

Umfrage im Bereich Financial Services:

ERWARTUNGEN IM EXECUTIVE SEARCH AN PERSONALBERATUNGEN



DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG

Personal- & Strategieberatung
Stuttgart · Dresden · Heidelberg

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Pandemie hat die Arbeitswelt radikal verändert. Auch die Arbeit der Personalberater sowie deren Zusammenarbeit mit Klienten und Kandidaten muss auf den Prüfstand gestellt werden. Nach fast zwei Jahren hybrider Zusammenarbeit haben sich Ansprüche, Erwartungen und Sichtweisen geändert. DR. RICHTER HEIDELBERGER stellt sich den neuen Anforderungen und einer adäquaten Anpassung der eigenen Positionierung und Arbeitsweise.

In dieser aktuellen Umfrage (November 2021) haben wir die Sichtweisen von Führungskräften deutscher Banken und Versicherungen bezüglich ihrer Erwartungshaltung gegenüber der Aufstellung und Arbeitsweise im Bereich Personalberatung (Executive Search) in den Mittelpunkt gestellt.

Was macht eine hohe Zufriedenheit der Klienten gegenüber der Personalberatung aus? Welche sind aus deren Perspektive die wesentlichen Kriterien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit? Diese Fragestellungen haben wir näher unter die Lupe genommen und analysiert.

DR. RICHTER HEIDELBERGER hat in die repräsentative Befragung über sechzig Aufsichtsratsvorsitzende, Vorstandsvorsitzende, für HR verantwortliche Vorstände und Personalleiter deutscher Banken und Versicherungen eingebunden. Dieses Papier spiegelt die Sichtweise von Branchenentscheidern und leitet entsprechende Annahmen ab.

Die Auswertung, Darstellung und Kommentierung der Umfrage ist bewusst „short and simple“ gehalten, um Ihnen einen schnellen und transparenten Überblick über die Ergebnisse zu ermöglichen.

Für ein vertiefendes Gespräch und einen weiteren Informationsaustausch stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Es grüßen Sie herzlich

DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG



KARIN BAUMGÄRTNER
Partnerin
Executive Search
Financial Services – Insurance



JAN-EIKE SCHUMACHER
Partner
Executive Search
Financial Services – Banking

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m|w|d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

INHALT

01 Über uns.....	5
02 Branchenumfrage Wie wichtig ist Ihnen...?.....	6
03 Fazit.....	19
04 Ihre Ansprechpartner.....	20
05 Unsere Profession.....	22
06 Branchen.....	23
07 Unsere Arbeitsweise.....	24

Umfrage (November 2021) in der Branche Financial Services
Herausgeber: Dr. Richter Heidelberger GmbH & Co. KG
Autoren: Karin Baumgärtner | Jan-Eike Schumacher
Gestaltung | Layout: Danielle Jakob

DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG
Personalberatung · Strategieberatung
Hauptsitz: Motorstraße 72 · 70499 Stuttgart
Tel. +49 711 218408-0 · stuttgart@hrpartners.de · www.hrpartners.de

01 ÜBER UNS

Diplom-Wirtschaftsingenieur Dr. oec. Hans-Joachim Richter und Diplom-Kaufmann Michael Heidelberger lernten sich 2003 im Rahmen ihrer Tätigkeit als Managing Partner | Geschäftsführer bei einer international aufgestellten und renommierten Personalberatung kennen.

Im Jahr 2008 beschlossen sie, sich mit ihrer profunden Expertise im Executive Search selbständig zu machen und gründeten die DR. RICHTER HEIDELBERGER GMBH & CO. KG als Personal- & Strategieberatung mit Sitz in Stuttgart. Von Anfang an positionierte man sich als agile und auf seine Klienten individuell, persönlich eingestellte Personalberatung. Mit der erfolgreichen Betreuung namhafter Unternehmen erarbeitete man sich den Ruf eines gefragten „Nischenplayer“ in der Executive Search-Branche auf Top-Niveau.

Das Team wurde kontinuierlich wie auch passgenau weiterentwickelt, sodass man heute über Standorte in Stuttgart, Dresden und Heidelberg mit in Summe zwölf erfahrenen Personalberatern und zusätzlich über hochqualifizierte Kolleginnen im Projektmanagement & Research verfügt.

DR. RICHTER HEIDELBERGER verfügt über exzellente Netzwerke sowie beste Reputation in den betreuten Branchen und steht für eine hochprofessionelle Arbeitsweise. Immer wieder wenden sich Unternehmen von den „großen Marken“ in der Personalberatung ab und suchen die passgenaue, individuelle und persönliche Betreuung durch das Team von Dr. RICHTER HEIDELBERGER. Zu den Klienten gehören der Mittelstand, Familienunternehmen wie auch Großunternehmen.



Dr. Hans-Joachim Richter



Michael Heidelberger

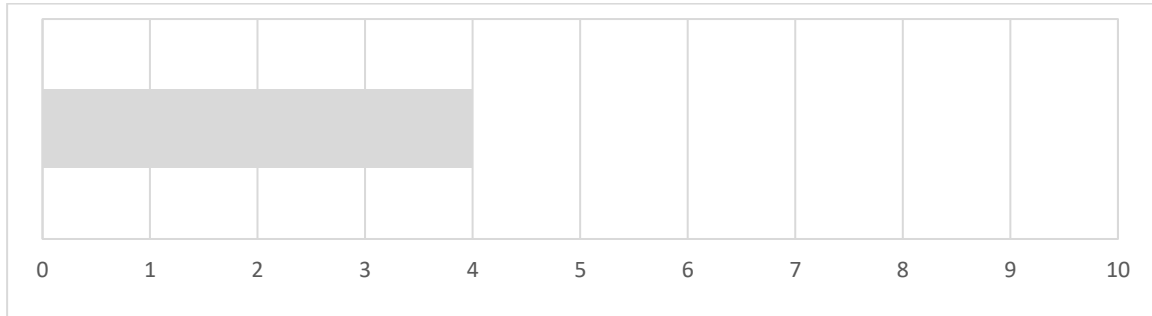
Die beiden Firmengründer und geschäftsführenden Gesellschafter stehen nach wie vor persönlich – auch als aktive Personalberater – für den Namen sowie die Werte des Unternehmens. Darüber hinaus ist DR. RICHTER HEIDELBERGER Mitglied im BDU Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V., Fachverband Personalberatung.

Seit Februar 2021 kooperiert DR. RICHTER HEIDELBERGER mit der Codigtra GmbH. Die Codigtra bietet Lösungen für digitale Wertschöpfung, damit Unternehmen nachhaltig wettbewerbsfähig und konkurrenzstark werden.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

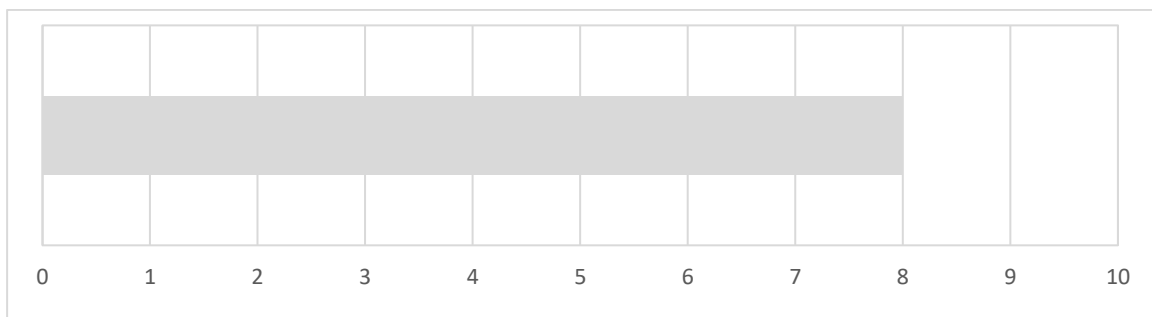
1. DIE INTERNATIONALE MARKE DER PERSONALBERATUNG?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Mit dieser Fragestellung galt es herauszufinden, wie wichtig das „internationale Gewicht“ einer Personalberatung für deutschen Banken und Versicherungen ist. Das Ergebnis zeigt, dass die internationale Präsenz bzw. globale Ausrichtung der Marke einer Personalberatung eine eher untergeordnete Rolle spielt.

