



PERSONALBERATUNG IN DEUTSCHLAND 2016/2017





INHALT

Studienmethodik	4
Personalberatungsmarkt 2016	4
Beratungsfelder	7
Vorgehensweise	8
Honorargestaltung	9
Kandidatenstruktur	10
Klientenbranchen	12
Ausblick 2017	13
Trendthesen	16
Anhang Studienlegende	23
Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.	24

PERSONALBERATUNGSMARKT 2016

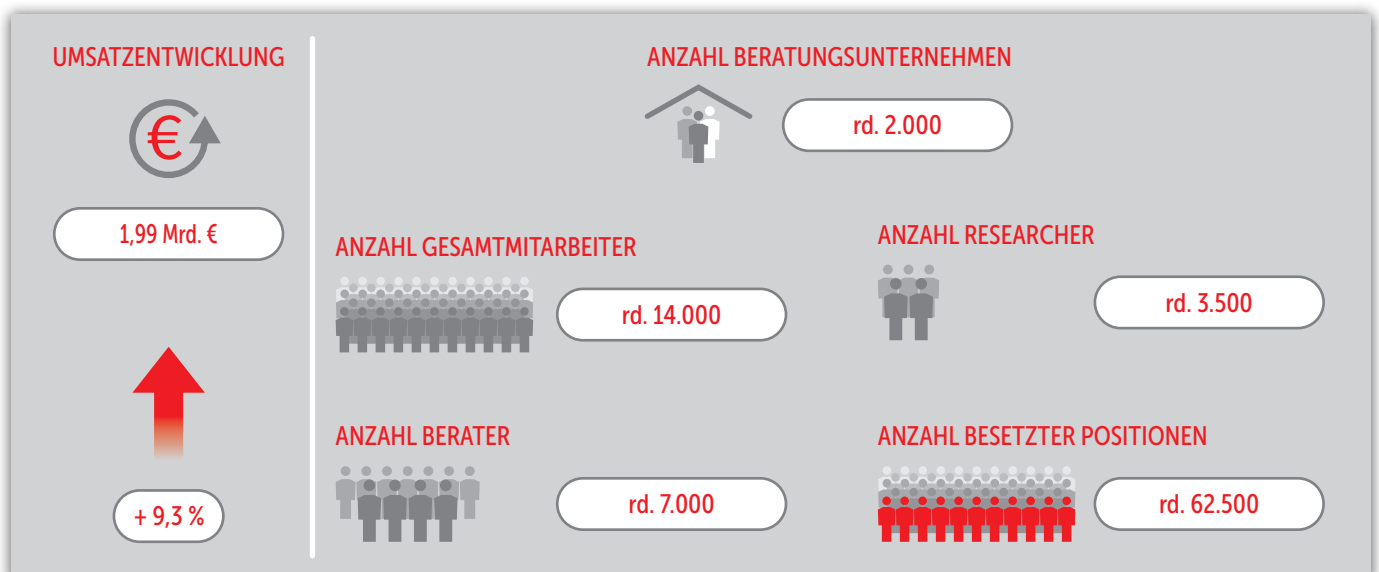
STUDIENMETHODIK

Die vorliegende Marktstudie untersucht die Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten als Schwerpunkt der Dienstleistung Personalberatung. Grundlage der Studie „Personalberatung in Deutschland 2016/2017“ ist eine Marktbefragung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. im Februar/März 2017, an der sich rund 250 Personalberatungsgesellschaften aus dem Gesamtmarkt und in allen Umsatzklassen beteiligt haben, davon 17 große Personalberatungsfirmen mit mehr als 3 Millionen Euro Umsatz.

Die Befragung – bestehend aus einem quantitativen Teil sowie einem qualitativen Teil – wurde online sowie mit Hilfe ausgewählter Experteninterviews in Schriftform durchgeführt. Befragt wurden ausschließlich Personalberatungsgesellschaften mit einem überwiegenden Anteil des Gesamtumsatzes an der Suche, Auswahl und Gewinnung von Personal. Der BDU führt die Marktstudie jährlich durch.

Auch 2016 hat die deutsche Wirtschaft floriert. Neben dem weiterhin starken Außenhandelsgeschäft sorgte die gute Binnennachfrage für eine zweite starke Säule des deutschen Wirtschaftswachstums. Der Arbeitsmarkt zeigte sich hierdurch anhaltend robust. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte nach Aussagen des Statistischen Bundesamtes einen neuen Rekordwert seit der Wiedervereinigung. Die positiven Rahmenbedingungen haben im Jahr 2016 auch für ein neues Allzeithoch in der Personalberatungsbranche gesorgt. Der Gesamtumsatz stieg im Vergleich zum Vorjahr um 9,3 Prozent auf 1,99 Milliarden Euro (2015: 1,8 Mrd. Euro).

GRAFIK 1: WICHTIGE MARKTKENNZAHLEN 2016 IM ÜBERBLICK



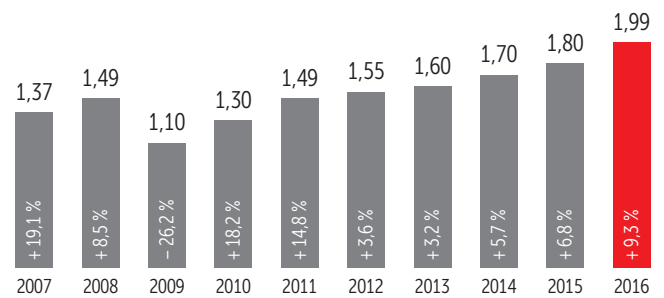
43,4 Millionen Erwerbstätige zählte das Statistische Bundesamt im Jahr 2016. Das sind 425.000 oder ein Prozent mehr als im Vorjahr. Die Beschäftigung ist in Deutschland damit das 13. Mal in Folge gestiegen. Knapp 1 Million offene Stellen blieben unbesetzt.

Für ihre Suche nach qualifiziertem Personal haben die Unternehmen in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung im Jahr 2016 verstärkt externe Unterstützung gesucht. Die Zahl der Positionen, die mit Hilfe von Personalberatern besetzt werden konnten, stieg um 9 Prozent auf 62.500 (2015: 57.400). Auf die großen Personalberatungen mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz entfiel gut ein Viertel aller besetzten Positionen.

Rund 2.000 Personalberatungsgesellschaften bieten Dienstleistungen rund um den Tätigkeitsschwerpunkt „Suche, Auswahl und Gewinnung von Personal“ an. Rund 7.100 Personalberater waren 2016 in ihrem Berufsfeld tätig. Insgesamt arbeiteten im vergangenen Jahr knapp 14.000 Mitarbeiter in der Personalberatungsbranche.

Die Marktteilnehmer in der Umsatzklasse 1 bis 5 Millionen Euro Umsatz verzeichneten ein besonders gutes Geschäftsjahr. Das durchschnittliche Umsatzwachstum lag hier bei 11 Prozent.

