



**Association of Executive Search Consultants**  
The Worldwide Association for Retained Executive Search Consulting Firms

# Retained Executive Search 2008

## Lage und Ausblick

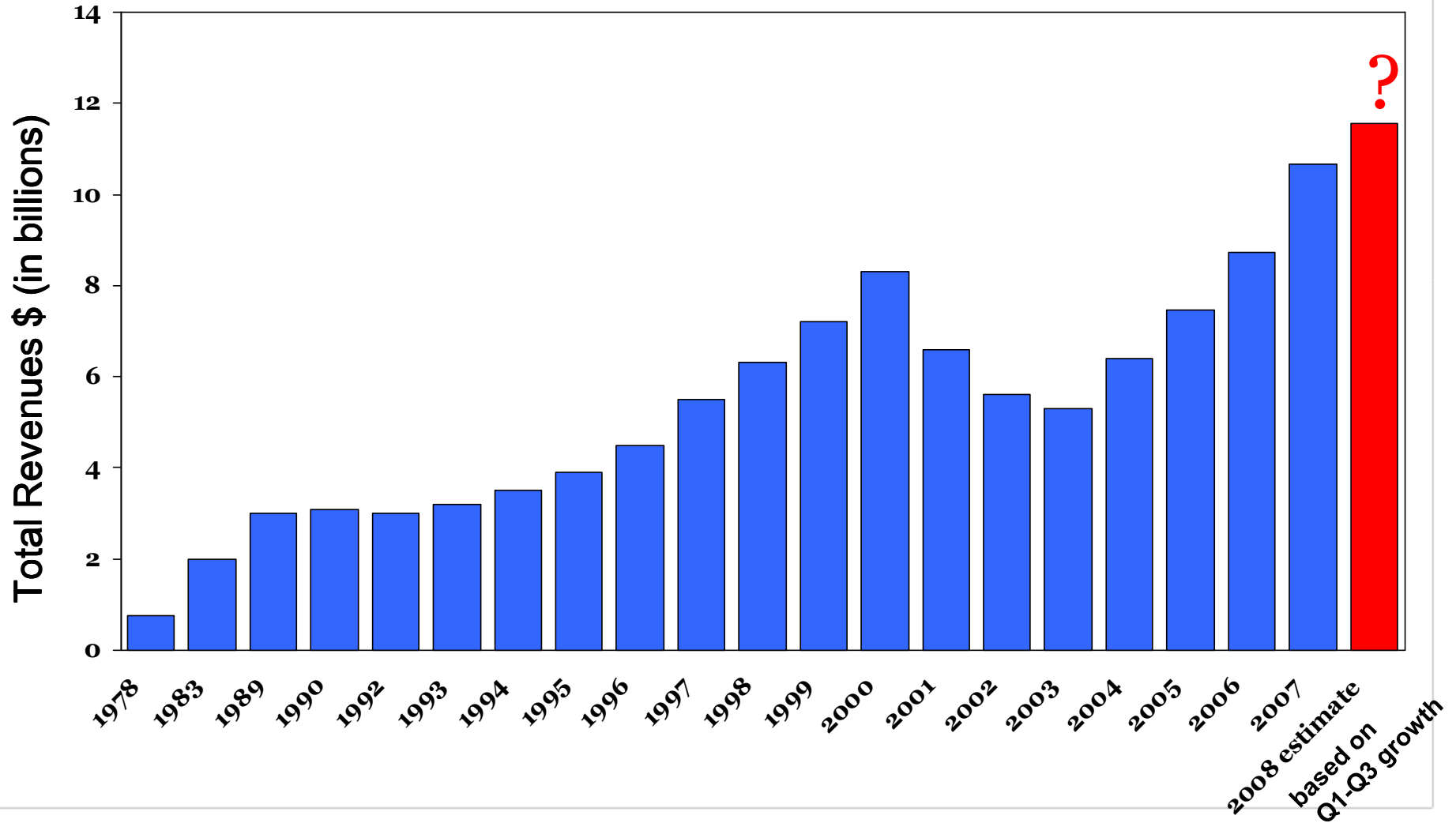
Ulrich F. Ackermann, AESC Deutschland Chair

**AESC Deutschland Jahreskonferenz 2008**

**Frankfurt, 2. Dezember 2008**



# Global Retained Executive Search Revenues 1978-2008





## Jährliche Umsatzsteigerungs-Raten

- 2004 : +20.8%
- 2005 : +16.4%
- 2006 : +17.2%
- 2007 : +22%
- 2008 : +8.6% (Q1-Q3)





