



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

A photograph showing two hands shaking over a blue cylindrical object, possibly a microphone or a trophy, against a blurred green background. The text is overlaid on this image.

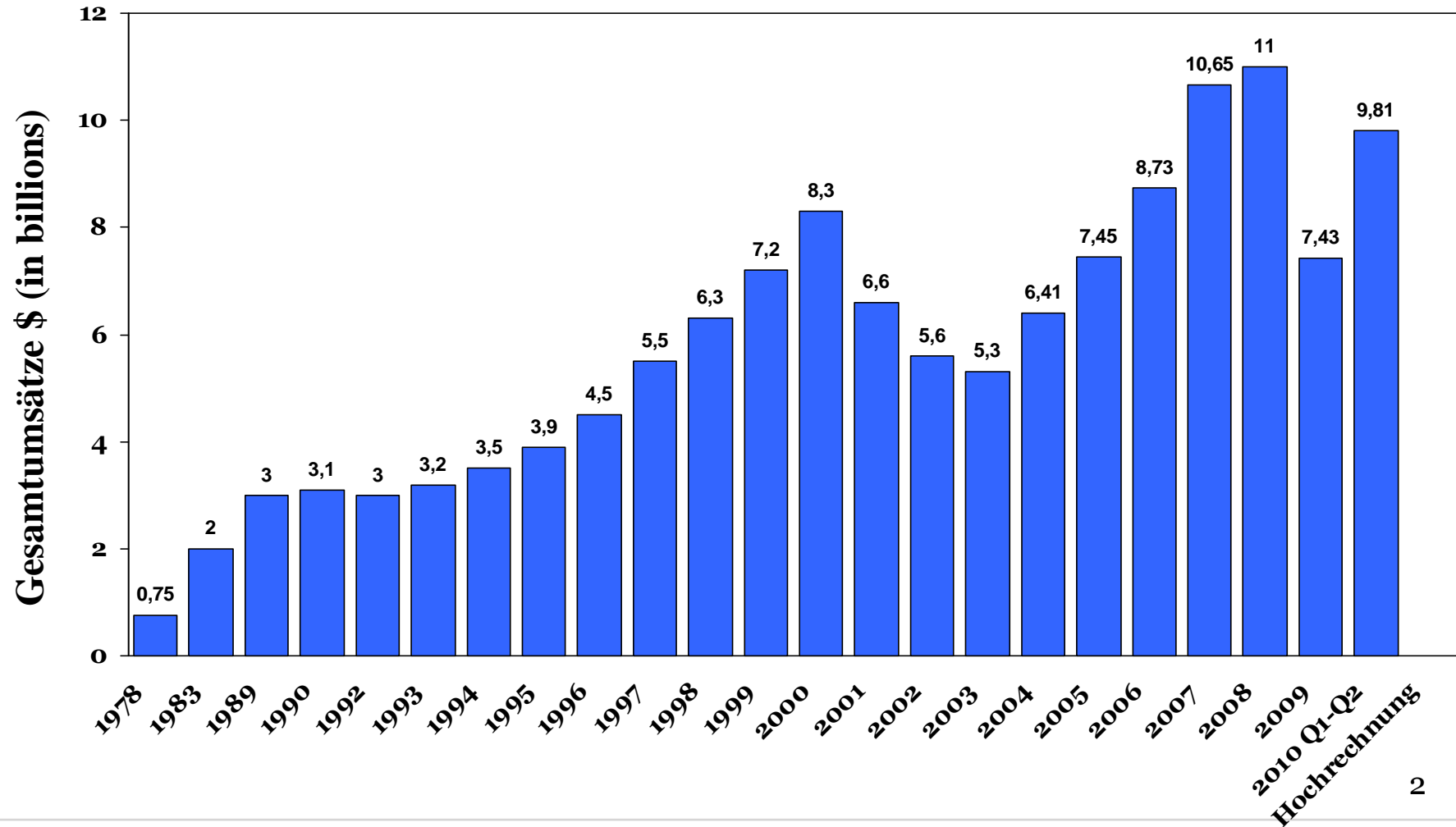
# **Executive Search 2010 – 2015: Die Globale Herausforderung**

**Ulrich F. Ackermann, Vorsitzender der AESC Deutschland**

**AESC Deutschland Jahreskonferenz, Schloßhotel Kronberg  
Dienstag , 26.10.2010**



# Globale Umsätze Retained Executive Search 1978 - Q2 2010





## Jährliche Veränderungsraten

- **2004** : +21%
- **2005** : +16.4%
- **2006** : +17.2%
- **2007** : +22%
- **2008** : +3.1%
- **2009** : -32.5%
- **2010** : +32% (*Q1-Q2*)