GRAFIK 2: ENTWICKLUNG DES BRANCHENUMSATZES VON 2007 BIS 2016 (IN MRD. €)



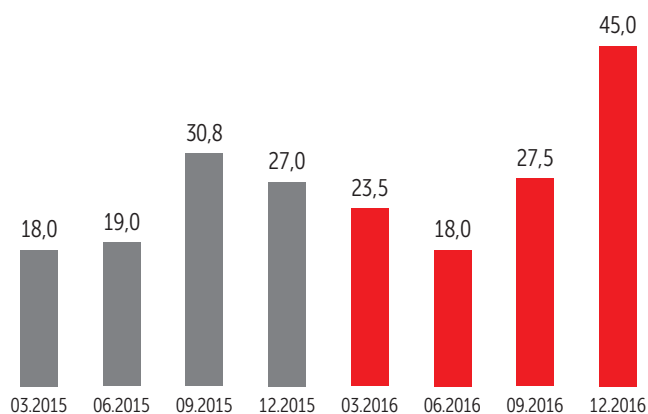
Die kleineren Personalberatungsfirmen kamen hingegen auf einen deutlich niedrigeren Durchschnittswert von 6,5 Prozent. Trotzdem können auch die Unternehmen in dieser Größenklasse ein positives Resümee für 2016 ziehen: 2015 hatte das durchschnittliche Umsatzwachstum hier nur bei 2,9 Prozent gelegen.

In Anlehnung an den bekannten IfO-Geschäftsklimaindex führt der Verband vierteljährlich eine Konjunkturbefragung unter den Personalberatern durch, in der die Einschätzungen zur Geschäftsentwicklung, Auftragslage sowie Geschäftsaussicht

TABELLE 1: MARKTKENNZAHLEN NACH GRÖSSENKLASSEN, 2016

	über € 5 Mio. Jahresumsatz	€ 1 Mio. bis € 5 Mio.	€ 500.000 bis € 1 Mio.	€ 250.000 bis € 500.000	unter € 250.000	Gesamtmarkt	Veränderung
Umsatz	770 Mio. €	442 Mio. €	347 Mio. €	252 Mio. €	175 Mio. €	1.99 Mrd. €	9,3%
Marktanteil in %	38,8%	22,3%	17,5%	12,7%	8,8%		
Segmentwachstum	8,5%	10,2%	10,7%	9,7%	7,0%		
Durchschnittliches Umsatzwachstum	9,0%	11,0%	10,5%	9,5%	6,5%	8,3%	
Anzahl Beratungsunternehmen	50	150	250	550	1.000	2.000	
Anzahl Mitarbeiter	2.150	2.700	3.400	3.150	2.475	13.875	6,3%
Anzahl Berater	1.100	1.300	1.600	1.600	1.500	7.100	6,8%
Anzahl festangestellter Researcher	500	700	900	900	475	3.475	10,3%
Anzahl Backofficekräfte	550	700	900	650	500	3.300	1,5%
Anzahl besetzter Positionen	16.000	13.750	13.750	10.700	8.300	62.500	9%

GRAFIK 3: ENTWICKLUNG DES BDU-GESCHÄFTSKLIMA-INDEX FÜR PERSONALBERATUNGEN 2015–2016



für die nächsten sechs Monate zu einem Indexwert verdichtet werden.

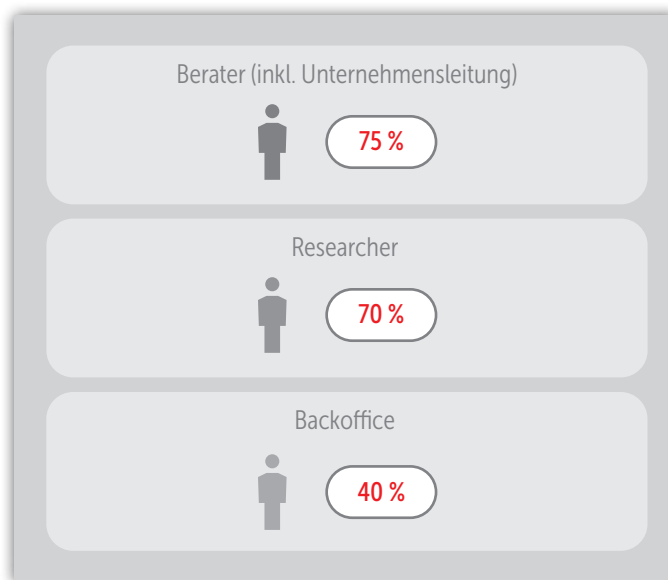
Nach einem guten Einstieg ins Jahr 2016 mit 23,5 tendierte der Indexwert für die Personalberater im 2. Quartal mit 18,0 schwächer. In der Herbstbefragung legte die Stimmung wieder zu (27,5). Zum Ende des Jahres zeigten sich die Marktteilnehmer ausgesprochen optimistisch, der Indexwert stieg auf 45,0 (plus 17,5). Dabei bezeichneten 60 Prozent in der Befragung Q4 ihre aktuelle Geschäftslage als gut. (Q3 2016: 36 %). Knapp Zweidrittel gab einen in den letzten drei Monaten gestiegenen Umsatz an (Q3 2016: 40 %). Lediglich vier Prozent sorgten sich im Hinblick auf das erste Halbjahr 2017 um eine nachlassende Geschäftsentwicklung.

TABELLE 2: MITARBEITERVERÄNDERUNGEN, 2016

Anteil Unternehmen, die netto... eingestellt haben	Große Personalberatungsunternehmen*	Mittelgroße Personalberatungsunternehmen*	Kleinere Personalberatungsunternehmen*
Berater (inkl. Unternehmensleitung)	75 %	45 %	5 %
Researcher	70 %	35 %	20 %
Backoffice	40 %	20 %	10 %
Anteil Unternehmen, die netto... abgebaut haben	Große Personalberatungsunternehmen	Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	Kleinere Personalberatungsunternehmen
Berater (inkl. Unternehmensleitung)	4 %	6 %	5 %
Researcher	4 %	3 %	2 %
Backoffice	8 %	3 %	4 %

* Siehe Studienlegende im Anhang

GRAFIK 4: ANTEIL GROSSER BERATUNGSGESELLSCHAFTEN, DIE NETTO EINGESTELLT HABEN, 2016



Die Personalberater haben 2016 nicht nur Personal für ihre Klienten gesucht, sondern vor dem Hintergrund einer positiven Branchenkonjunktur sowie guter Geschäftsaussichten auch selber Arbeitsplätze geschaffen. Die Zahl der Berater stieg um 6,8 Prozent (7.100), die der festangestellten Researcher sogar zweistellig um 10,3 Prozent (knapp 3.500). Besonders die mittelgroßen Personalberatungen sorgten für zusätzliches Personal. 45 Prozent gaben hier an, netto Berater eingestellt zu haben (2015: 38 %). Bei den Researchern waren es 35 Prozent (2015: 26 %).

