

EXECUTIVE CAREER INSIGHT

Executive Search

im Vergleich zu

Executive Placement

Zwei Wege. Zwei unterschiedliche Auftraggeber.
Zwei unterschiedliche Karriere-Logiken.

Die zentrale Frage: Wer steuert den Prozess?

Eine Orientierung für Executive Manager mit Karriereambitionen oder Veränderungsabsichten.

01

Verstehen

Wie unterscheiden sich
die Systeme?

02

Einordnen

Welcher Weg passt zur
Ausgangslage?

03

Steuern

Wie proaktiv soll der nächste Schritt
gesteuert werden?

Peter H. Scherf | EUROWORKS

01 | DER KERN

Der entscheidende Unterschied

Beide Ansätze können sinnvoll sein. Sie beginnen jedoch an unterschiedlichen Punkten.

EXECUTIVE SEARCH

Unternehmen

konkrete Vakanz > Suche > passender Executive

- Auftraggeber ist das suchende Unternehmen.
- Ausgangspunkt ist ein konkreter Executive-Bedarf.
- Der Executive wird relevant, wenn sein Profil zum Mandat passt.
- Ziel ist die bestmögliche Besetzung der Position.

EXECUTIVE PLACEMENT

Executive

Karriereziel > Strategie > gezielte Marktbearbeitung

- Auftraggeber ist der Executive selbst.
- Ausgangspunkt ist ein definierter nächster Karriereschritt.
- Zielunternehmen und Entscheider werden gezielt adressiert.
- Ziel ist eine realistische und proaktiv gesteuerte Karriererealisierung.

Die Rollen sind deshalb unterschiedlich: Der Headhunter ist primär dem Mandanten verpflichtet. Der Placement-Berater arbeitet primär im Interesse des Executives.

**Executive Search beginnt beim Bedarf des Unternehmens.
Executive Placement beginnt beim Karriereziel des Executives.**

02 | DER VERGLEICH

Sechs Unterschiede auf einen Blick

Nicht als Wertung, sondern als unterschiedliche Logik zweier Systeme.

DIMENSION	EXECUTIVE SEARCH	EXECUTIVE PLACEMENT
Auftraggeber	Unternehmen	Executive
Ausgangspunkt	Konkrete Vakanz / Bedarf	Definiertes Karriereziel/ substantielle Veränderungs- bzw. Verbesserungsmotivation
Marktzugang	Über Mandat und Ansprache	Gezielte direkte Ansprache relevanter Entscheider
Eigene Rolle	Auf Opportunity reagieren	Sichtbarkeit und Wahrnehmung bei relevanten Entscheidern gezielt aufbauen
Beratung	Abgleich mit einem Anforderungsprofil	Karriere- und Strategieberatung, Positionierung, Direktansprache, Coaching
Planbarkeit	Zeitpunkt nur sehr begrenzt steuerbar	Durch proaktive Marktbearbeitung deutlich besser steuerbar

Wichtig: Executive Placement ersetzt Executive Search nicht. Es ergänzt ihn um einen proaktiven, vom Executive steuerbaren Zugang zum Markt.

**Der Unterschied liegt weniger im Markt
als in der Steuerung des eigenen Karriereprozesses.**

03 | EINORDNUNG

Wann Executive Search besonders gut passt

Executive Search ist ein wertvoller Karrierekanal - vor allem aus einer Position der Stärke.

01

Sie haben keinen unmittelbaren Zeitdruck.

Der nächste Schritt kann entstehen, wenn eine wirklich passende Opportunity kommt.

02

Sie sind offen für passende Optionen.

Sie müssen weder Zielunternehmen noch Zeitpunkt im Voraus festlegen.

03

Ihre Erfahrung und Ihr Track Record passen zu einem Anforderungsprofil.

Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, über klassische Search-Mandate berücksichtigt zu werden.

04

Sie wollen Opportunities nutzen - nicht forciert erreichen.