2. DIE NATIONALE MARKE DER PERSONALBERATUNG?



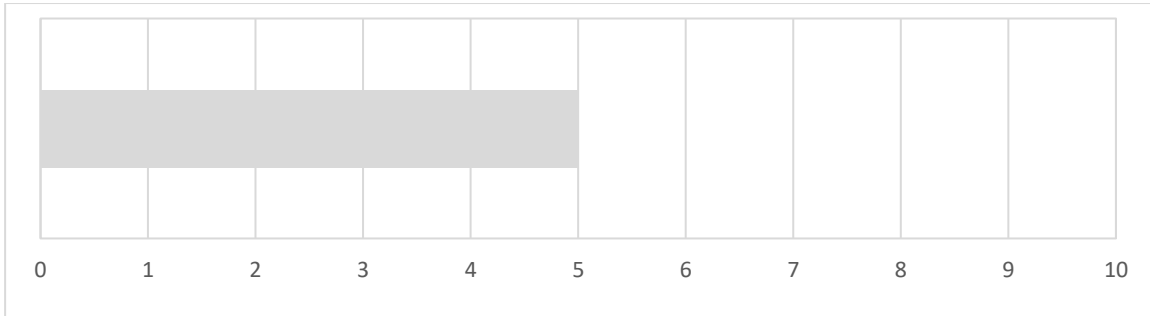
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Spannend ist die Bewertung der Frage 2 im Kontext zu Frage 1. Die Erwartung an eine starke nationale Marke wird deutlich wichtiger eingeschätzt. Dies exkludiert nicht die internationalen Player im Bereich Executive Search, da diese mitunter etablierte deutsche Franchise-Nehmer, Verbundunternehmen oder Partner in ihrem Netzwerk haben. Das Ergebnis zeigt aber deutlich, dass es nicht ausreicht, nur ein sogenannter „Global Player“ zu sein.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

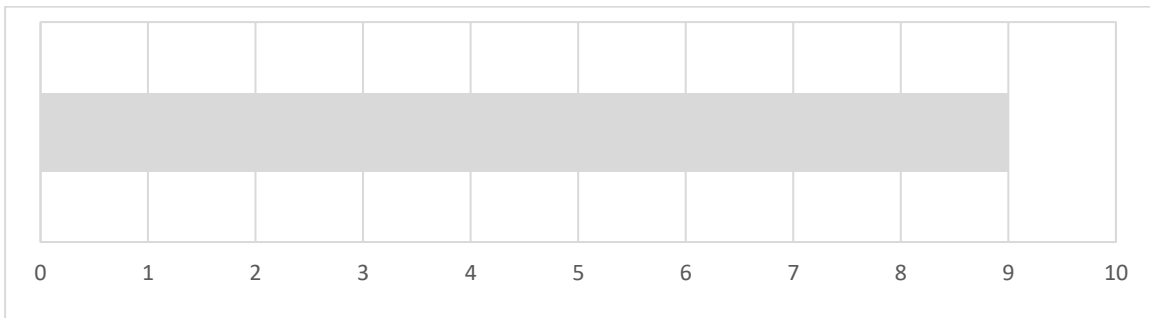
3. DAS RANKING DER PERSONALBERATUNG | MARKE IN Z.B. WIRTSCHAFTSWOCHE, MANAGER MAGAZIN, LÜNENDONK?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Inwieweit Medien und Rankings Auswirkungen auf die Reputation einer Personalberatung haben, zeigt diese Grafik. Der mittlere Referenzwert von 5 legt die Annahme nahe, dass sich die teilnehmenden Branchenentscheider weniger „plakativ“ durch Medien beeinflussen lassen.

4. DIE AUSGEWIESENE BRANCHENEXPERTISE DER PERSONALBERATUNG?



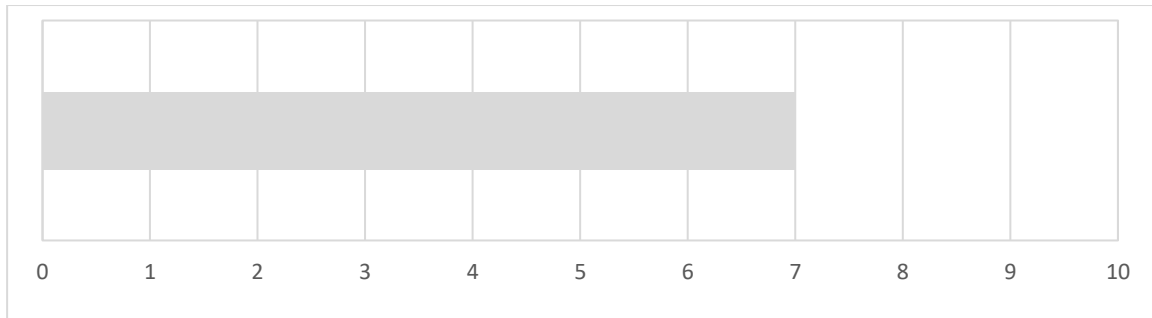
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Das Ergebnis zeigt, dass der Anspruch an eine Personalberatung im Executive Search mit einer besonders ausgeprägten entsprechenden Expertise in der Branche Financial Services korreliert.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

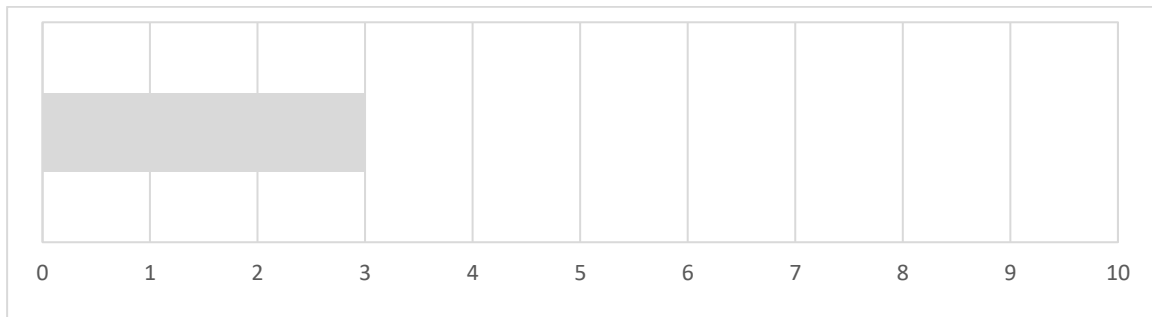
5. DIE BRANCHENÜBERGREIFENDE POSITIONIERUNG DER PERSONALBERATUNG?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Etablierte Personalberatungen im Executive Search sind in der Regel branchenübergreifend aufgestellt und verfügen zudem über Branchenschwerpunkte. Das Ergebnis zeigt im Vergleich zu Frage 4, dass eine branchenübergreifende Aufstellung als relativ, nicht jedoch als so wichtig wie eine Branchenexpertise beurteilt wird.