# Weltweites Umsatzwachstum 2004 – Q3 '08

118%



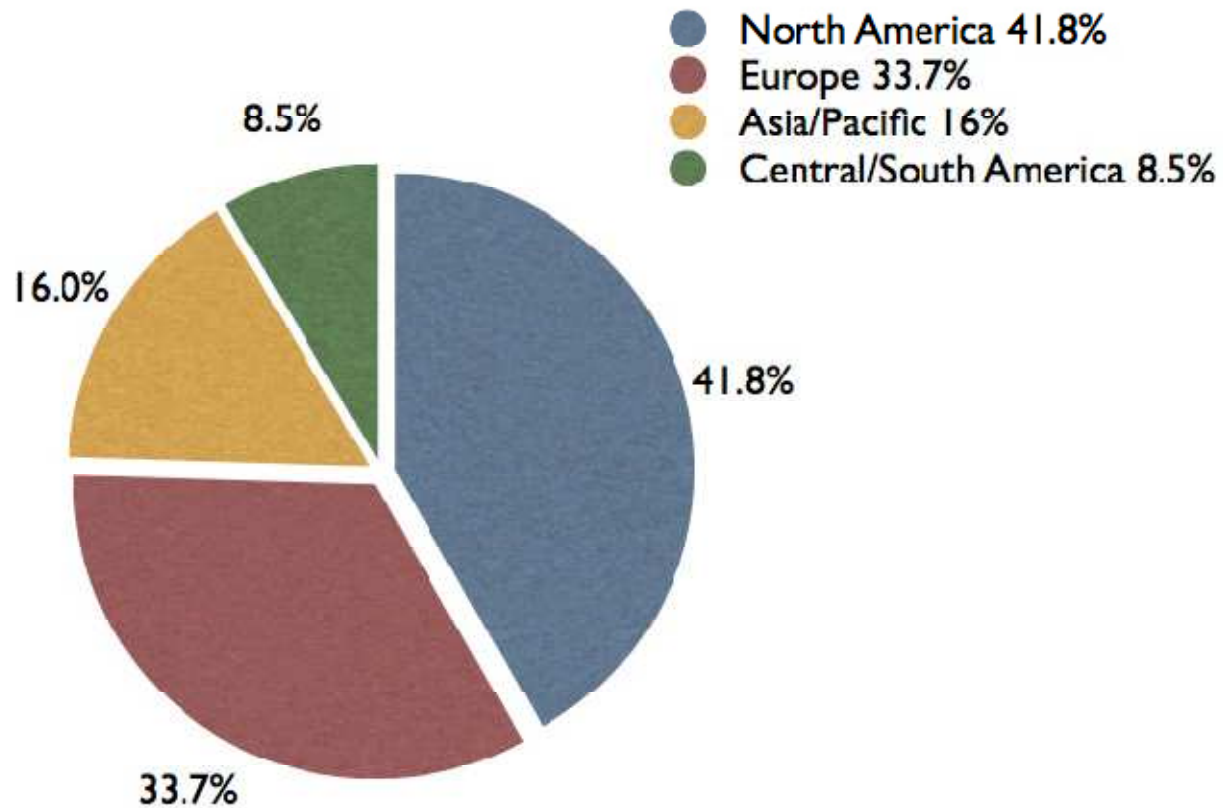


## Aktuelle Daten

- 6,3% Rückgang im 3. Quartal vs. Vorjahr Global
  - EMEA -10%
  - APAC - 9%
  - LATAM - 6%
  - NORDAM - 2%
- Aufgelaufenes Wachstum per 3. Quartal +8,6%
- Durchschnitts-Search-Honorar +7,8%
- Quartalseinbruch in allen Industrien außer Life Science
- Finanzdienstleistungen -13,1%, Industrial +11% (ytd)