BERATUNGSFELDER

Die stärksten Impulse für die Geschäftsentwicklung kamen 2016 aus dem Stammgeschäft der Personalberater – die Suche, Auswahl und Gewinnung von Fach- und Führungskräften. Das deutliche Plus beim Wachstum in Höhe von 10,3 Prozent unterstreicht, wie intensiv die deutschen Unternehmen aufgrund der guten Konjunkturlage nach neuen Arbeitskräften suchen. Insgesamt ist der Marktanteil des Beratungsfeldes auf 83,5 Prozent angestiegen (2015: 82,7 %). Dies entspricht einem Honorarvolumen von 1,66 Milliarden Euro (2015: 1,49 Mrd. Euro).

Die gestiegene Personalberater-Nachfrage bei der klassischen Personalsuche ist umso höher zu bewerten, da die Unternehmen ihre eigenen Suchanstrengungen – sogenanntes Active Sourcing – in den letzten Jahren ausgeweitet haben. Für die Personalberater ist daher die Anforderung merklich gewachsen, ihre Mehrwerte gegenüber den Unternehmen

GRAFIK 5: WACHSTUMSSTÄRKSTE BERATUNGSFELDER 2016

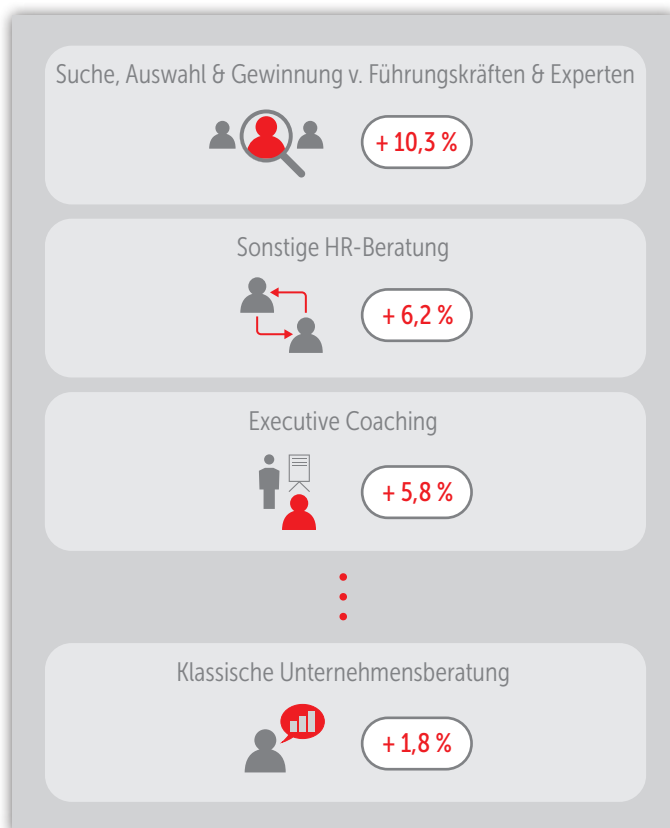


TABELLE 3: AUFTEILUNG UND UMSATZWACHSTUM AUSGEWÄHLTER BERATUNGSFELDER, 2016

	Marktanteil 2016	Wachstum 2016
Suche, Auswahl und Gewinnung von Führungskräften und Experten	83,5%	10,3%
Managementdiagnostik	7,3%	4,3%
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	3,1%	3,0%
Management Development	1,4%	5,3%
Klassische Unternehmensberatung	1,3%	1,8%
Executive Coaching	1,0%	5,8%
Outplacementberatung	0,9%	3,5%
Sonstige HR-Beratung	0,7%	6,2%
Employer Branding	0,5%	3,5%
Talent Management	0,3%	3,7%

bei der Personalsuche – z.B. das professionelle Management im gesamten Gewinnungsprozess – noch stärker belegen zu können.

Die Recruiting-Spezialisten haben darüber hinaus ergänzende Beratungsfelder aufgebaut, die sich meist aus der tiefen Kenntnis der Klienten- Unternehmensstrukturen und deren spezifischen Anforderungen bei Personalthemen ergeben. Speziell die beiden Beratungsfelder „Managementdiagnostik“ und „Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten“ kommen inzwischen auf höhere Umsatzanteile. Bei der Managementdiagnostik setzen die Personalberater unterschiedliche Verfahren – zum Beispiel Interviews, Persönlichkeitsfragebogen, Leistungstests und Assessment Center – ein, um systematisch Informationen über die Potenziale von Kandidaten zu sammeln, aufzubereiten und zu interpretieren. Dieses Beratungsfeld kommt 2016 auf einen Anteil am Gesamtumsatz von 7,7 Prozent (2015: 7,7 %), das entspricht einem Honorarvolumen von knapp 153 Millionen Euro (2015: 139 Millionen Euro). Für die Besetzung von Beirats- und Aufsichtsratspositionen vergaben die Unternehmen 2016 Suchaufträge im Wert von 61,7 Millionen Euro (2015: 59,4 Mio. Euro).

VORGEHENSWEISE

■ Vor der Entscheidung über die geeignete Vorgehensweise, analysieren und bewerten die Personalberater relevante Einflussfaktoren für das einzelne Such- und Auswahlprojekt. Dabei fließen zum Beispiel die Hierarchiestufe der zu besetzenden Position oder die Affinität der gesuchten Kandidaten hinsichtlich der Ansprache über die Sozialen Medien in die Überlegungen mit ein. In der Personalberater-Praxis hat es sich darüber hinaus bewährt, passende Methoden und Ansprachewege für den jeweiligen Suchauftrag intelligent zu kombinieren. Ziel dabei: Interessante Kandidaten sollen mit der erfolgversprechendsten und effizientesten Vorgehensweise angesprochen werden. Führungskräfte in Spitzenpositionen möchten zum Beispiel nicht über Stellenanzeigen angesprochen, sondern direkt kontaktiert und diskret umworben werden.

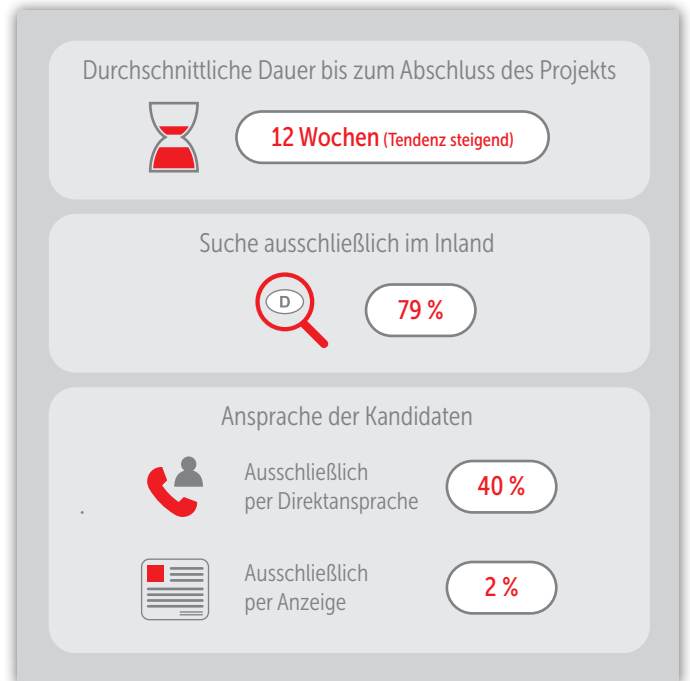
Bei knapp 60 Prozent ihrer Mandate nutzten die Personalberater 2016 eine Kombination von Suchmethoden und –wegen. Bei 40 Prozent wurde der Kontakt zu geeigneten Kandidaten ausschließlich per Direktansprache hergestellt. Der alleinige Einsatz von Personalsuchanzeigen spielt in der Berufspraxis der Personalberater faktisch keine Rolle mehr (Anteil 2016: 2 %).

