

EXECUTIVE CAREER INSIGHT

Wie werden Executive-Positionen heute besetzt?

Statistik zur Karriere-Realisierung für Executive Manager

Vorstände | Geschäftsführer | CEOs | Managing Directors

Welche Wege führen tatsächlich zu Spitzenpositionen?

Erfahrungswerte aus mehr als 26 Jahren Marktpräsenz in Executive Search und Executive Placement

ca. 3 %

Direkte Ausschreibungen

analoge und
elektronische Medien

ca. 60 %

Executive Search

mandatierte Suche durch
Berater

ca. 25 %

Innerer Kreis

Kontakte und
Empfehlungen von
Entscheidern

ca. 12 % (+)

Executive Placement

Steigender Anteil der
proaktiven Karriere-
realisierung

Die zentrale Frage: Wo entstehen reale Karrierechancen und wie lässt sich der Zugang aktiv erweitern?

Peter H. Scherf | EUROWORKS

01 | DER MARKT

Vier Wege der Karriererealisierung auf einen Blick

Die klassische Marktbetrachtung wird um Executive Placement als proaktiven Zugang ergänzt.

ca. 3 %

DIREKTE AUSSCHREIBUNGEN

Nur ein sehr kleiner Teil der Spitzenpositionen wird offen über analoge oder elektronische Medien ausgeschrieben.

ca. 60 %

EXECUTIVE SEARCH

Unternehmen mandatieren Executive-Search-Berater, wenn geeignete Kandidaten nicht bekannt sind oder diskret angesprochen werden sollen.

ca. 25 %

INNERER KREIS

Investoren und Entscheider besetzen Positionen über ihr Kontakte- und Empfehlungsnetzwerk. Das ist der innere Kreis des verdeckten Arbeitsmarktes.

ca. 12 %

EXECUTIVE PLACEMENT

Eine proaktive, professionell gesteuerte Positionierung erschließt gezielt neue Entscheiderkontakte und konkrete Karriereoptionen.

Executive Placement ergänzt reaktive Zugänge um einen aktiv steuerbaren Prozess mit direktem Marktzugang.

Grundlage: gerundete EUROWORKS-Erfahrungswerte; keine repräsentative Marktstatistik.

02 | HINTER DEN ZAHLEN

Was die vier Wege konkret bedeuten

Sichtbare Vakanzen bilden nur einen kleinen Teil des Marktes ab. Die Zugänge unterscheiden sich vor allem durch ihre Steuerbarkeit.

DIREKTE AUSSCHREIBUNGEN

ca. 3 %

- Auf Executive Level sehr selten.
- Teilweise nur pro forma, wenn Präferenzen bereits bestehen.
- Die tatsächliche Offenheit lässt sich von außen oft nicht beurteilen.

EXECUTIVE SEARCH

ca. 60 %

- Mandatierte Suche im sichtbaren und verdeckten Markt.
- Auf Wunsch der Auftraggeber wird ein erheblicher Teil der Mandate nicht veröffentlicht.
- Die Ansprache hängt vom konkreten Suchauftrag und Kandidatenprofil ab.

INNERER KREIS

ca. 25 %

- Besetzung über bereits bekannte Kandidaten und über Empfehlungen.
- Investoren, Eigentümer und Entscheider nutzen ihr eigenes Netzwerk.
- Ein externer Suchprozess entfällt häufig oder erfolgt nur formal.

EXECUTIVE PLACEMENT

ca. 12 %

- Proaktive Identifikation relevanter Zielunternehmen und Entscheider.
- Sichtbarkeit, Wahrnehmung und Positionierung durch Direktansprache.
- Stark zunehmende Bedeutung bei anspruchsvollen Spitzenpositionen.

**Executive Placement schafft keinen zusätzlichen Stellenmarkt.
Es erweitert den Zugang zum bestehenden verdeckten Markt.**

03 | PRAXISERKENNTNISSE

Fünf Erkenntnisse für Executive Manager

Die Verteilung zeigt, warum eine ausschließlich reaktive Karriereplanung strukturell begrenzt bleibt.