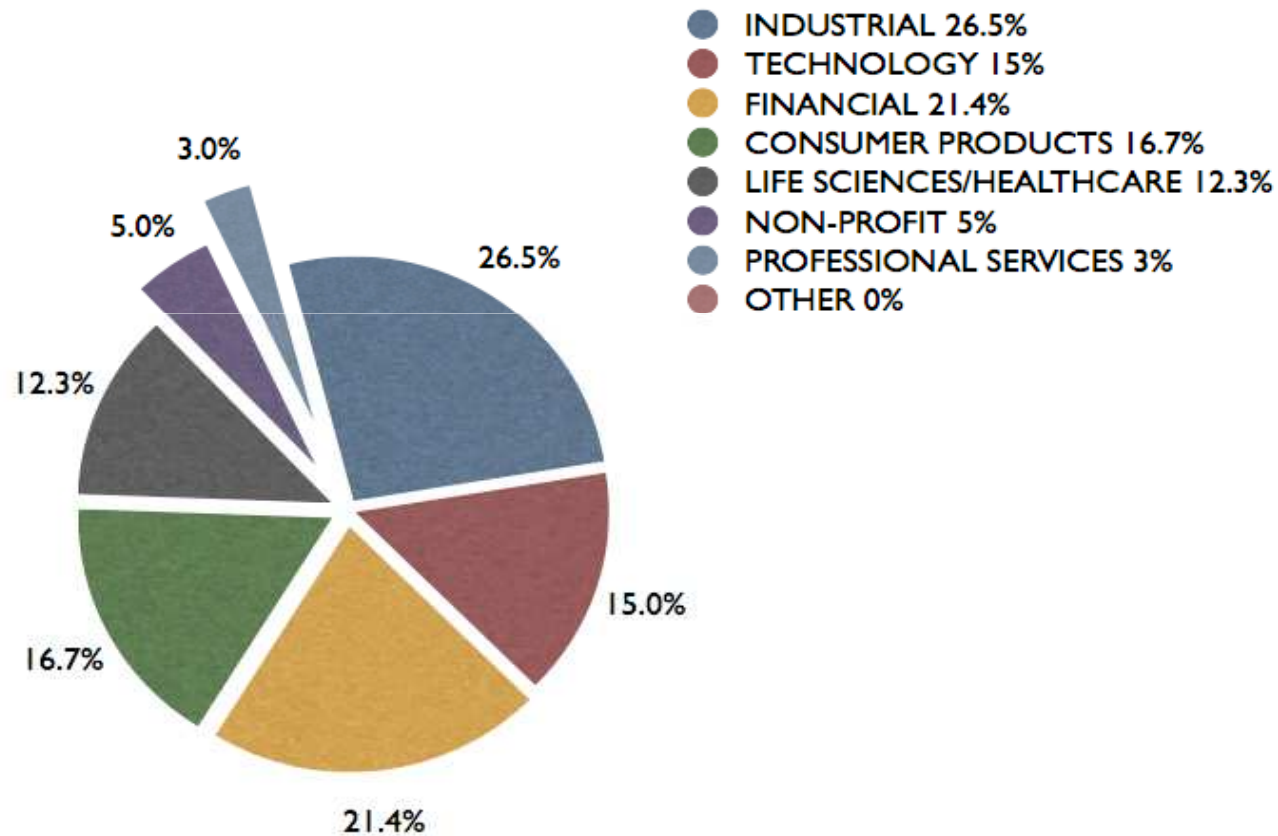


## Regionale Marktanteile Q3/2008





## Marktanteile einzelner Industrien Q3/2008





## Wirtschaftlicher Abschwung

- Schärfste Rezession seit der Weltwirtschaftskrise
- Massive Kreditkrise, Bankenkonkurse, wegbrechende Gewinne, Entlassungen und Kurzarbeit
- Deutlich rückläufige Rohstoffpreise (Öl, Lebensmittel, Commodities)
- Milliarden schwere Stützungsprogramme sämtlicher Regierungen fast zeitgleich
- Durch Globalisierung selbstbeschleunigte Ausbreitung über alle Kontinente in simultaner Art
- Unklarheit über Rezessions-Szenario
  - V
  - U
  - L
- Keine schnelle Veränderung der Basistrends



## Globalisierung & Wachstumsmärkte

- Basistrends noch intakt
- Wachstumsmärkte wachsen weiter
  - China : 12% → 9%
  - Indien: 11% → 8%
  - Brasilien: 8% → 6%
- Fortschreitende Integration der Märkte
- Globalisierungsstrategien werden Bestand haben
- Heute bereits 70 von Fortune 500 aus Emerging Markets
- Wettbewerb kommt aus neuen Regionen, auch um Mitarbeiter
- Neue Infrastrukturen und neue Mind Sets
- Unsere Klienten brauchen Navigations-Unterstützung



## Globale Demografie-Trends 2010

- Deutlich rückläufiges Angebot an nationalem Nachwuchs in den Industrieländern
- Babyboomers nähern sich dem Rentenalter
- Markanter Alterungsprozess in Unternehmen
  - 30% Einbruch der < 40jährigen Beschäftigten
  - 50% der Executives erreichen innerhalb der nächsten 5 Jahre das Rentenalter
  - 55% der europäischen Bevölkerung >40 Jahre



## Massiver Wandel des Talentmarktes

- China und Indien repatriieren eigene Talente
- Restriktive Einwanderungssysteme im Westen aus Angst vor kultureller Überfremdung
- Verlagerung von Produktion, Administration und letztlich Entwicklung & Forschung
- Angleichung der globalen Vergütung
- Weltmarkt für globale Talente





## Global War on Talent

- Wettbewerb zwischen Firmen, verstärkt aber auch Ländern
- Für 75% der HR Executives ist Gewinnung und Bindung von Talenten Priorität Nr. 1
- 40% der Unternehmen weltweit haben Probleme, die richtigen Talente zu finden
- Die globale Rezession wird dies nicht ändern