6. DIE ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN PERSONALBERATER?



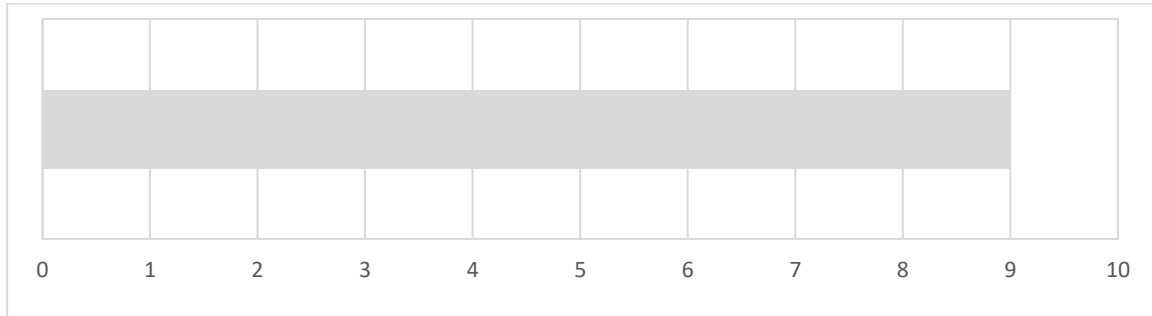
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Dieses Ergebnis überrascht doch etwas. Ging man bis dato davon aus, dass die personelle Ausstattung mit Beratern einer Personalberatung ein wichtiger Faktor in der Wahrnehmung bzw. Bewertung sei, so zeigt dieser Wert das Gegenteil. Es scheint, als spiele das Kriterium der reinen personellen Größe einer Personalberatung lediglich eine untergeordnete Rolle.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

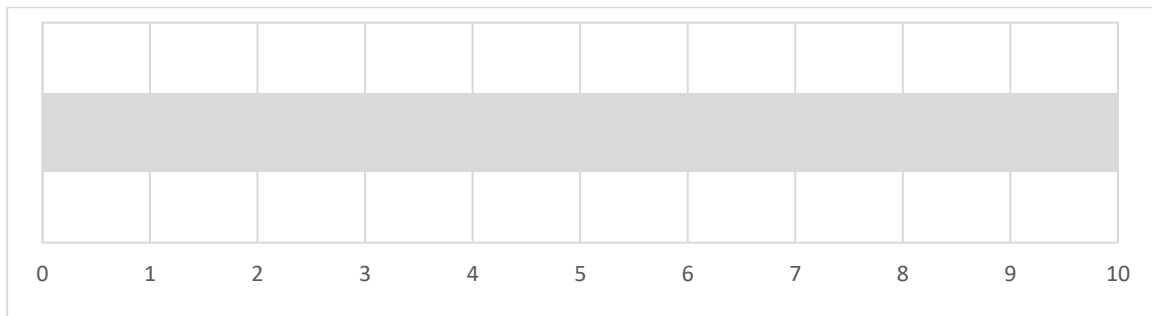
7. DIE INDIVIDUELLE EMPFEHLUNG I REPUTATION DER PERSONALBERATUNG?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Der hohe Wert macht deutlich, dass für die teilnehmenden Branchenentscheider die individuelle Empfehlung und Reputation sehr wichtige Kriterien darstellen. Dies zeigt, dass Executive Search ein absolutes „People Business“ ist. Diese Einschätzung basiert mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auf einer langjährigen Expertise und höchst professionellen Arbeitsweise der Personalberatung und weniger auf einer rein marketinggestützten Zurschaustellung der Marke.

8. DIE INDIVIDUELLE REPUTATION I PERSÖNLICHKEIT DES PERSONALBERATERS?



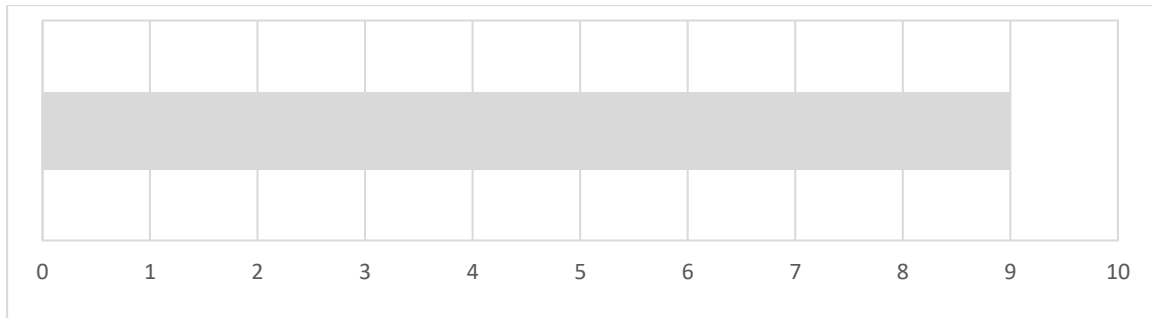
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Die individuelle Reputation und vor allem auch die Persönlichkeit des einzelnen Personalberaters sind wohl das entscheidende Momentum. Sehr gute Vernetzung, erfolgreiche Arbeitsweise und die Persönlichkeit des Personalberaters scheinen in diesem „People Business“ die ausschlaggebenden Elemente zu sein. Frage 7 und 8 lassen den Schluss zu, dass weniger die Marke, als vielmehr die individuelle Persönlichkeit und das Netzwerk der Personalberatung und des Personalberaters die Basis für eine erfolgreiche und nachhaltige Zusammenarbeit sind.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

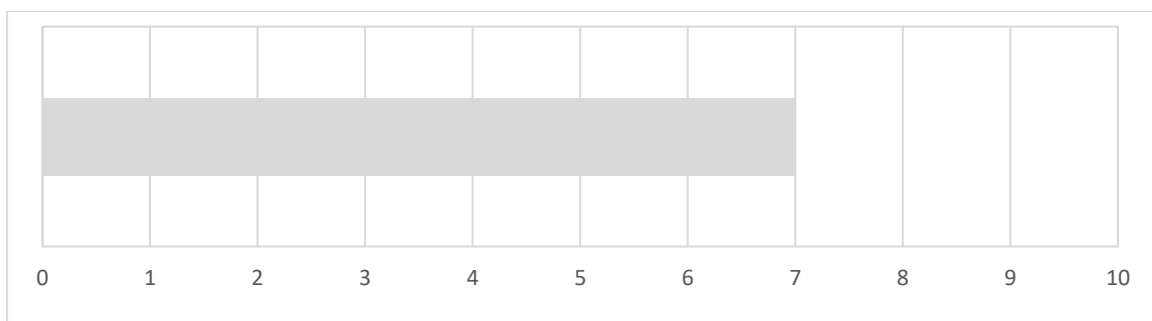
9. DIE EXKLUSIVE BETREUUNG DES KLIENTEN DURCH EINEN BERATER MIT EXPONIERTER BRANCHENEXPERTISE?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Unternehmen in der Branche Financial Services legen nach diesem Ergebnis sehr großen Wert auf eine exklusive Betreuung durch einen Personalberater mit exponierter Branchenexpertise. In Verbindung mit den Fragen 7 und 8 verdichtet sich somit der klare Anspruch an die verifizierbare Klasse und Qualität des Personalberaters einhergehend mit der Reputation der Personalberatung.