## Zweites Quartal 2010

### Q2 vs. Q1 2010

- **+12%** Umsatzsteigerung weltweit

#### Neue Suchen gestartet:

- Latein Amerika **+20%**, Nord Amerika **+10%**, Asien **+8.2%**, Europa **-1%**
- Quartalsteigerung in den meisten Branchen:
  - Industrie **+12%**
  - Finanzdienstleistungen **+12%**
  - Konsumgüter **+10%**
  - Technologie **+9%**
  - Professional Services/Beratungsleistungen **+7%**
  - Gesundheitswesen **-9%**

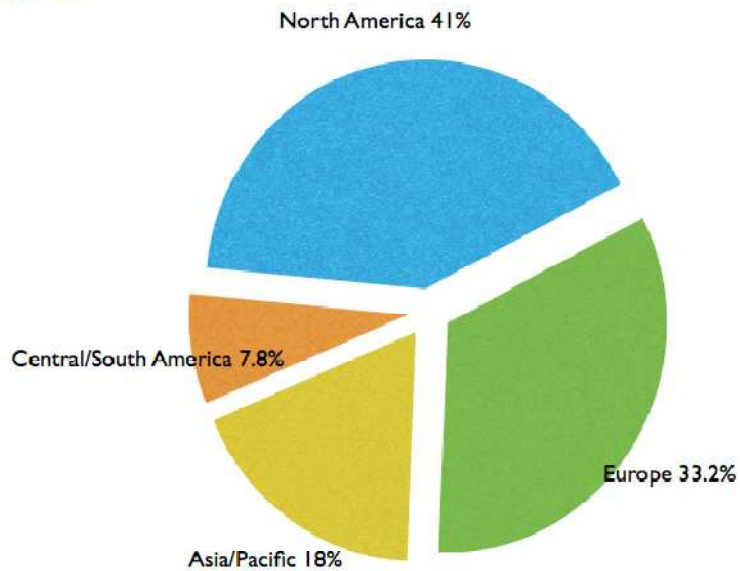
### Q2 2010 vs. Q2 2009

- **+38%** Zuwachs in der Anzahl der gestarteten Suchen
- Durchschnittshonorar pro Assignment **+0.5%**