01

Ausschreibungen bieten nur begrenztes Potenzial

Der geringe Anteil und die oft unklare tatsächliche Offenheit rechtfertigen keine hohe Erwartung.

02

Executive Search ist bedeutend, aber nicht steuerbar

Ein hoher Marktanteil bedeutet nicht, dass ein veränderungswilliger Executive passend und zum richtigen Zeitpunkt angesprochen wird.

03

Der innere Kreis bleibt selektiv

Kontakte helfen nur, wenn relevante Investoren oder Entscheider den Executive bereits kennen, einordnen und empfehlen können.

04

Executive Placement schafft einen proaktiven Zugang

Zielunternehmen, Entscheider und Multiplikatoren werden systematisch identifiziert und mit einer klaren Positionierung angesprochen.

05

Die Bedeutung proaktiver Karriererealisierung nimmt zu

Bei anspruchsvollen Zielpositionen, Branchenwechseln, internationaler Ausrichtung und einem Alter ab ca. 50 Jahren gewinnen gezielt erzeugte Sichtbarkeit und Wahrnehmung zusätzlich an Bedeutung.

An die Stelle bloßer Hoffnung auf Ansprache tritt ein professionell steuerbarer Prozess.

04 | DER HEBEL

Vom reaktiven Zugang zur proaktiven Marktbearbeitung

Executive Placement verbindet Positionierung, systematischen Marktzugang und die direkte Ansprache relevanter Entscheider.

KLASSISCHE ZUGÄNGE

reaktiv

Ausschreibungen, Headhunter-Ansprache und Hinweise aus dem eigenen Netzwerk

EXECUTIVE PLACEMENT

proaktiv

Gezielte Positionierung und systematischer Zugang zu relevanten Unternehmen und Entscheidern

Die zentrale Veränderung: Der Executive wartet nicht allein auf Markimpulse, sondern erweitert aktiv seine Reichweite.

1

Positionierung

Zielrolle, Wertbeitrag und Differenzierung werden präzisiert.

2

Marktfokus

Zielunternehmen, Investoren, Entscheider und Multiplikatoren werden priorisiert.

3

Zugang

Kontakte, Empfehlungen und direkte Ansprache erzeugen Sichtbarkeit und Wahrnehmung.

4

Realisierung

Gespräche, Optionen und Verhandlungen werden professionell begleitet.

Die steigende Bedeutung von Executive Placement reflektiert den Wunsch nach mehr Steuerbarkeit, insbesondere bei anspruchsvollen oder komplexen Karrierevorhaben.

05 | FAZIT

Was daraus für ambitionierte Executives folgt

Für Executives mit Ambitionen reicht es nicht, auf Ausschreibungen, Ansprachen oder zufällige Empfehlungen zu warten.

EXECUTIVE MANAGER

Weiterentwicklung als Vorstand, Geschäftsführer, CEO oder Managing Director in eine größere Struktur oder Verantwortung.

TOP-MANAGER AUS DER 2. REIHE

Gezielte Karriereentwicklung für talentierte Future Leaders auf die erste Führungsebene in Allein- oder Spartenverantwortung.

Executive Placement positioniert Executives für aktuelle und absehbare Besetzungsbedarfe. Darüber hinaus kann es Entscheider auf Basis der Expertise, Erfahrung und bisherigen Erfolge eines Executives auch für außerplanmäßige Besetzungen inspirieren.

Dafür werden individuelle Karriereziele in eine belastbare Positionierung, eine priorisierte Zielmarktstrategie und eine professionelle Ansprache übersetzt.

Executive Placement (Heutiger Anteil: ca. 12 %)

Die proaktive Karriererealisierung gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Peter H. Scherf

EUROWORKS – Executive & Management Consulting

euroworks.specials@euroworks.com | www.euroworks.com