10. DIE PERSÖNLICHE VOR-ORT-BETREUUNG DURCH DEN BERATER BEIM KLIENTEN?



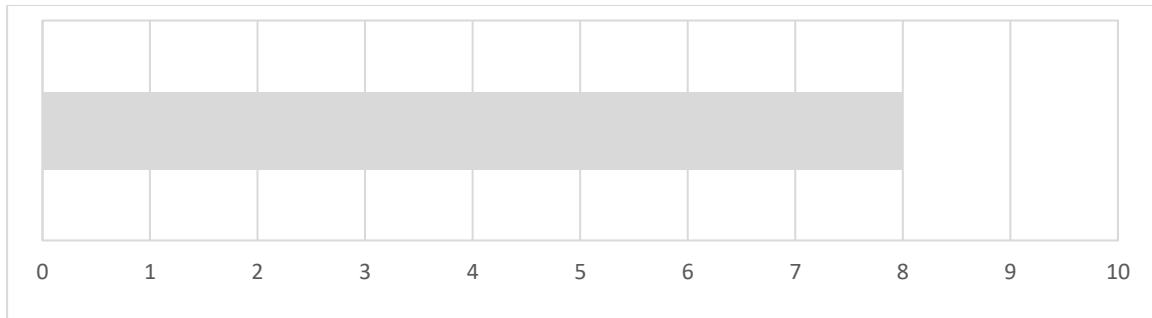
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Ein wenig überraschend ist dieser nur leicht überdurchschnittliche Wert. Hätte man doch die Erwartung haben können, dass Unternehmen nach wie vor eine vor Ort-Betreuung durch den Personalberater als deutlich wichtiger erachten. Aber dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass auf Basis einer vermutlich eingeschwungenen und durch Vertrauen geprägten Zusammenarbeit sowie der Pandemie geschuldeten veränderten Arbeitsweise die vor Ort-Betreuung durch mediale Tools und digitale Systeme in Teilen kompensiert werden konnte.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

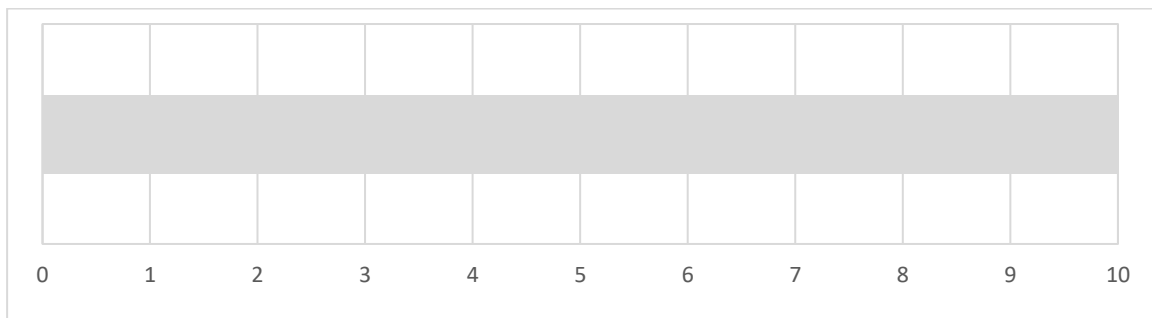
11. DIE DIGITALE BZW. VIRTUELLE BETREUUNG DES KLIENTEN DURCH DEN BERATER?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Unter Einbeziehung der Frage 10 wird erkennbar, dass zwar hier kein Spitzenwert, aber dennoch ein leicht höherer Wert als bei Frage 10 erzielt wird. Das lässt den Schluss zu, dass eine hybride Betreuung durch den Personalberater durchaus akzeptiert und gewünscht wird. Ob dies nur der Pandemie geschuldet oder ein grundsätzlicher Trend ist, bleibt abzuwarten.

12. DIE GEMEINSAME ERARBEITUNG DER SPEZIFIKATION BZW. DES KANDIDATENPROFILS DURCH KLIENT UND PERSONALBERATER?



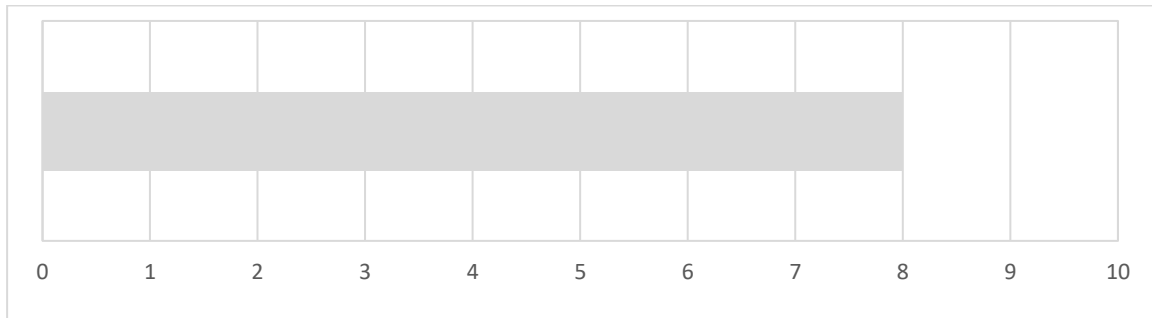
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Die gemeinsame Erarbeitung der Spezifikation bzw. des Kandidatenprofils durch Klient und Personalberater sind aus Sicht der Branchenentscheider von elementarer Bedeutung. Eine klare Auftragsklärung als Basis für eine erfolgreiche Auftragserfüllung. Nur wenn die Erwartungshaltung sowie das Verständnis der zu besetzenden Position eindeutig und bestmöglich erarbeitet bzw. sichergestellt wurde, ist eine entsprechend zielgerichtete Kandidatenidentifikation mit anschließender Ansprache und einer validen Informationsvermittlung möglich. Voraussetzungen für das Gelingen sind zweifelsohne eine fundierte Marktkenntnis, entsprechende Erfahrung - und wichtig - auch eigene Management-Erfahrung des Personalberaters.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

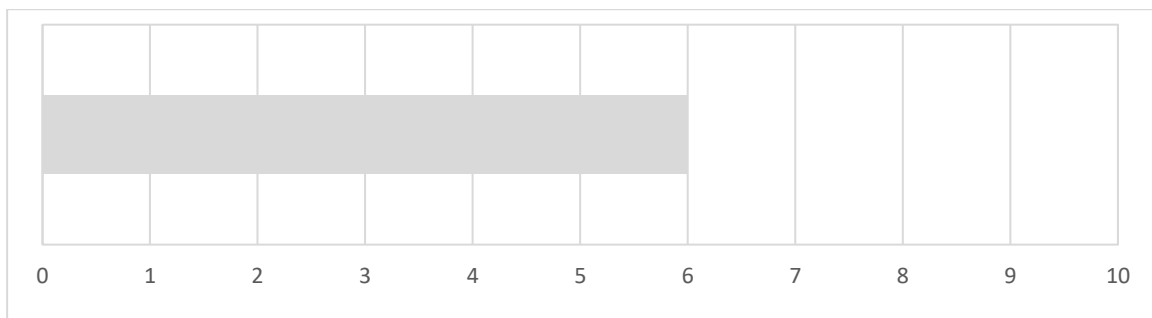
13. DIE GEMEINSAME FESTLEGUNG DER ZIELFIRMEN FÜR DIE KANDIDATENSUCHE DURCH KLIENT UND PERSONALBERATER?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Die Anforderung einer gemeinsamen Festlegung der Zielfirmen für die Kandidatenidentifikation wird von den Branchenentscheidern als überdurchschnittlich wichtig bewertet. Lassen sich hierdurch doch rechtzeitig etwaige „Fettnäpfchen“ oder „unübersichtliche Gemengelage“ erkennen und ausschließen. Auch hier ist die fundierte Marktkenntnis des Personalberaters von großer Bedeutung, da er mögliche Veränderungen in der Branche antizipieren und erkennen muss; ein zu Recht erwartender Bestandteil seiner Beratungsleistung.