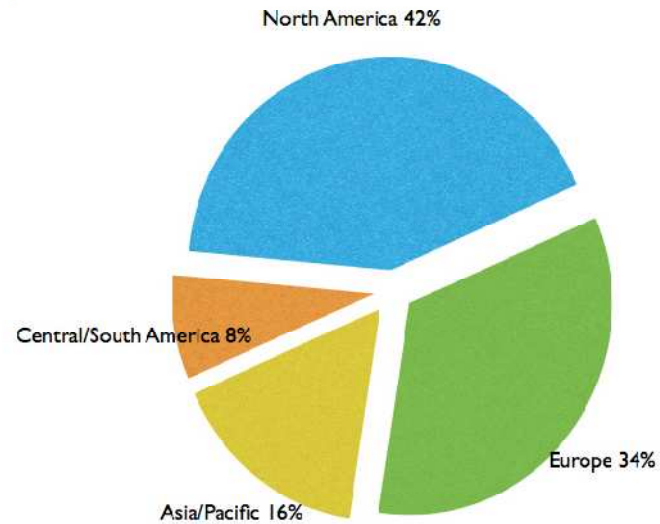


# Marktanteile pro Region Q2 2010 / Q2 2009

Q2 2010

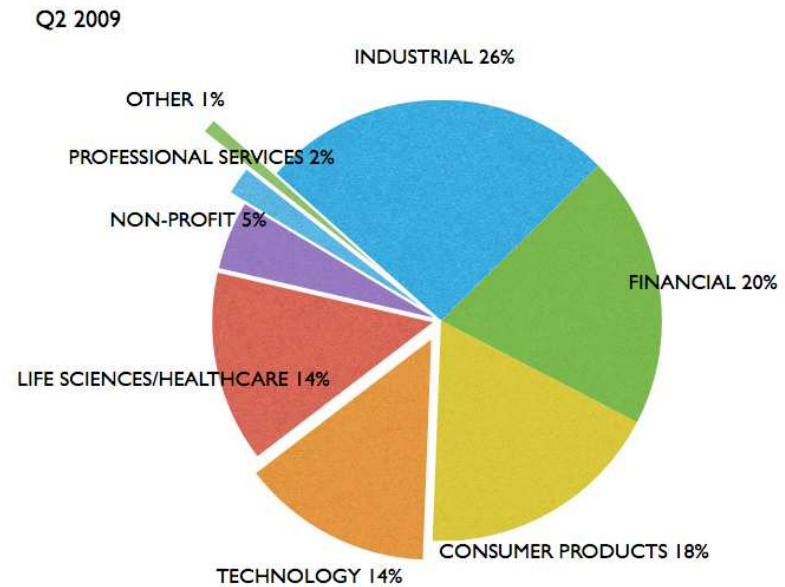
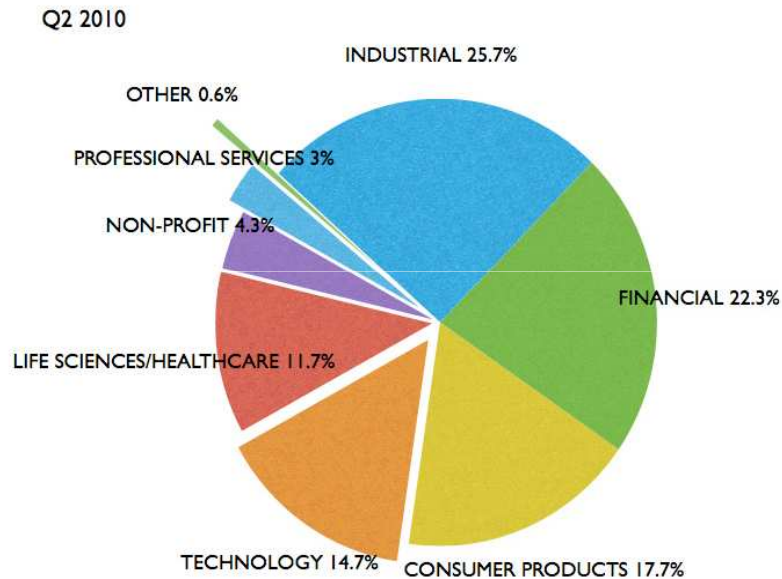


Q2 2009





# Marktanteile pro Industrie Q2 2010 / Q2 2009





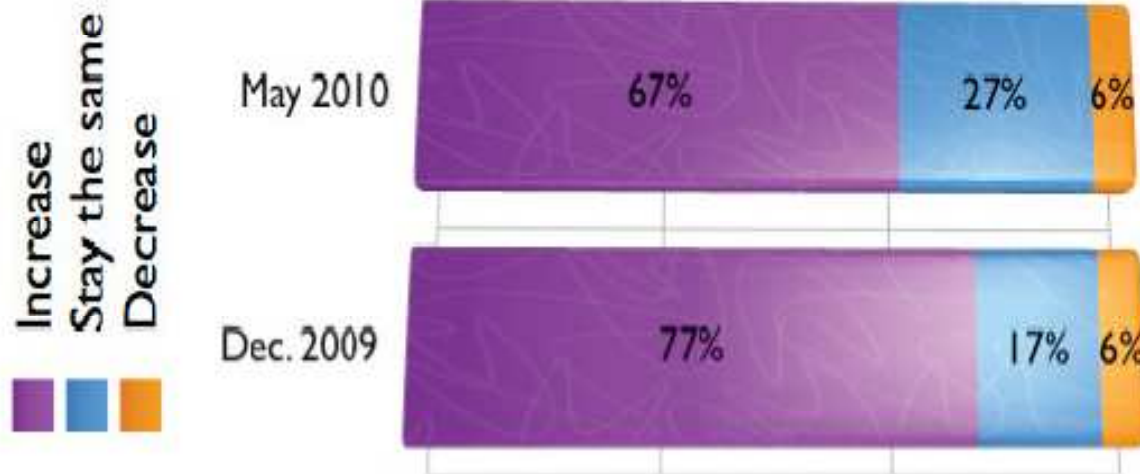
## 95% neutraler bis positiver Ausblick für das zweite Halbjahr 2010



**Ausblick der AESC Mitglieder**



# 67% der Search Consultants sagen eine Umsatzsteigerung in der zweiten Jahreshälfte 2010 voraus



Ausblick der AESC Mitglieder



## Massive Trendumkehr

- **Weltweite Executive Searchumsätze werden voraussichtlich um >35% gegenüber 2009 steigen**
- **2010 wird voraussichtlich 2008 um nur 5 – 7% verfehlen**
- **2011 wird 2008 deutlich übertreffen**
- **Deutlich schnellerer Wiederaufschwung als befürchtet (eher V als Aufwärts-W)**