Durchschnittlich dauerte 2016 ein Such- und Auswahlprojekt rund 12 Wochen, nach Einschätzung der befragten Marktteilnehmer mit steigender Tendenz im Vergleich zu den Vorjahren. In knapp Dreiviertel aller Fälle benötigen die Personalberater über alle Größenklassen hinweg betrachtet zwischen sieben und fünfzehn Wochen bis zum Projektabschluss. Nur ein kleiner Teil kann früher mit einer Stellenbesetzung beendet werden. Länger als 20 Wochen dauern aber auch nur vier Prozent der Recruiting-Mandate.

TABELLE 4: PROJEKTDAUER, 2016

Dauer bis zum Abschluss des Projekts	Gesamtmarkt	Große Personal- beratungsunternehmen	Mittelgroße Personal- beratungsunternehmen	Kleinere Personal- beratungsunternehmen
weniger als fünf Wochen	1 %	0 %	0 %	2 %
5 bis 7 Wochen	6 %	2 %	4 %	13 %
7 bis 10 Wochen	24 %	25 %	27 %	20 %
10 bis 15 Wochen	48 %	55 %	50 %	35 %
15 bis 20 Wochen	18 %	17 %	15 %	21 %
über 20 Wochen	4 %	1 %	4 %	9 %

GRAFIK 6: WICHTIGE KENNZAHLEN 2016 FÜR DIE VORGEHENSWEISE



Der weit überwiegende Teil der Kandidatensuche findet nach wie vor im Inland statt (79 %). Wird auch grenzübergreifend gesucht, sind deutlich häufiger die großen Personalberatungen involviert, die bei der Personalsuche mehr für international ausgerichtete Konzerne und Großunternehmen aus dem Mittelstand tätig werden. Deren Ziel ist es, eine höhere Vielfalt in den Teams zu erreichen, um damit besser für den globalen Wettbewerb aufgestellt zu sein.

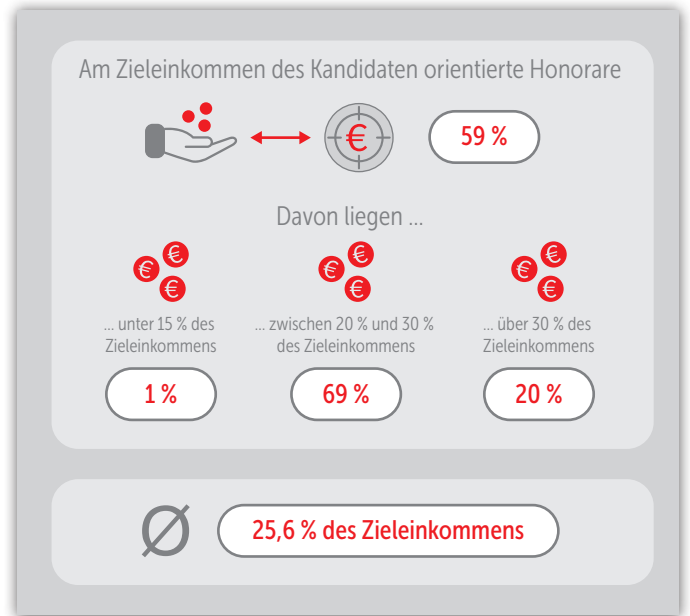
HONORARGESTALTUNG

Die Orientierung am Zieleinkommen der zu besetzenden Position ist die etablierte Form der Honorargestaltung in der Personalberatungsbranche. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil im Jahr 2016 leicht auf 59 Prozent gesunken (2015: 60 %).

Die durchschnittliche Honorarhöhe – als Prozentsatz des Zieleinkommens der zu suchenden Kandidaten über alle Größenklassen hinweg – lag 2016 bei 25,6 Prozent (2015: 25,9 %). Die großen Personalberatungen kommen auf 27,8 Prozent. Mehr als Zweidrittel der Recruiting-Spezialisten vereinbaren mit ihren Auftraggebern ein Honorar, das sich zwischen 20 Prozent und 30 Prozent des Zieleinkommens bewegt. Bei jedem fünften Mandat liegt das Honorar bei über 30 Prozent des Einkommens, das der Kandidat im künftigen Unternehmen erhalten soll.

Die Abrechnung der Suchmandate erfolgt mit einem Anteil von 62 Prozent im Gesamtmarkt überwiegend nach Projektfortschritt mit einem Erfolgsanteil, der kleiner oder gleich 50 Prozent ist. Dieser Wert ist seit mehreren Jahren nahezu konstant. Häufig werden die Zahlungen dabei jeweils zu einem Drittel bei Vertragsabschluss, Präsentation und Unterzeichnung des

GRAFIK 7: WICHTIGE KENNZAHLEN HONORARGESTALTUNG, 2016



Arbeitsvertrages bzw. bei Abschluss der beratenden Mitwirkung des Personalberaters fällig.

TABELLE 5: HONORARGESTALTUNG NACH GRÖSSENKLASSEN, 2016 (WERTE IN KLAMMERN: 2015)

	Gesamtmarkt	Große Personalberatungsunternehmen	Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	Kleinere Personalberatungsunternehmen
Bezugsgröße für die Honorarberechnung				
Orientierung am Zieleinkommen	59 % (60 %)	49 % (50 %)	72 % (73 %)	58 % (58 %)
Orientierung am zu erwartenden Aufwand	21 % (21 %)	35 % (35 %)	8 % (8 %)	18 % (18 %)
Kombination beider Bezugsgrößen	20 % (19 %)	16 % (15 %)	20 % (19 %)	24 % (24 %)
Honorarhöhe (in % des Zieleinkommens)				
Durchschnitt	25,6 % (25,9 %)	27,8 % (27,5 %)	25,7 % (26,3 %)	22,9 % (23,5 %)
Zahlungszeitpunkte des Honorars				
... nach Zeitfortschritt	17 % (18 %)	31 % (33 %)	8 % (8 %)	11 % (10 %)
... nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil kleiner/gleich 50 %	62 % (62 %)	48 % (48 %)	72 % (71 %)	68 % (68 %)
... nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil größer 50 %	13 % (12 %)	13 % (11 %)	13 % (12 %)	13 % (13 %)
Anderes Zahlungsmodell	8 % (8 %)	8 % (8 %)	7 % (8 %)	8 % (9 %)

KANDIDATENSTRUKTUR

■ Auch 2016 wurden die Personalberater von Unternehmen verstärkt für die Suche nach Experten für den digitalen Wandel engagiert. Das Spektrum reicht hier vom Technikspezialisten bis hin zu Managern mit Digitalkompetenz, die die notwendigen Veränderungen verstehen und umsetzen können. Manche Firmen schaffen auch völlig neue Funktionen, wie zum Beispiel den Chief Digital Officer (CDO), der die gesamten Prozesse im Blick behält und steuert.