14. DIE GENERIERUNG VON KANDIDATEN AUS EINEM BESTEHENDEN KANDIDATENPOOL?



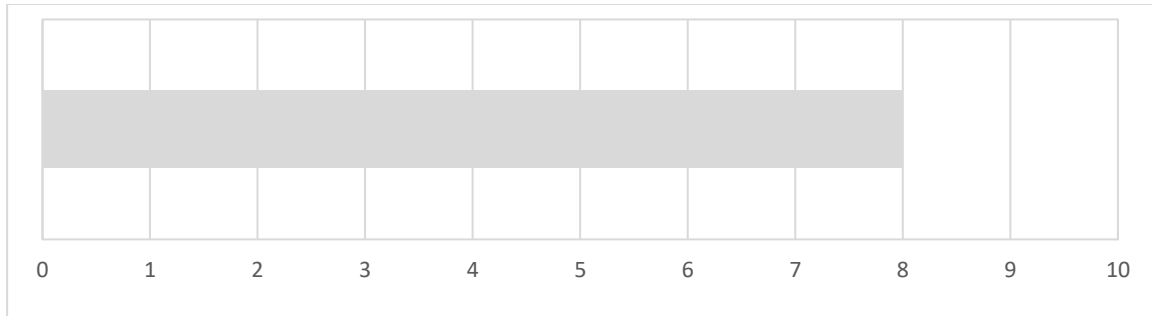
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Immer wieder versprechen Personalberatungen über einen sogenannten „Kandidatenpool“ zu verfügen. Der Kandidatenpool steht jedoch im Grunde einem echten Executive Search entgegen. Executive Search ist immer aktuell und individuell auf den Klienten und seine Fragestellung abgestimmt. Die Generierung von Kandidaten rein aus einem Pool könnte den Verdacht einer nicht ausreichenden Marktbearbeitung wecken. Versteht man den Kandidatenpool jedoch als nachhaltige und persönliche Betreuung des persönlichen Netzwerks, kann ein vorhandener Kandidatenpool den individuell auf den Klientenauftrag abgestimmten Executive Search Prozess durchaus positiv unterstützen.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

15. EINE SHORT-LIST I LONG-LIST MIT KANDIDATEN?

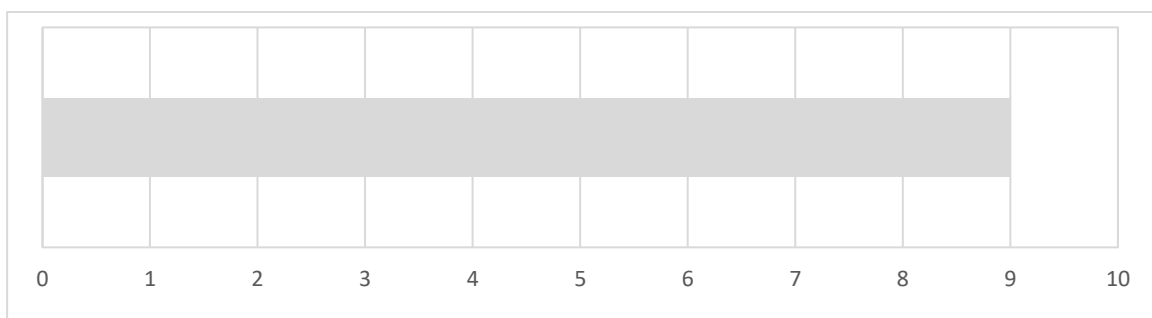


0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Der erkennbar über dem Durchschnitt liegende Wert zeigt den Wunsch der Klienten, eine Vorauswahl von Kandidaten zu sehen und letztlich bei der Erarbeitung der Short-List mitzuwirken. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Branchenentscheider die Marktbearbeitung sehen und - eventuell - nicht nur wenige, wenngleich sehr sorgsam ausgewählte Short-List Kandidaten präsentiert bekommen wollen.

In dieser Fragestellung gehen tatsächlich die Meinungen, Anforderungen und Wünsche auseinander. Eine Short-List I Long-List steigert die Gefahr, dass unter Umständen sogenannte „Zählkandidaten“ in den Prozess eingespeist werden, die eine Long-List erst ermöglichen, den Such- und vor allem Besetzungsprozess jedoch weder qualitativ bereichern noch effizient gestalten.

16. EXECUTIVE SEARCH – EIN INDIVIDUELLER UND AKTUELLER KANDIDATEN-IDENT?



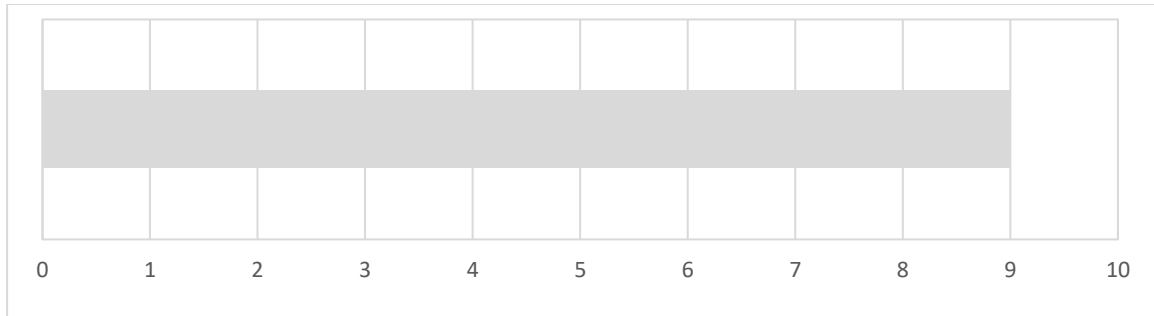
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Diese Frage stellt im Bezug zu Frage Nr. 14 ein interessantes Bild dar. Der hier gegebene sehr hohe Wert zeigt eindeutig, dass die Leistung des Personalberaters tatsächlich auch in der individuellen und aktuellen Marktbearbeitung zu liegen hat. Die Basis hierfür bilden die gemeinsam erarbeitete Spezifikation, die generierte Zielfirmenliste einhergehend mit der bestehenden (Branchen-)Expertise des Personalberaters.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

17. DIE DISKRETE KANDIDATENANSPRACHE DURCH DEN BERATER?

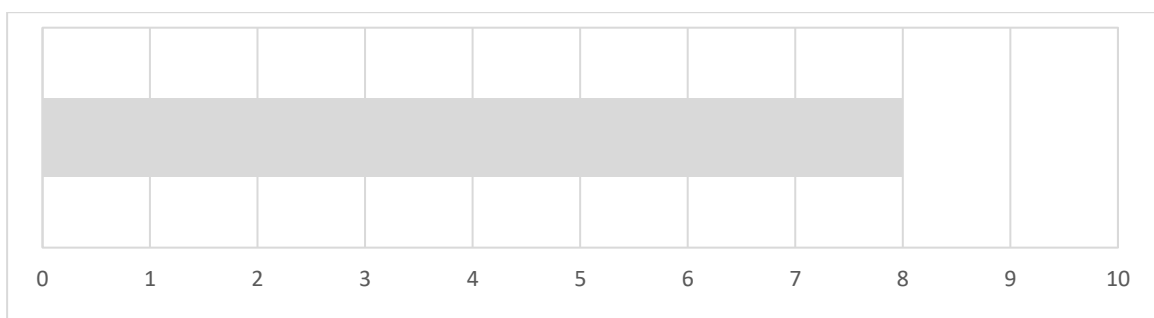


0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Absolute Vertraulichkeit ist eines der höchsten Güter im Executive Search, was durch die hohe Zustimmung der teilnehmenden Branchenentscheider ganz offensichtlich geteilt wird.

Die diskrete Ansprache steht somit möglichen Stellenanzeigen und -gesuchen entgegen. Kandidaten werden bezüglich einer Direktansprache durch Personalberater zunehmend sensibler. In der absoluten Diskretion, der Art und Weise der Kontaktaufnahme bzw. Ansprache liegt der Grundstein für die Aufnahme eines zielführenden und vertrauensvollen Dialogs mit den Kandidaten.