# Quo Vadis 2015

## Spezialisten vs. Generalisten

- **Trend zur Spezialisierung hält an**
  - im Middle und Lower Management
  - in größeren und gesättigten Märkten
- **Generalisten bleiben weiter stark**
  - auf dem obersten Level
  - in kleineren Märkten



# Quo Vadis 2015

## Globalisierung

- **Weiter anhaltender regionaler Shift**
- **Stärkeres Wachstum in Emerging Markets**
- **BRIC / Middle East / Afrika / CEE**
- **Spätestens 2020 3x1/3 (NA/EMEA/EMM)**
- **Verstärkung des Wachstums der Globalen Netzwerke**
- **Lokale Nischen werden kleiner**

*“Our biggest opportunities are West of California, East of New York and South of Texas.”*



# Quo Vadis 2015

## Diversity

- **Gesetzliche Quotenregelungen werden zunehmen**
- **Repatriierung von Spitzenkräften nimmt zu**
- **Notwendigkeit der regionalen Ausweitung von Suchen verstärkt sich**
- **Expansion der BRIC-Länder im Export zieht Führungskräfte an**
- **Verstärkte Forderung nach Diversity Short Lists**

*“Work is more and more crossborder and diverse.”*



## **Quo Vadis 2015**

### **Marktvolumen und Assignmentlevel**

- **Die Anzahl der Assignments wird nur noch leicht steigen**
- **Das Marktvolumen wird weiter wachsen**
- **Die Durchschnitts-Umsätze werden steigen**

### **Gründe**

- **Inhouse Recruiters und Contingency Firmen arbeiten auf unterem Level (Internet, Social Media,...)**
- **Abnehmender Talentpool, höhere Vergütungen, verstärkter internationaler Wettbewerb und kürzere Verweildauern**
- **Vor allem die schwierigen und großen Searches gehen nach extern**



# Quo Vadis 2015

## Projektlaufzeiten

- **Projektlaufzeiten bleiben gleich oder werden länger**
- **Druck auf Tempo klientenseitig wächst**
- **Durch die Internet-Technologie wird Ident deutlich vereinfacht**
- **Längere und komplexere interne Entscheidungsprozesse**
- **Schwierige und internationale Crossborder Projekte**
- **Verknappung und Zurückhaltung von Topkandidaten**



## Quo Vadis 2015

### Druck auf Messkriterien und Qualität

- **Leistungsdruck nimmt zu: messbare Kriterien**
- **Ehemalige Executive Searcher im Inhouse Recruiting**
- **Ähnliche Entwicklungen wie in anderen Professional Service-Bereichen (Consulting/Legal/Werbung)**
- **Anbieter wie David Lord machen Executive Search transparent und fordern Metrics**



## Quo Vadis 2015

- **Metrics:**
  - **Placement rate**
  - **Stick rate**
  - **Repeat business rate**
  - **Off limits**
  - **Diversity short list**
  - **Time to short list**
  - **Transparenz**
  - **Qualität der Beurteilungen**
  - **Breite und Tiefe der Referenzchecks**
  - **Prozentsatz der Kandidatenkonversion**
  - **Impact der Kandidaten/Zeiteinheit**



## Quo Vadis 2015

### Forderung nach Mehrwertleistung

- **Klienten sind informierter und fordernder**
- **Kandidatenpool durch Internet/Social Media transparent**
- **Zugang und Begeisterungsfähigkeit stärken**
- **Auswahl nach auf Unternehmenskultur angepassten Kompetenzmodellen**
- **Prozesskenntnis des Klienten ermöglicht / erfordert besondere Beratungsleistung**

*“Information is a commodity - judgement, insight advice, access and trust-based relationships are not.”*



# Quo Vadis 2015

## Transparenz

- **Markant höhere Anforderungen durch besseres Verständnis und Performancemessungen**
- **Stärkeres Maß an Mitsprache/Diskussion im Prozess**
- **HR managed Prozess aktiver als Linie**
- **Wunsch nach Klienten-Intranets, Telefonkonferenzen, Marktsituationsberichten, Kandidatenreaktionen**



## Quo Vadis 2015

### Die Rolle von HR und Einkauf

- **HR und Inhouse Recruiting werden vermehrt zu Gatekeepern**
- **Einkauf verhandelt verstärkt nach**
- **Verträge werden komplizierter und komplexer**
  - **Aufbau Rechtsabteilung??**
  - **Augen zu und durch??**
  - **Bitte nach 2-Seiten-Verträgen**
- **Verständnis aufbauen für HR und Einkauf, deren Treiber verstehen, eigene Vorteile herausarbeiten**
- **Mut zum NEIN!**