Mit Unterstützung von Personalberatern wurden im Jahr 2016 mehr als 62.000 Positionen in Unternehmen und Organisationen in Deutschland besetzt. Auf der einen Seite sorgen die externen Recruitingspezialisten mit ihrer professionellen Vorgehensweise dafür, dass die Kandidaten die benötigten fachlichen Qualifikationen mitbringen und zur jeweiligen Unternehmenskultur möglichst optimal passen. Auf der anderen Seite unterstützen sie die auftraggebenden Unternehmen bei der Zusammenstellung von gemischten Teams hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

Der Anteil von weiblichen Kandidaten, die von Personalberatern im Jahr 2016 platziert werden konnten, ist mit Blick auf den Gesamtmarkt von 23 auf 25 Prozent gestiegen (2014: 21 %). Die Entwicklung der letzten drei Jahre

■ **GRAFIK 8: WICHTIGE KENNZAHLEN KANDIDATENSTRUKTUR, 2016**



lässt erkennen, dass Frauen vermehrt in Führungspositionen gelangen, wenn auch nicht so schnell und in dem Umfang wie gewünscht. Bei den großen Personalberatungsunternehmen liegt der Anteil von platzierten Frauen bei merklich höheren 30 Prozent.

■ **TABELLE 6: ANTEIL AUSGEWÄHLTER KANDIDATEN-ZIELGRUPPEN, 2014, 2015 UND 2016**

		Gesamtmarkt	Große Personalberatungsunternehmen	Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	Kleinere Personalberatungsunternehmen
Anteil der platzierten weiblichen Kandidaten	2016	25 %	30 %	21 %	21 %
	2015	23 %	28 %	20 %	19 %
	2014	21 %	29 %	18 %	17 %
Anteil der platzierten Kandidatinnen und Kandidaten über 50 Jahre	2016	34 %	40 %	30 %	31 %
	2015	33 %	39 %	29 %	31 %
	2014	32 %	42 %	28 %	27 %
Anteil der platzierten Kandidatinnen und Kandidaten mit Migrationshintergrund	2016	8 %	6 %	8 %	9 %
	2015	7 %	4 %	8 %	9 %
	2014	5 %	3 %	7 %	7 %

Bei den weiteren Diversity-Zielgruppen „Mitarbeiter über 50 Jahre“ und „Mitarbeiter mit Migrationshintergrund“ hat es jeweils einen kleinen prozentualen Anstieg gegeben. Der Anteil von Kandidaten, die älter als 50 Jahre waren, lag 2016 bei 34 Prozent (2015: 33 %). Kandidaten mit Migrationshintergrund kommen auf einen Anteil von 8 Prozent (2015: 7 %).

Das durchschnittliche Kandidaten-Zieleinkommen aller Positionen, die 2016 mit Unterstützung durch Personalberater besetzt werden konnten, hat rund 150.000 Euro betragen. Bei rund der Hälfte aller Such- und Auswahlprojekte, die mit der Besetzung einer vakanten Position abgeschlossen wurden, lag das Bruttojahreseinkommen beim neuen Arbeitgeber zwischen 100.000 Euro und 250.000 Euro. Gut 9 Prozent der besetzten Positionen können dem TOP-Führungskräfte-Segment mit einem Jahresverdienst von über 250.000 Euro zugeordnet werden. Die Auftraggeber der Recruitingspezialisten suchen hier besonders die Zusammenarbeit mit großen Personalberatungen. Zum Vergleich: Bei den gehobenen Management-Positionen mit einem Zieleinkommen zwischen 250.000 und 500.000 Euro liegt deren Anteil zum Beispiel bei 13,1 Prozent. Im Gesamtmarkt sind es hingegen 7,7 Prozent, bei den kleineren Personalberatungsgesellschaften lediglich 2,8 Prozent. Grundsätzlich lässt sich weiterhin feststellen: Je niedriger die Gehaltshöhe der Kandidaten wird, umso mehr kommen kleinere und mittelgroße Personalberatungen zum Zuge. Hier werden dann stärker geeignete Mitarbeiter auf der Spezialisten-Ebene sowie für mittelständische Unternehmen gesucht.

GRAFIK 9: ANTEIL PRÄSENTIERTER KANDIDATEN, 2016



Für die Marktuntersuchung wurden die Personalberater auch gefragt, wie sich der Anteil von Kandidaten, die beim Auftraggeber präsentiert wurden, bei ausgewählten Zielgruppen verändert hat. Die Marktteilnehmer gaben an, dass sie 2016 vor allem mehr Kandidaten mit Migrationshintergrund in den Such- und Auswahlprozess mit einbezogen und gegen Ende des Projektes den Klienten vorgestellt haben. Dieser Effekt ist sicherlich auf die hohe Zahl von Flüchtlingen der Jahre 2015/2016 zurückzuführen. Personalberater sind auch in dieser Kandidaten-Zielgruppe auf die Suche nach passenden Talenten gegangen.

TABELLE 7: AUFTEILUNG DER BESETZTEN POSITIONEN NACH DEM ZIELEINKOMMEN, 2016

	Gesamtmarkt	Große Personalberatungsunternehmen	Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	Kleinere Personalberatungsunternehmen
über € 500.000 Bruttojahreseinkommen	1,5 %	3,0 %	0,9 %	0,1 %
zwischen € 250.000 und € 500.000	7,7 %	13,1 %	5,0 %	2,8 %
zwischen € 150.000 und € 250.000	19,2 %	27,8 %	16,1 %	10,4 %
zwischen € 100.000 und € 150.000	29,8 %	28,6 %	31,8 %	29,5 %
zwischen € 75.000 und € 100.000	28,6 %	18,3 %	33,5 %	38,0 %
unter € 75.000 Bruttojahreseinkommen	13,2 %	9,2 %	12,7 %	19,2 %

