

EUROWORKS-Statistik zur Karriererealisierung für Positionen auf Level 1

Grundlageninformationen mit einer Marktübersicht zur Karriere-Realisierung für Vorstands- und Geschäftsführungspositionen in der D/A/CH-Region

Statistik bezüglich der Wege zur Karriererealisierung mit Chancenverteilung in Prozent

- Nur ca. < 4 Prozent dieser Positionen werden über Print- und Online-Medien direkt ausgeschrieben, oft nur pro forma (Compliance) oder auf Wunsch bestimmter Fraktionen im Unternehmen
- Nur ca. 55 Prozent werden über Executive-Search-Berater besetzt. Davon wird, meist auf Wunsch der Auftraggeber, nur ca. die Hälfte über Ausschreibungen veröffentlicht. Ein weiterer Teil, ca. 10-20 Prozent sind eher pro forma Beauftragungen, bei denen es seitens des Auftraggebers bereits Präferenzen gibt, gegen die der „externe Research“ dann laufen soll.
- Etwa 41 Prozent, der sozusagen „innere Kreis des verdeckten Arbeitsmarktes“, wird mit Managern besetzt, die den Investoren bzw. CEO's über das eigene Kontakte- und Empfehlungsnetzwerk bereits bekannt sind. Eine Ausschreibung bzw. ein „externer Research“ erfolgt nicht.

**Quelle: EUROWORKS-Erfahrungen aus 25 Jahren Marktpräsenz mit
Verweis auf weitere Statistiken namhafter Executive-Search-Berater**

Erkenntnisse

1. Die Wahrscheinlichkeit eine Vorstands- oder Geschäftsführungsposition über Headhunter, dem eigenen Netzwerk und Ausschreibungen zu erreichen beträgt nur ca. 30 Prozent. Sie erhöht sich um ca. 70 Prozent, wenn man zum Kontakte- und Empfehlungsnetzwerk der Entscheider, also von Investoren, Group-CEO's großer Einheiten, Aufsichtsräten oder anderer Entscheider gehört
2. Investoren bzw. CEO's vermeiden, wenn möglich, sich auf das Risiko einer teuren Fehlbesetzung oder dem Zufall einer adäquaten Besetzung, über zu dem teure Headhunter zu verlassen. Direkte Ausschreibungen in Medien aller Art sind eher selten und werden oft nur pro forma veröffentlicht. Deshalb ist die erste Orientierung für Entscheider bei gegebenem Bedarf das eigene Netzwerk, mit Kontakten zu bzw. Empfehlungen für verfügbare bekannt performante Top-Manager.
3. Nur bei ungeplanten Fluktuationen oder durch nicht vorhersehbare Ausfälle sind diese Entscheider, sofern keine entsprechenden Kontakte aus dem Netzwerk vorliegen, gezwungen, den Bedarf über Headhunter oder Medien auszuschreiben, u.a. wegen dem Faktor „Zeit“.
4. Ein guter Teil der Ausschreibungen über die Medien, erfahrungsgemäß auch über Headhunter, sind nur pro forma Ausschreibungen, inspiriert durch z.B. Compliance-Regelungen oder auf Wunsch bestimmter Personen oder Fraktionen im Unternehmen. Die Präferenz für bestimmte Personen bzw. die Wahl für einen konkreten Wunschkandidaten, ist sehr oft schon erfolgt. Einen genauen Prozentsatz dazu zu nennen ist nicht möglich, da es keine verfügbaren Zahlen gibt.

Fortsetzung ...

Fazit

Die Chance auf eine Position auf der Vorstands- bzw. Geschäftsführungsebene wird sich mehr als verdreifachen, wenn man zum Kontakte- und Empfehlungsnetzwerk der Entscheider gehört.

Die vorstehenden Ausführungen beziehen sich auf die D/A/CH-Region. Im restlichen Europa sowie in anderen Regionen der Welt, erhöht sich die Bedeutung des „Inneren Kreises des verdeckten Arbeitsmarktes“ teilweise noch sehr deutlich.

Wie Sie den Zugang zum Kontakte- und Empfehlungsnetzwerk für Sie wirklich relevanter Entscheider erreichen können, ist ein wesentlicher Bestandteil unseres „Professional Career Hunting-Programms.

Die Details dazu erläutere ich Ihnen bei Interesse gerne im Rahmen eines persönlichen Austauschs.

Mit freundlichen Grüßen

Peter H. Scherf

EUROWORKS - Executive & Management Consulting