzte Stellen: <b>48.800</b>			
Aufteilung nach Suchmethode	Besetzt durch reine Direktsuche	18.447	37,8%
	Kombination Direkt- und Internetsuche (ohne Anzeigen)	9.272	19,0%
Aufteilung nach Suchfeld	Suchfeld ausschl. im Ausland	3.367	6,9%
	Suchfeld sowohl im Inland als auch im Ausland	8.394	17,2%
Aufteilung nach Zieleinkommen der besetzten Positionen	Über € 500.000	1.000	2,0%
	Zwischen € 250.000 und € 500.000	2.000	4,1%
	Zwischen € 150.000 und € 250.000	6.775	13,9%
	Zwischen € 100.000 und € 150.000	13.550	27,8%
	Zwischen € 75.000 und € 100.000	17.225	35,3%



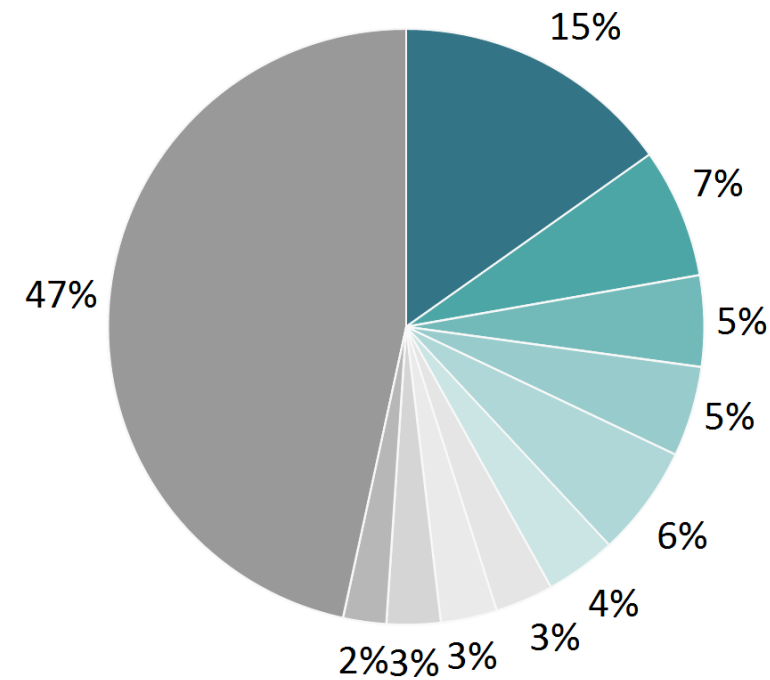


Aufteilung 1,06 Mrd. € Umsatz in Deutschland aus der Suche und Auswahl von Führungskräften und Experten

## Aufteilung der Unternehmen nach Jahresumsatz



## Marktanteile der Firmen mit über 5 Mio. € Jahresumsatz



Quelle: BDU-Studie Personalberatung in Deutschland 2010/2011

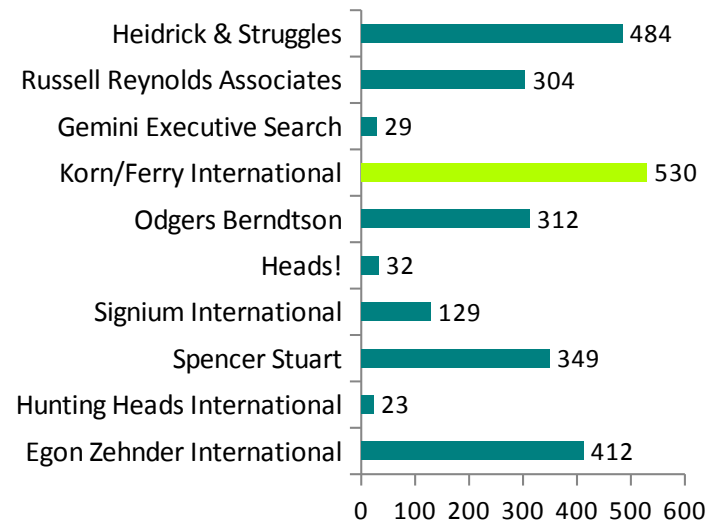


- Korn/Ferry ist international mit den meisten Beratern vertreten (ca. 530 agieren rund um den Globus)