KLIENTENBRANCHEN

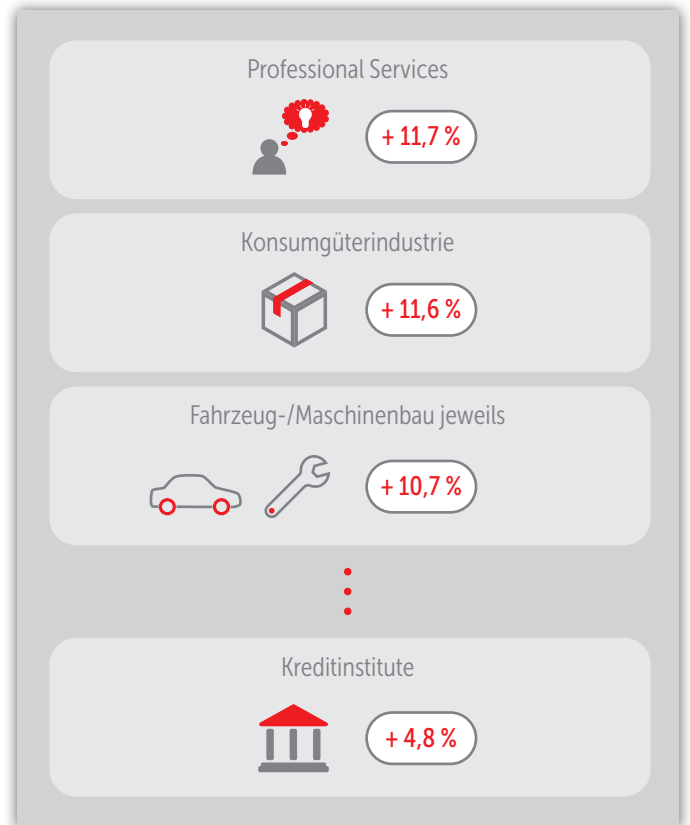
Die insgesamt gute Wirtschaftskonjunktur in Deutschland hat 2016 dazu geführt, dass die Nachfrage der Unternehmen aus einem Großteil der Branchen nach Unterstützung bei der Personalsuche stärker ausfiel als ein Jahr zuvor. In 12 von insgesamt 14 untersuchten Branchen verzeichneten die Personalberater im Jahr 2016 ein höheres Wachstum als ein Jahr zuvor. Nur die Kreditinstitute blieben mit 4,8 Prozent (2015: 5,1 %) leicht hinter den Vorjahreszahlen zurück. Der Handel verzeichnete mit 8,4 Prozent das gleiche Wachstumsplus wie 2015.

Die stärksten Impulse für das Personalberatergeschäft gingen 2016 von der Branche Professional Services (+ 11,7 %) – hier werden z.B. die Berufssparten Consulting, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung zusammengefasst – aus. Auch die Konsumgüterindustrie (+ 11,6 %) hatte aufgrund der positiven

TABELLE 8: AUFTEILUNG UND UMSATZWACHSTUM AUSGEWÄHLTER KLIENTENBRANCHEN, 2016

	Marktanteil 2016	Wachstum 2016
Verarbeitendes Gewerbe	46,2 %	
Konsumgüterindustrie	13,5 %	11,6 %
Maschinenbau	13,5 %	10,7 %
Chemie/Pharma	9,3 %	8,8 %
Fahrzeugbau	8,4 %	10,7 %
sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1,5 %	10,0 %
Finanzdienstleister	3,0 %	
Kreditinstitute	6,9 %	4,8 %
Versicherungen	3,0 %	5,2 %
TIMES	10,5 %	8,9 %
Sonstige Branchen	7,6 %	9,4 %
Professional Services	6,8 %	11,7 %
Healthcare	6,5 %	10,1 %
Energie- und Wasserversorger	5,0 %	5,6 %
Handel	4,8 %	8,4 %
Öffentliche Verwaltung	1,4 %	7,7 %
Verkehr und Gastgewerbe	1,3 %	6,2 %

GRAFIK 10: WACHSTUMSSTÄRKSTE KLIENTENBRANCHEN 2016



Binnenkonjunktur einen höheren Bedarf an Führungskräften und Spezialisten.

Neben der Konsumgüterindustrie konnten die Experten für Personalsuche auf die gute Nachfrage weiterer, traditionell starker Auftraggeber-Branchen bauen. Aus dem Maschinenbau und dem Fahrzeugbau kam 2016 jeweils ein Wachstumsplus von 10,7 Prozent. Auch die TIMES-Branche – mit einem Marktanteil von 10,5 Prozent drittstärkste Nachfragergruppe – unterstrich mit einem Plus von 8,9 Prozent ihre hohe Einstellungsbereitschaft.

Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes am Gesamtumsatz der Personalberatungsbranche ist in den letzten Jahren kontinuierlich leicht angestiegen: Nach 43,4 Prozent im Jahr 2013, 45,4 Prozent im Jahr 2014 und 45,7 Prozent im Jahr 2015, liegt der Anteil 2016 nun bei 46,2 %.

AUSBLICK 2017

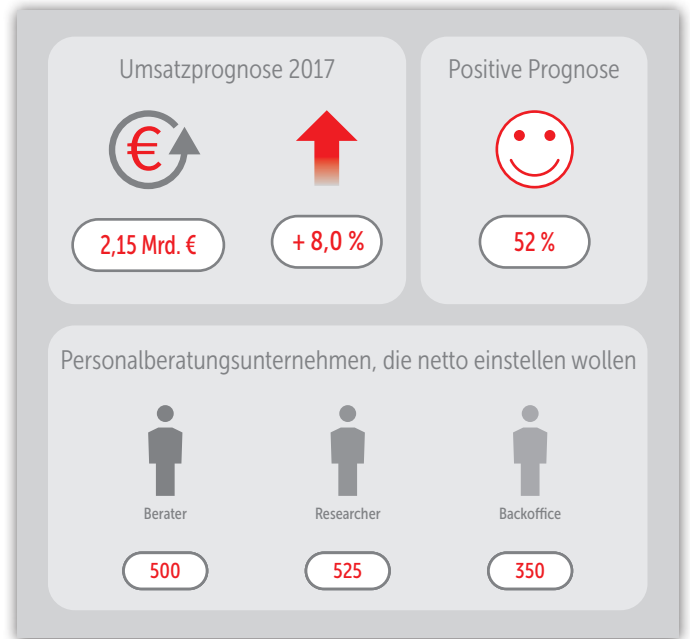
Die deutsche Wirtschaft schaut auch zuversichtlich auf das Jahr 2017. Ende 2016 lag der Mittelwert aller Prognosen der führenden Wirtschaftsinstitute bei + 1,3 Prozent. Zwischenzeitlich hat eine ganze Reihe der Konjunkturforscher die Wachstumsprognose trotz amerikanischem Protektionismus, ungewissen Brexit-Einflüssen sowie möglichen Auswirkungen des Wahlausgangs in Frankreich auf Europa nochmals angehoben. Parallel ist der wichtige IfO-Geschäftsklima-Index im März auf den höchsten Wert seit Juli 2011 geklettert.

Die Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg gehen angesichts dieser Aussichten von einer Fortsetzung des Beschäftigungsbooms in Deutschland aus. Die Zahl der Erwerbstätigen soll laut IAB um rund 670.000 auf den Rekordwert von 44,26 Millionen steigen.

Die deutschen Personalberater teilen diesen Optimismus für die Entwicklung der eigenen Branche. Durch die in der Studienbefragung abgegebenen Einschätzungen der Marktteilnehmer ergibt sich für das Jahr 2017 ein prognostiziertes Umsatzplus von 8,0 Prozent. Damit könnte die Branche Ende des Jahres erstmals die 2-Milliarden-Umsatzhürde überspringen.