18. EIN TELEFONISCHES ODER VIRTUELLES ERSTINTERVIEW DES BERATERS MIT DEN KANDIDATEN?



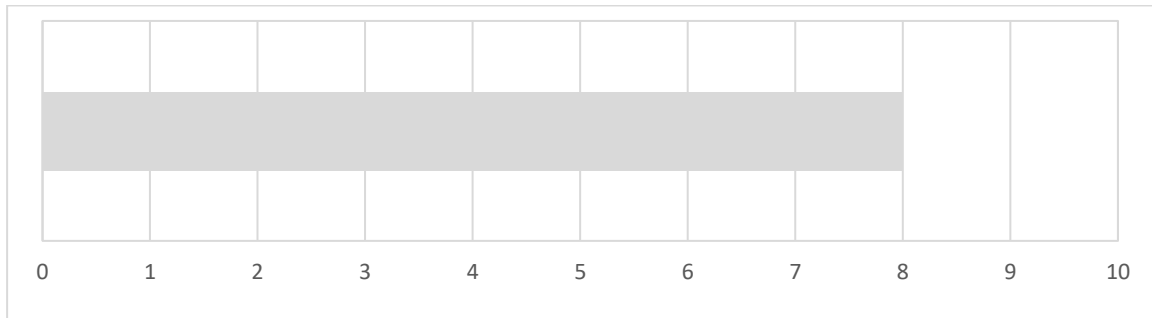
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Geschuldet der Pandemie, aber auch der stetig zunehmenden Verfügbarkeit technischer Kommunikationslösungen und -wege scheint für die an dieser Umfrage teilnehmenden Branchenentscheider ein telefonisches oder virtuelles Erstinterview mit Kandidaten adäquat zu sein.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

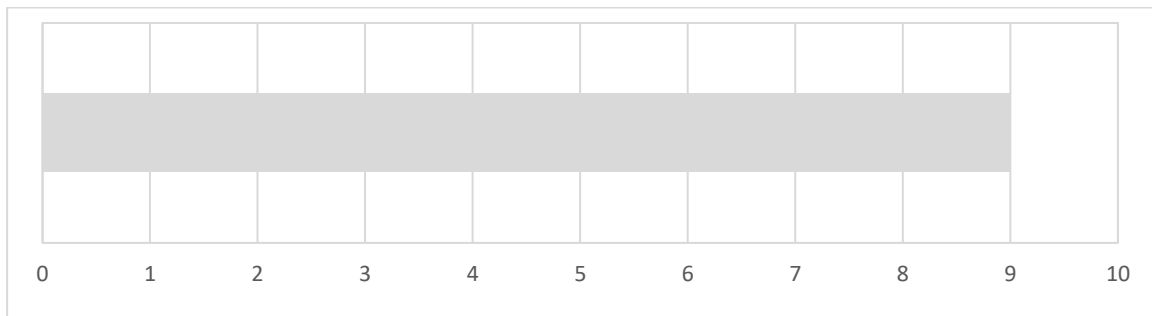
19. EIN PERSÖNLICHES ERSTINTERVIEW DES BERATERS MIT DEN KANDIDATEN?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Das Ergebnis ist deckungsgleich mit dem der Frage 18. Für die Teilnehmer der Umfrage scheint es im Grunde egal zu sein, ob der Personalberater ein persönliches oder virtuelles Kandidaten-Erstinterview führt. Nichtsdestotrotz ist in beiden Fällen die systematische, strukturierte und fachlich fundierte Gesprächsführung des Personalberaters mit dem Kandidaten der elementare Faktor für die nachgelagerte Aufbereitung des Kandidateninterviews.

20. DIE AUSSCHLIEßLICHE PRÄSENTATION VON TOP-KANDIDATEN?



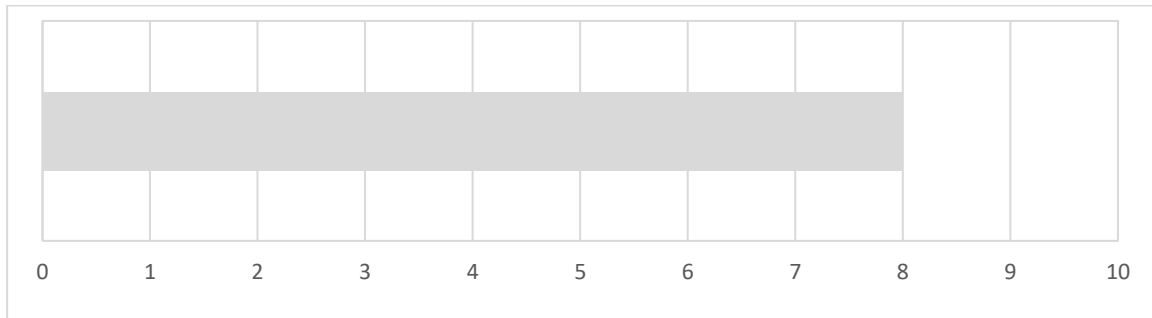
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Gibt es immer wieder Klienten, die gerne eine Vielzahl an Kandidaten sehen möchten, so ist die Erwartungshaltung der Teilnehmer dieser Umfrage doch sehr eindeutig. Nur die Präsentation von Top-Kandidaten ist gewünscht. Dies ist jedoch nur möglich, wenn der Personalberater die Anforderungen und seinen Auftraggeber bzw. Klienten vollumfänglich verstanden hat. (Siehe Frage 12 Stichwort „Auftragsklärung“.)

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

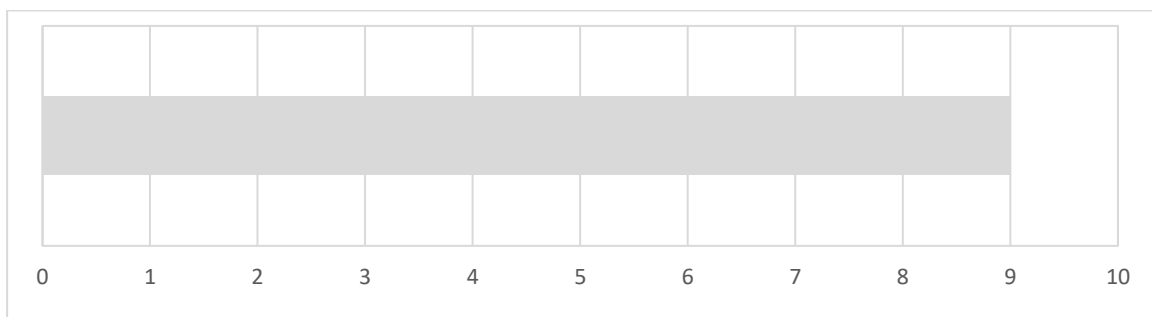
21. DIE ÜBERSENDUNG VON ORIGINAL-CV UND PROFIL DES KANDIDATEN AN DEN KLIENTEN?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Für einen hohen Anteil der Umfrageteilnehmer ist es wichtig, den Original-CV mit einem vom Kandidaten selbst erstellten Profil zur Verfügung gestellt zu bekommen. Der hohe Wert von 8 könnte dahingehend interpretiert werden, dass die Teilnehmer dieser Umfrage darin eine Möglichkeit sehen, einen realen Eindruck der originären Eigendarstellung des Kandidaten zu erhalten.

22. DIE ÜBERSENDUNG EINES INDIVIDUELL STRUKTURIERTEN UND VERTRAULICHEN BERICHTS DES BERATERS ÜBER DEN KANDIDATEN AN DEN KLIENTEN?