*"You must choose your clients wisely"*



## Quo Vadis 2015

### Business Modell und Honorarstrukturen

- **Druck auf Preise, Prozentsatz-Reduktionen, Caps, Fixhonorare, fortschrittsabhängige Raten wird weiter zunehmen**
- **Klienten versuchen, das Retainermodell durch “Contained” oder “Retingency”-Modelle aufzuweichen**
- **Führende Executive Search Firmen verteidigen das Drittelmodell nach Kräften**
- **Intelligente MehrwertLeistungen anbieten und sich vom Wettbewerb differenzieren**
- **Qualität, Vertraulichkeit, Exklusivität, Professionelles Handeln und MehrwertLeistung passen nicht zu einem Contingency-Modell**



# Quo Vadis 2015

## Leadership Consulting Services

- **Sollten – wenn überhaupt – von anderen Spezialisten als den Executive Search Beratern offeriert werden**
- **Interessenkollision sind sonst nicht zu vermeiden**
- **Gefahr des Aufweichens der etablierten Honorarmodelle wird vergrößert**



# Quo Vadis 2015

## Handlungsempfehlungen

- **Weniger Transaktion**
- **Mehr Beratung**
- **Stärkerer Global Foodprint**
- **Mehr Diversity**
- **Nachweisbare Qualität**
- **Messbare MehrWertLeistung**
- **Der MehrWertLeistung angemessenes Retainer-Modell**



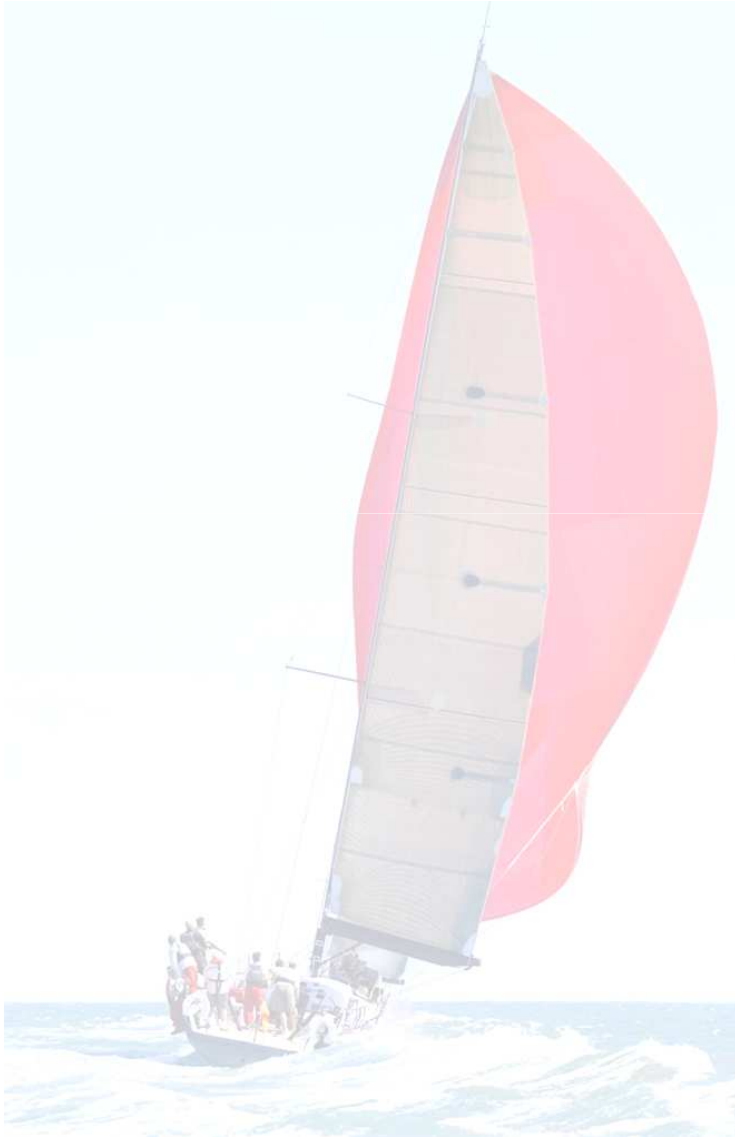
## Quo Vadis 2015

*“Executive Search today is a well accepted business worldwide”*

*“Every engagement that ends in a negative outcome by any search firm impacts the industry”*



**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>**