Der Optimismus der Recruiter erstreckt sich über alle Größenklassen. Besonders zuversichtlich äußern sich die mittelgroßen Personalberatungsunternehmen in der Umsatzklasse 1 Million bis 5 Millionen Euro (+ 9,4 %) sowie in der Umsatzklasse 500.000 bis 1 Million Euro (+ 8,7 %). Etwas zurückhaltender bewerten die großen Personalberatungen gemäß

GRAFIK 11: PROGNOSE-KENNZAHLEN ZUR MARKTENTWICKLUNG 2017



ihrer Prognose die Geschäftserwartungen für 2017 mit einem durchschnittlichen Umsatzwachstum von 7,0 Prozent.

Ähnlich wie im Vorjahr sollen 2017 wieder zusätzliche Jobs in der Personalberatungsbranche geschaffen werden. Den Prognosen entsprechend überlegen rund 500 der ca. 2.000 im Markt tätigen Firmen, neue Berater einzustellen. Bei Researcher-Positionen sind es mit rund 520 noch etwas mehr. Bei

TABELLE 9: PROGNOSE UMSATZWACHSTUM FÜR 2017 NACH GRÖSSENKLASSEN

	Durchschnittliches prognostiziertes Umsatzwachstum	Anteil Unternehmen mit positiver Umsatzprognose	Anteil Unternehmen mit negativer Umsatzprognose
Gesamtmarkt	8,0 %	52 %	8 %
über € 5 Mio.	7,0 %	60 %	0 %
€ 1 Mio. bis € 5 Mio.	9,4 %	85 %	2 %
€ 500.000 bis € 1 Mio.	8,7 %	76 %	8 %
€ 250.000 bis € 500.000	8,2 %	62 %	10 %
unter € 250.000	7,5 %	69 %	14 %

TABELLE 10: MITARBEITERVERÄNDERUNGEN, 2017 (WERTE IN KLAMMERN: 2016)

Anteil Unternehmen, die netto... einstellen wollen	Große Personalberatungsunternehmen	Mittelgroße Personalberatungsunternehmen	Kleinere Personalberatungsunternehmen
Berater (inkl. Unternehmensleitung)	75 % (75 %)	50 % (45 %)	15 % (11 %)
Researcher	60 % (65 %)	45 % (18 %)	20 % (15 %)
Backoffice	25 % (47 %)	25 % (12 %)	15 % (17 %)

den großen Personalberatungsunternehmen liegt die Zahl derer, die die zusätzliche Einstellung von Beratern und Researchern planen, mit 75 Prozent auf nahezu identischem Niveau wie 2016. Bei den Assistenzkräften hat sich der prozentuale Anteil im Jahresvergleich in dieser Größenklasse nahezu halbiert. Bei den mittelgroßen Personalberatungen fällt besonders auf, dass ein deutlich höherer Teil der Marktteilnehmer weitere Researcher einstellen möchte. Während dies für 2016 nur jeder Fünfte angegeben hatte, ist es für das laufende Jahr fast jeder Zweite.

Hinsichtlich der Beratungsfelder sollen die Impulse für die Branchenkonjunktur nach Einschätzung der Marktteilnehmer vor allem aus dem Stammgeschäft – Suche, Auswahl und

Gewinnung von Führungskräften und Experten – mit einem Plus von 8,5 Prozent kommen. Auch bei den Beratungsfeldern Managementdiagnostik und Management Development wird eine gute Nachfrage seitens der Klienten erwartet.

Im Rahmen einer Managementdiagnostik werden die Kompetenzen und Potenziale von Mitarbeitern und Führungskräften systematisch erfasst und beurteilt. Zum Beispiel können hierdurch Auswahlentscheidungen sowohl von internen als auch von externen Mitarbeitern unterstützt und abgesichert sowie das Risiko bei der Besetzung von Schlüsselpositionen in Unternehmen minimiert werden. Zusätzlich dienen die Ergebnisse Führungskräften und Leistungsträgern auch als persönliche

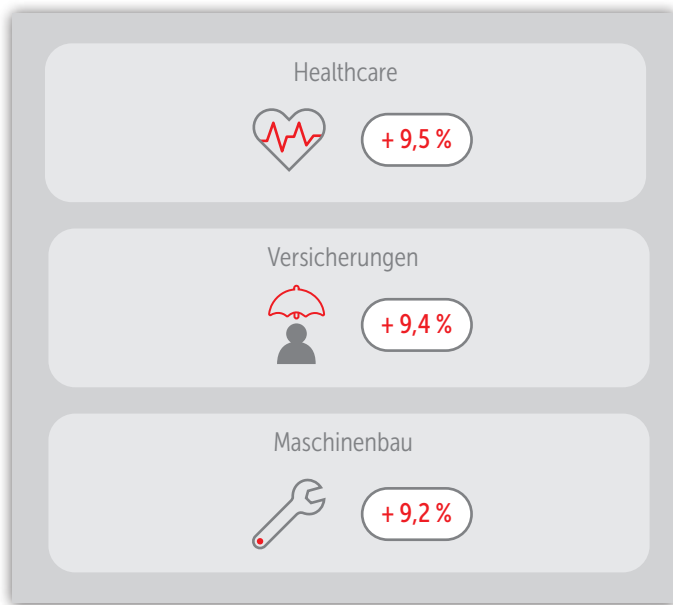
TABELLE 11: WACHSTUMSPROGNOSE FÜR AUSGEWÄHLTE BERATUNGSFELDER, 2017

	Prognose 2017
Suche und Auswahl von Führungskräften und Experten	8,5%
Managementdiagnostik	7,6%
Management Development	7,4%
Executive Coaching	5,8%
Sonstige HR-Beratung	4,4%
Employer Branding	2,9%
Klassische Unternehmensberatung	2,5%
Besetzung von Beiräten und Aufsichtsräten	2,4%
Talent Management	1,6%
Outplacementberatung	1,0%
Gesamtmarkt	8,0%

GRAFIK 12: PROGNOSE FÜR WACHSTUMSSTÄRKSTE BERATUNGSFELDER 2017



GRAFIK 13: PROGNOSE FÜR WACHSTUMSSTÄRKSTE KLIEN-
BRANCHEN 2017



Standortbestimmung. Unternehmen setzen diese zu ihrer strategischen Personalentwicklung ein.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Führungskräften – das Management Development – gewinnt ebenfalls weiter an Bedeutung. Die Herausforderungen an Manager und Spezialisten nehmen deutlich zu. Hierzu zählen etwa die Digitalisierung, die Veränderungen von Führungshierarchien und Arbeitsformen, die Notwendigkeit, mit unsicheren und sich schnell verändernden Situationen umzugehen, aber auch die Aufgabe, Mitarbeiter bei der Bewältigung der rapiden Veränderungen in und um Unternehmen zu unterstützen. Unternehmen setzen eine gezielte Führungskräfteentwicklung sowohl bei langjährig berufserfahrenen Mitarbeitern als auch bei Nachwuchskräften ein.