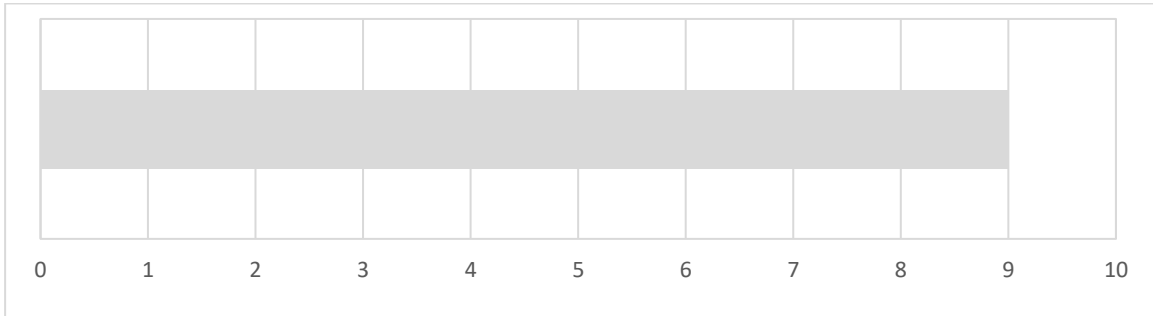
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Erwartungsgemäß hoch fiel dieses Ergebnis aus. Ist es doch Kernaufgabe und fester Bestandteil im Executive Search, dass der Personalberater für seinen Klienten einen individuell strukturierten vertraulichen Bericht über den Kandidaten erstellt. Wesentlich ist hierbei, dass der Personalberater die erkannten Eigenschaften, Kenntnisse und gemachten Eindrücke frei von Beeinflussungen und | oder Vorurteilen zusammenfasst (Soft- und Hard-Skills) und entlang der Kriterien des Stellenprofils bewertet.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

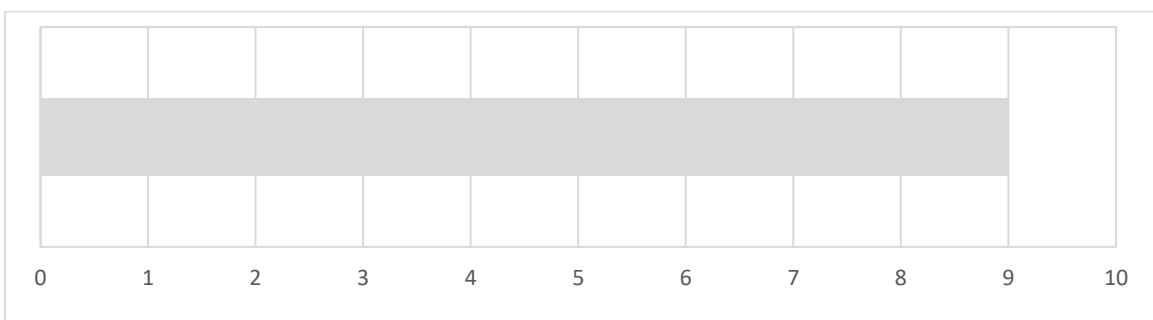
23. DIE PERSÖNLICHE PRÄSENTATION DER KANDIDATEN DURCH DEN BERATER?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Gerade der Executive Search lebt von einer persönlichen Beziehungsebene zwischen Auftraggeber und Personalberater. Der Personalberater ist darüber hinaus das Bindeglied zwischen Auftraggeber und Kandidaten. Daher ist auch dieses Ergebnis wenig überraschend. Die persönliche Anwesenheit des Personalberaters bei der - zumindest ersten - Präsentation von Kandidaten ist ein absolutes Muss und wird dem Umfrageergebnis nach auch von den Branchenentscheidern entsprechend relevant eingeschätzt.

24. DIE SYSTEMATISCHE BEWERTUNG I RANKING DER KANDIDATEN DURCH DEN BERATER?



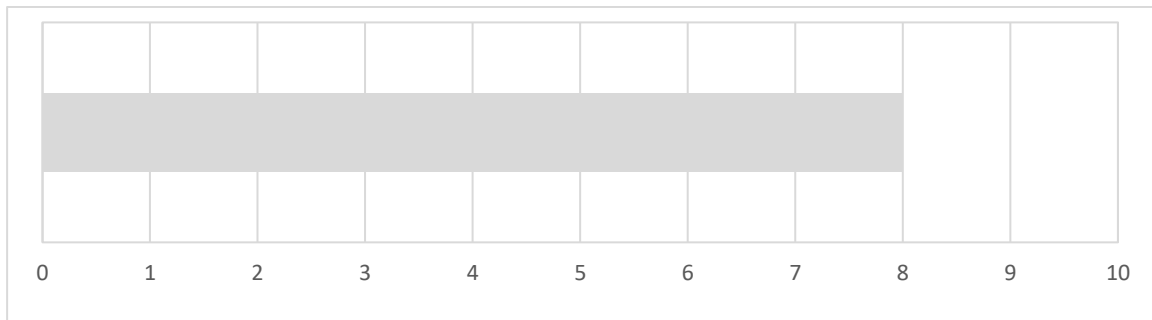
0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Der Klient erwartet von dem Personalberater eine wesentliche Leistung: die systematische Bewertung und/oder Ranking der Kandidaten. Hier gilt es für den Personalberater neutral zu agieren und objektiv, entlang der Kriterien des Anforderungsprofils, zu arbeiten. Nur wenn der Personalberater dies sorgfältig durchführt, ist ein valides Ranking und Transparenz der vorliegenden Kandidatenprofile möglich.

02

WIE WICHTIG IST IHNEN...

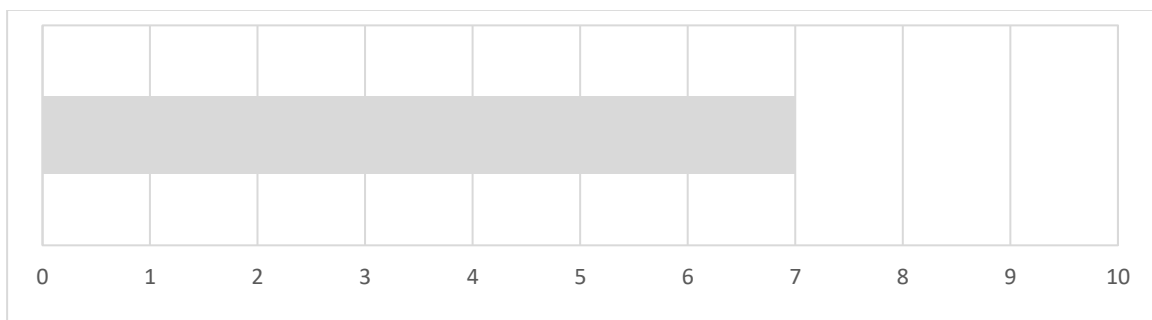
25. EIN VON BEGINN AN FEST VEREINBARTES HONORAR, UNABHÄNGIG VOM FINAL VERHANDELTEN ZIELGEHALT DES KANDIDATEN?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Ein von vornherein fix vereinbartes Gesamthonorar - unabhängig vom vertraglich vereinbarten Jahresgehalt - ist aus Sicht vieler Teilnehmer dieser Studie von Vorteil. Es ist ehrlich, transparent und somit vorherseh- und planbar. Nicht wenige Personalberatungen praktizieren allerdings eine an das schlussendlich zwischen Auftraggeber und Kandidaten vereinbarte Jahresgehalt geknüpfte Honorargestaltung.

26. DIE STUFENWEISE ERFOLGSABHÄNGIGE HONORARSTRUKTUR (1/3 BEI BEAUFTRAGUNG, 1/3 BEI PRÄSENTATION VON MINDESTENS ZWEI GEEIGNETEN KANDIDATEN, 1/3 BEI BESETZUNG)?



0 = trifft überhaupt nicht zu, 10 = trifft vollkommen zu

Ein erfolgsabhängiges und stufenweise anfallendes Honorar ist im Executive Search branchenüblich. Immer wieder wird das sogenannte Retainer-Modell für zu starr erachtet. Aber gerade das Retainer-Modell ist zu zwei Dritteln rein erfolgsabhängig. Somit wird auch das finanzielle Ausgangsrisiko für den Auftraggeber von vornherein deutlich minimiert. Der Personalberater ist in diesem Fall immer an einem erfolgreichen Projektabschluss interessiert.

Das Ergebnis dieser Umfrage stützt die Aussage, dass dieses Vergütungsmodell bei den Branchenentscheidern anerkannt ist.