Sie sind offen für attraktive Angebote, wollen aber den Markt nicht selbst sondieren.

Was nicht zum Kernauftrag von Executive-Search gehört:

- Zeitpunkt und Inhalt einer Ansprache sind für den Executive nicht planbar.
- Ausgangspunkt ist das Suchmandat – nicht das individuelle Ziel des Executives für den nächsten Schritt
- Eine systematische Marktbearbeitung im Auftrag des Executives gehört nicht zum Geschäftsmodell.
- Der Executive-Search-Berater vertritt primär die Interessen seines Mandanten

**Executive Search: Opportunities erkennen und nutzen -
ohne die eigene Karriereplanung aktiv voranzutreiben.**

04 | PROAKTIVE KARRIEREREALISIERUNG

Wann Executive Placement relevant wird

Wenn aus einer Karriereambition ein bewusst gesteuerter Prozess werden soll.

TYPISCHE AUSGANGSSITUATIONEN

- Substanzieller Verbesserungs- oder Veränderungswille für die berufliche Zukunft
- Erreichung eines Aufstiegs – auf oder in Richtung der ersten Führungsebene
- Keine adäquaten Angebote über Executive Search oder Hinweise aus dem Netzwerk
- Absehbare berufliche Trennung und Suche nach einer adäquaten Anschlussperspektive
- Wunsch nach einer qualitativen Neuorientierung
- Suche nach Antworten auf Sinnfragen für die künftige berufliche Ausrichtung
- Suche nach Wahrnehmung und effektiver Positionierung bei relevanten Entscheidern – zur Erreichung einer Spitzenposition
- Absicht für einen strategischen Branchenwechsel
- Wunsch nach einer geografisch größeren Perspektive für die Karriereentwicklung
- Ansprachen oder Angebote in späteren Phasen der Karriere deutlich reduziert, wenn Alter 50+

EIN PROFESSIONELLER PROZESS

1

Orientierung & Zielfindung

Welche Möglichkeiten und Chancen, welche Rolle, welches Umfeld, welche Flughöhe?

2

Karriere- & Strategieplanung

Was ist realistisch, attraktiv und marktkonform und entspricht Ihren Präferenzen?

3

Präsentation & Positionierung

Executive Profile, persönliche Botschaften und Sichtbarkeit bei Investoren und Entscheidern.

4

Zielmarkt & relevante Entscheider

Unternehmen priorisieren und relevante Personen identifizieren.

5

Ansprache & Verhandlung

Möglichkeiten sondieren, Gespräche vorbereiten, Vertrag & Package verhandeln.

Ziel: Nicht streuen – sondern fokussiert positionieren.

05 | FAZIT

Die sinnvollste Frage ist nicht: entweder – oder

Beide Wege können parallel oder alternativ verfolgt werden. Entscheidend ist, wie aktiv, selbstbestimmt und unabhängig Sie Ihren nächsten Karriereschritt steuern wollen – und welcher Zeithorizont für Sie relevant ist.

EXECUTIVE SEARCH

Opportunitäten nutzen.

Passende Mandate können den nächsten Schritt eröffnen – insbesondere, wenn kein unmittelbarer Zeitdruck besteht.

EXECUTIVE PLACEMENT

Karriere aktiv gestalten.

Karriereziel, Zielmarkt, Positionierung und Ansprache werden strategisch und selbstbestimmt gesteuert.

Wie viel von meinem nächsten Karriereschritt möchte ich dem Markt überlassen – und wie viel möchte ich selbst aktiv steuern?

Diese Frage entscheidet häufig darüber, ob Executive Search allein genügt oder ob ein professionelles Placement-Programm eine sinnvolle Ergänzung bzw. Alternative darstellt.

Karrierechancen können sich ergeben oder gezielt erschlossen werden.

Peter H. Scherf

EUROWORKS - Executive & Management Consulting
euroworks.specials@euroworks.com | www.euroworks.com