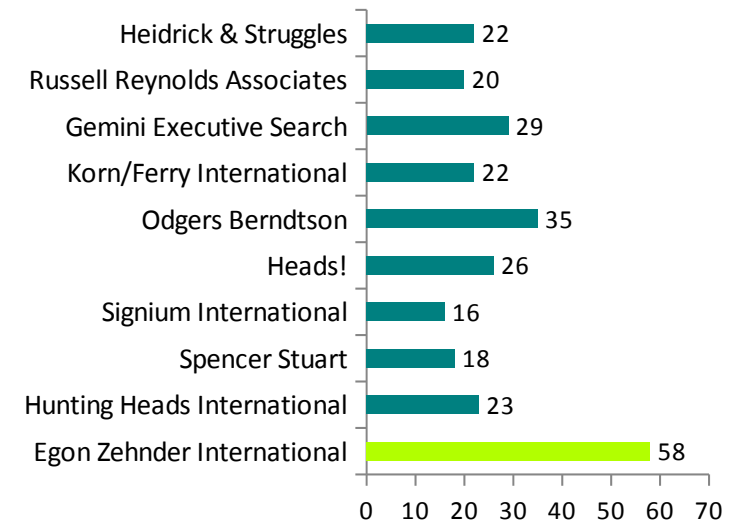
- Egon Zehnder ist mit 58 Beratern in Deutschland, Deutschlands größte Headhunter-Gesellschaft

**Neben Deutschland ist Großbritannien eines der Ballungsgebiete Europäischer Headhunter**

### Headhunter weltweit



### Headhunter Deutschland



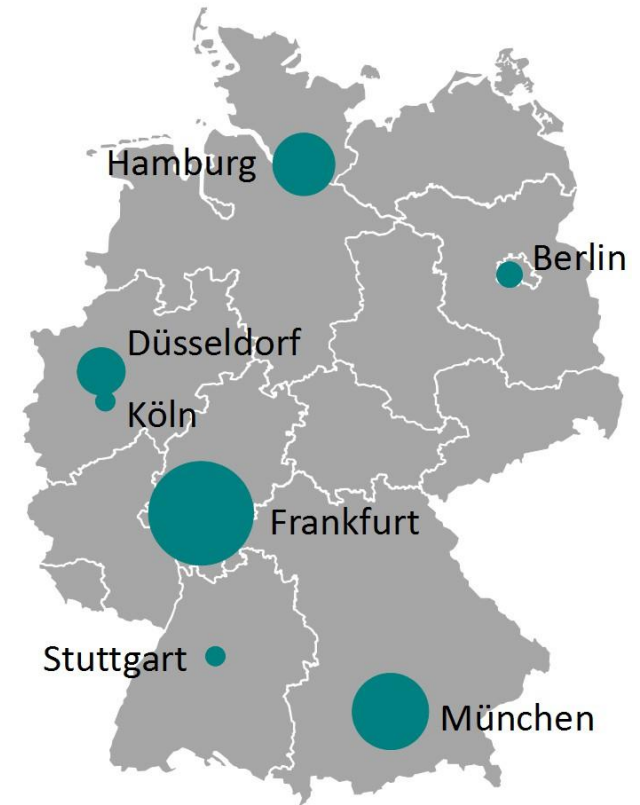
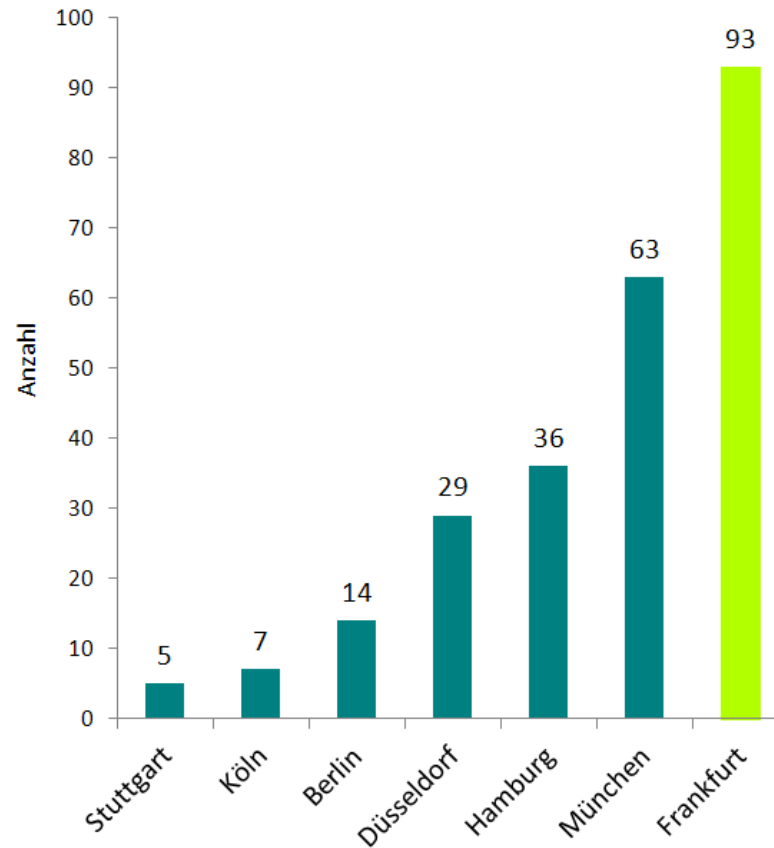
Die Datenerhebung fand durch Recherche auf den unternehmenseigenen Webseiten sowie Internetportalen statt.