03 FAZIT

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass sowohl die Anforderungen als auch der Bedarf an echtem Executive Search seitens der Klienten weiterhin klar vorhanden und eindeutig formuliert sind.

Vom Executive Search wird nach wie vor zu Recht deutlich mehr erwartet als von Personaldienstleistern und Inhouse Recruiting-Teams: die absolut passgenau und individuell auf den Klienten und seine Bedürfnisse hin abgestimmte Leistungserbringung.

Sind fundierte Kenntnisse über Branche und zu besetzende Position, hohe Professionalität bei der Identifikation von Kandidaten, ein absolut vertrauliches Vorgehen sowie eine enge, individuelle und persönliche Begleitung des gesamten Prozesses gefragt: dort beweist Executive Search seine Stärken und leistet seinen Beitrag zur Wertschöpfung.

Sowohl die Tatsache, dass wir uns in einer Gesellschaft mit einem sich stark wandelnden Arbeitsmarkt hin zu einem ausgeprägten „Kandidaten- oder Bewerbermarkt“ befinden als auch die sich kontinuierlich weiterentwickelnden Anforderungen an Kandidaten seitens der Klienten dürften sich immer mehr zu einem Spannungsfeld entwickeln.

Waren in der Vergangenheit mehrere geeignete Kandidaten verfügbar und auch wechselwillig, so ist heute eine eingeschränkte, fast schon gegenteilige Entwicklung festzustellen. Nachlassende räumliche Mobilität, sich ändernde Lebenskonzepte, digitalisierte Arbeitsmodelle, wechselnde Führungsstile, materielle Zufriedenheit, Generationenwechsel sowie zunehmende Diversifikation.

Alles Faktoren, die bereits heute den Personalberatern im Executive Search noch mehr Markt- und Branchenkenntnis und Erfahrung sowie eine noch zielgerichtetere und hochindividualisierte Ansprache sowie Betreuung und Begleitung der Kandidaten abverlangen. Begleitung der Kandidaten auch nach Vertragsunterschrift in der Phase des Onboardings im neuen Unternehmen.

Hohe Professionalität, Expertise sowie die Persönlichkeit und Haltung des Personalberaters werden im erfolgreichen Executive Search immer das bestimmende Momentum sein.

Für echtes Executive Search wird auch weiterhin ein seriöses Honorarmodell Bestand haben, was sich in eben der individuellen Klasse und Leistung von Berater und Personalberatung wiederfinden muss.

04

IHRE ANSPRECHPARTNER



KARIN BAUMGÄRTNER

T: +49 711 218408-50

M: +49 162 7254176

baumgaertner@hrpartners.de

EXPERTISE

Executive Search in den Branchen:

- Financial Services – Insurance
- Pharma | Healthcare

Branchenübergreifende Besetzung von Führungspositionen im Bereich Human Resources
Beratung und Begleitung von Führungskräften

Wirtschaftsmediation

Systemisches Karriere- und Entwicklungscoaching | Eignungsdiagnostik

AUSBILDUNG

Diplom Betriebswirtin (FH)

Systemischer Karriere- und Entwicklungscoach (Steinbeis Akademie)

Thomas International Zertifizierung (PPA | VPA)

Wirtschaftsmediatorin (n.G.d. DGMW)

Versicherungskauffrau (IHK)

BERUFSERFAHRUNG

KARIN BAUMGÄRTNER verfügt über langjährige Berufserfahrung als HR-Managerin | Personalleiterin im Pharmahandel, der Versicherungswirtschaft und der internationalen IT-Dienstleistung.

INTERESSEN

Länder und deren Küchen, Reisen und Yoga. KARIN BAUMGÄRTNER ist darüber hinaus eine passionierte Skifahrerin.

04

IHRE ANSPRECHPARTNER



JAN-EIKE SCHUMACHER

T: +49 6221 89017124 · +49 711 2184080

M: +49 175 5783700

schumacher@hrpartners.de

EXPERTISE

Executive Search in den Branchen:

- Financial Services
- Professional Services
- Technology

Career Day-Coach „In Praxi e. V. - WHU Alumni Association“

AUSBILDUNG

Diverse Executive-Leadership-Programme

Betriebswirt (IHK)

Handelsfachwirt (IHK)

Kfm. Ausbildung

BERUFSERFAHRUNG

JAN-EIKE SCHUMACHER arbeitet seit 2013 in der Personalberatung | Executive Search und betreut als Partner bei DR. RICHTER HEIDELBERGER in diesem Kontext auch die Branche Financial Services mit dem Schwerpunkt Banking. Zuvor war er für verschiedene namhafte nationale und internationale Unternehmen - auch in der Finanzindustrie - in exponierten Führungspositionen tätig.

INTERESSEN

In seiner Freizeit beschäftigt sich JAN-EIKE SCHUMACHER mit dem Golfsport, der Kulinarik sowie der Literatur. Darüber hinaus ist er Clubsekretär im Lions Club Walldorf-Astoria und Beirat bei vier mittelständischen Unternehmen.

05

UNSERE PROFESSION

EXECUTIVE SEARCH & PERSONALBERATUNG

- Unterstützung bei der Ausarbeitung und Definition des Stellen- und Anforderungsprofils
- Identifizierung und direkte Ansprache von Top-Kandidaten:
 - auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene
 - für exponierte Fach- und Führungspositionen

EXECUTIVE ASSESSMENT & LEADERSHIP DEVELOPMENT

- Systematische Beurteilung von Kandidaten
- Evaluierung potenzieller Top-Führungskräfte im Unternehmen
- Beurteilung von Führungskräften im Unternehmen
- Planung und Begleitung von Nachfolgeregelungen

FAMILY BUSINESS ADVISORY

- Begleitung bei Generationsübergang und familieninterner Führungskräfteentwicklung
- Coaching von Inhabern und Geschäftsführern
- Besetzung von Geschäftsführerpositionen mit familieninternen und externen Kandidaten

BOARD ADVISORY

- Besetzung von Aufsichtsräten | Beiräten durch passgenaue Persönlichkeiten

DIGITALE HR-TRANSFORMATION

- Beratungs- und Fachexpertise mit digitalisierten, intelligenten Suchprozessen und individueller Kandidatenansprache
- Vorbereitung und Begleitung notwendiger Change-Prozesse für neue Geschäftsmodelle
- Befähigen der Organisation durch Mitarbeiter die "Klientennutzen durch Daten denken"

06 BRANCHEN

MANUFACTURING INDUSTRIES

- Automotive
- Automatisierung
- Bau | Baustoffe
- Bildverarbeitung
- Kunststofftechnik
- Chemie | Lacktechnik
- Elektronik
- Maschinen- | Anlagenbau

PROFESSIONAL SERVICES

- Wirtschaftsprüfung
- Steuerberatung
- Compliance
- Management- & Strategieberatung
- IT-Consulting

TECHNOLOGY

- IT-Infrastruktur
- IT-Services
- IT-Projektmanagement
- Softwareentwicklung
- ERP
- Digital Solutions

FINANCIAL SERVICES

- Banken
- Versicherungen
- Finanzdienstleister

CONSUMER

- FMCG
- Retail
- Luxury
- E-Commerce
- Pharma | Healthcare

PUBLIC SECTOR

- Stiftungen
- Kommunale Eigenbetriebe
- Verwaltungen
- Eigenbetriebe (Land | Staat)

07

UNSERE ARBEITSWEISE

AUFTRAGSBESCHREIBUNG &
STRATEGIEENTWICKLUNG

SYSTEMATISCHER
SUCHPROZESS

ERSTKONTAKT,
TELEFONINTERVIEW &
VORAUSWAHL

INTERVIEWS,
EIGNUNGSDIAGNOSTIK &
SELEKTION

AUSFÜHRLICHER
EMPFEHLUNGSBERICHT

VORSTELLUNGSGESPRÄCH &
ENTSCHEIDUNG