## Herausforderungen für die Unternehmen

- Management durch die Rezession: Vision und Führungsstärke
- Notwendigkeit, die Besten einzustellen und zu halten
- Überzeugendes Arbeitgeber-Branding
- Klares Diversity-Angebot
- Flexibles Eingehen auf Kandidatenwünsche
- Neuverteilung des Kräfteverhältnisses durch Globalisierung
- HR muss strategischer Partner des Topmanagements werden



# Herausforderungen für Executive Search-Firmen

- Gewinnung der besten Talente für Executive Search
- Über-Erfüllen der Erwartungen unserer Klienten
- Effizienz bei grenzüberschreitenden Searches
- Transaktions- vs. Beratungs-Service
- Veränderung unseres Dienstleistungsangebots?
- Vermeidung des Durchreichens in tiefere Ebenen
- Druck auf Konditionen und Zahlungsbedingungen
- Verhalten gegenüber Inhouse Searchabteilungen
- Regulatorische Eingriffe: Data Privacy, AGG





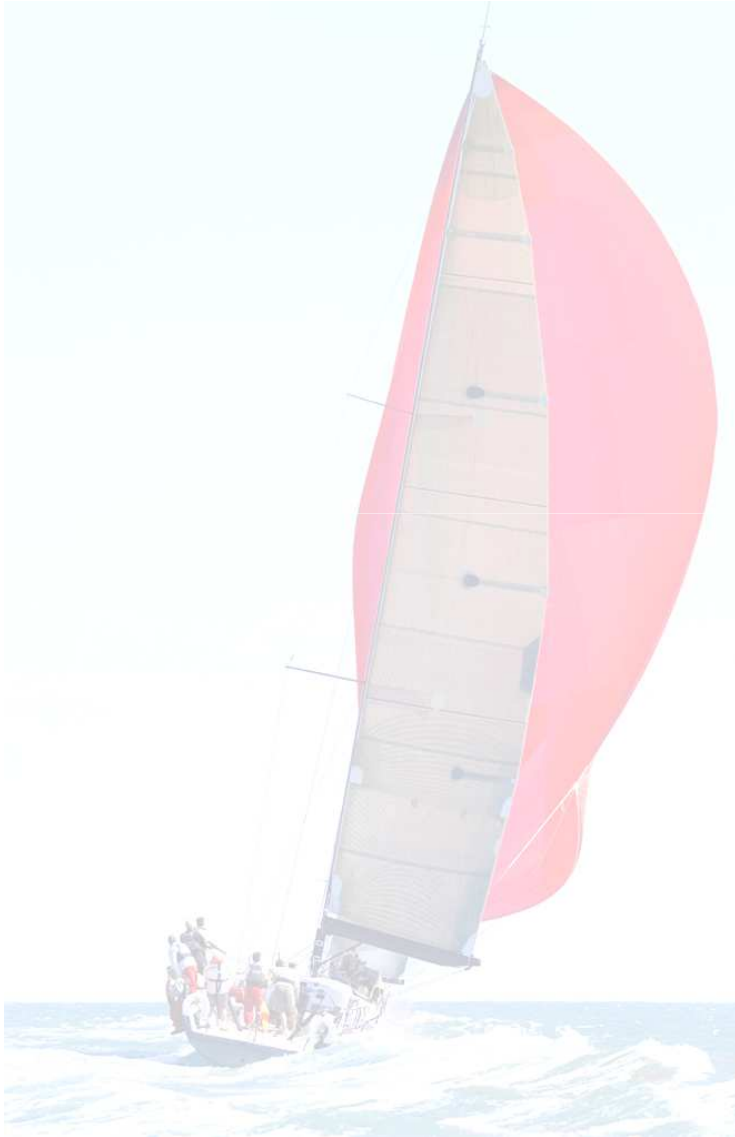
## Mögliche Antworten auf diese Herausforderungen

- Pro-Aktive Beratung, Unterstützung der Klienten
- Investitionen in die Klientenbeziehung
- Strategische Unterstützung
  - Assessments
  - Nachfolgeplanung
  - Vorbereitung auf die Nach-Rezessionszeit
- Identifikation der Besten und Kontaktaufbau
- Flexibilität im Industrie-Fokus
- Gewinnen der besten Berater
- Training und Weiterbildung
- Vorbereitung für den Wieder-Aufschwung
- Positive Thinking and Acting
- AESC wird jedwede Unterstützung leisten!





**Association of Executive Search Consultants**  
The Worldwide Association for Retained Executive Search Consulting Firms



**Vielen Dank!**

[www.aesc.org](http://www.aesc.org)

[www.bluesteps.com](http://www.bluesteps.com)

<http://corporateconnect.aesc.org>