- Die deutsche Headhunter-Elite sammelt sich in den finanzstarken Großstädten mit besonderem Fokus auf **Frankfurt und München**

- Einflussfaktoren hierfür sind die starke Regionale Industrie (München) sowie große Hauptsitze großer Headhunting-Gesellschaften wie z.B. Egon Zehnder

### Headhunter in Deutschland







- Rund ein Drittel aller Headhunter weltweit sind Frauen
- Personalvermittlerin bzw. Headhunterin ist einer der bestbezahlten Berufe für Frauen

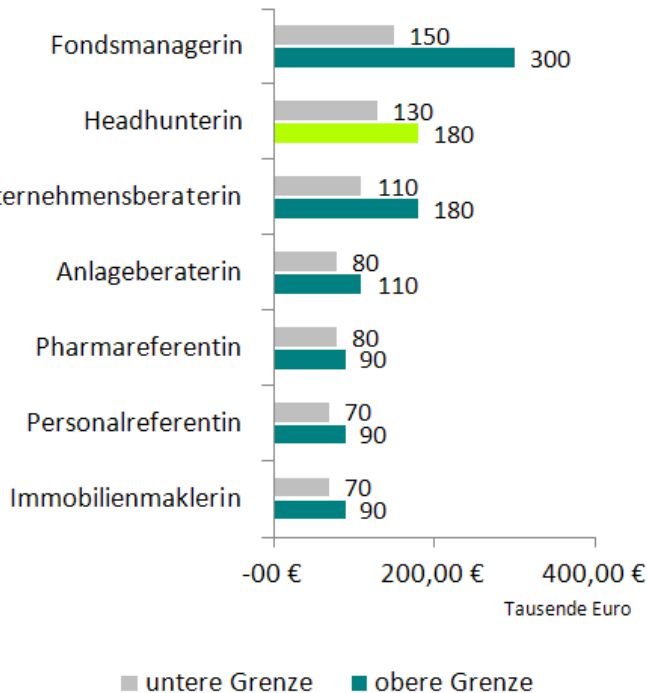
## Frauenquote Weltweit



## Frauenquote Deutschland



## Bruttojahresgehalt in T€



■ Headhunter männlich gesamt  
■ Headhunter weiblich gesamt

■ Headhunter männlich Deutschland  
■ Headhunter weiblich Deutschland





## Beratereinschätzung zu ausgewählten Trendthesen

### Entwicklung des Personalberatungsmarktes, der Anbieterstruktur

- Internationalität und interkulturelle Kompetenz steigert den Wettbewerbsvorteil
- Vermehrte Kandidatensuche im internationalen Umfeld
- Kandidatenpflege und –bindung stellt wichtigen Erfolgsfaktor da

### Zukünftige Beratungsthemen

- Klienten erwarten zunehmend flexiblere Honorarmodelle
- Suchaufträge werden zunehmend spontan vergeben und schnell abgebrochen

### Zukünftige Vergabepaxis von Suchmandaten

- Für suchende Unternehmen wird Fachkräftemangel zur Wachstumsbremse
- Im Mittelstand spielt persönliche Ebene zentrale Rolle
- Vermehrte Vergabe der Suchaufträge über den Einkauf

### Web 2.0

- Vermehrte Suche über social Network
- Einsatz des Web 2.0 zur Beurteilung von Kandidaten
- Gezieltes Reputationsmanagement der Kandidaten wirkt karrierefördernd



PROJECT  
**HEADHUNTING 2.0**