Aus den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes – mit einem Nachfrageanteil am Gesamtumsatz von 46,2 Prozent im Jahr 2016 das stärkste Segment – sollen nach Einschätzung der

TABELLE 12: WACHSTUMSPROGNOSE FÜR KLIEN-
BRANCHEN, 2017

Prognose 2017

Verarbeitendes Gewerbe	
Maschinenbau	9,2%
Chemie/Pharma	8,4%
Konsumgüterindustrie	8,3%
Fahrzeugbau	8,0%
sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	8,0%
Finanzdienstleister	
Versicherungen	9,4%
Kreditinstitute	5,3%
Healthcare	9,5%
Professional Services	8,2%
Sonstige Branchen	8,0%
Energie- und Wasserversorger	6,2%
Public Sector	4,6%
Handel	4,5%
TIMES	4,3%
Verkehr und Gastgewerbe	4,3%
Gesamtmarkt	8,0%

Personalberater durchgängig Impulse für die Geschäftsentwicklung kommen. Besonders der Maschinenbau (Prognose für 2017: + 9,2 %) wird 2017 die Unterstützung der Personalberater suchen. Kräftigeren Rückenwind bei der Vergabe neuer Recruitingaufträge verspüren die Personalberater auch von den Klienten aus der Healthcare-Branche (Prognose für 2017: + 9,5 %) und der Versicherungsbranche (Prognose für 2017: + 9,4 %).

TOP-TRENDS IN DER PERSONALBERATUNGSBRANCHE

These 1: Trotz Digitalisierung ist der persönliche Kontakt insbesondere zu hochqualifizierten Kandidaten weiterhin essenziell.

96 %



These 4: Es gibt eine starke Nachfrage nach Führungskräften mit technologischem Verständnis und Kompetenzen für den digitalen Wandel.

95 %



These 2: Für Kandidaten wird die noch individuellere Ansprache und die schnellere Reaktion der Personalberater an Bedeutung gewinnen.

96 %



These 5: Personalberater können ohne digitale Vernetzung und Erreichbarkeit nicht mehr erfolgreich arbeiten.

93 %



These 3: Im heutigen Kandidatenmarkt werden die Kandidaten immer anspruchsvoller. Viele Klientenunternehmen haben die Rollenumkehr noch nicht akzeptiert und gehen zu wenig auf die Kandidaten-Anforderungen ein.

96 %



These 6: Die Digitalisierung verändert die Geschäftsmodelle von Personalberatern. Sie ersetzt nicht die Beratungstätigkeit sondern macht sie effizienter.

92 %



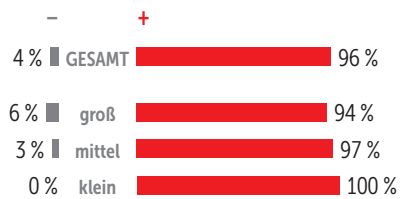
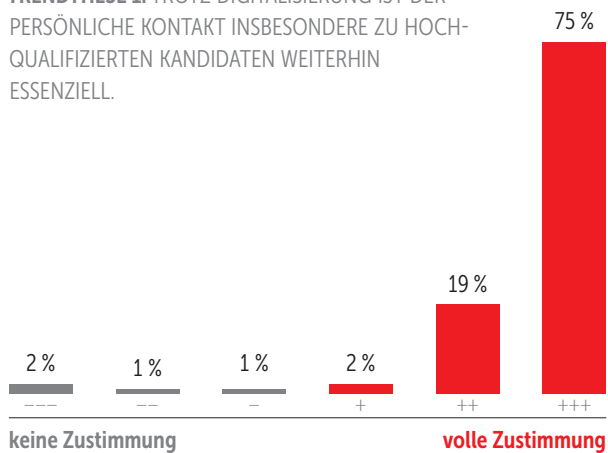
■ Für die vorliegende Marktstudie wurden die Personalberater um ihre Einschätzung zu einer Vielzahl von Thesen gegeben, die zurzeit und in den nächsten Jahren – z.B. in den Themenfeldern Markt- und Anbieterentwicklung, Klientenbeziehung, Honorare oder Kandidaten – die Berufspraxis der Personalberater prägen bzw. prägen werden.

Auch die Personalberatungsbranche ist vom digitalen Wandel erfasst worden, die einhergehenden Veränderungen nehmen mehr und mehr Einfluss auf die Berufspraxis der Recruiter: Kandidatenansprache über Social Media-Kanäle, IT-Systeme, die Karrierewünsche und Stellenprofile abgleichen oder personalrelevante Mitarbeiterveränderungen erfassen und verfügbar machen können, visualisierte Stellenanzeigen als Video-cast oder Chatbots, die schnell lernen und absehbar in der Lage sein werden, z.B. Bewerbungsgespräche zu führen.

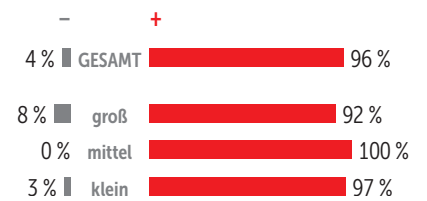
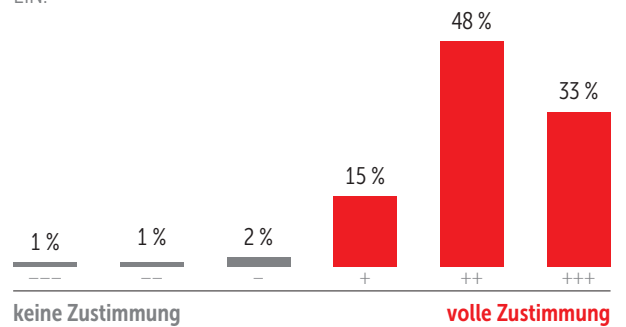
Bei der Befragung erhielten daher Trendthesen mit digitalem Bezug besonders hohe Zustimmungswerte. Nahezu einig

sind sich die Marktteilnehmer darin, dass die Digitalisierung die Geschäftsmodelle von Personalberatern verändert sowie gleichzeitig effizienter macht und die digitale Vernetzung ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Tätigkeit ist (Zustimmung jeweils 92 bzw. 93 %). Trotzdem bleibt der persönliche Kontakt – besonders zu TOP-Führungskräften – essenziell (Zustimmung 96 %). Die Recruiting-Spezialisten erleben seitens ihrer Klienten eine starke Nachfrage nach digitalen Talenten (Zustimmung jeweils 95 %). Dabei beobachten die Personalberater bei der Ansprache der Kandidaten insgesamt, dass diese sehr individuell angesprochen werden möchten und einen schnellen Kommunikationsfluss erwarten (Zustimmung jeweils 96 %). Parallel werden die Bewerber in einem engen Kandidatenmarkt immer anspruchsvoller. Vielfach haben sich die Unternehmen nach Einschätzung der Personalberater aber noch nicht genügend auf die veränderten Kandidaten-Anforderungen eingestellt (Zustimmung jeweils 96 %).

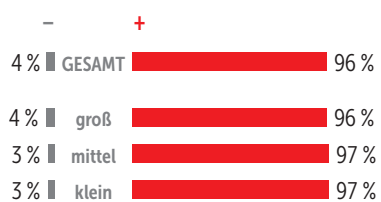
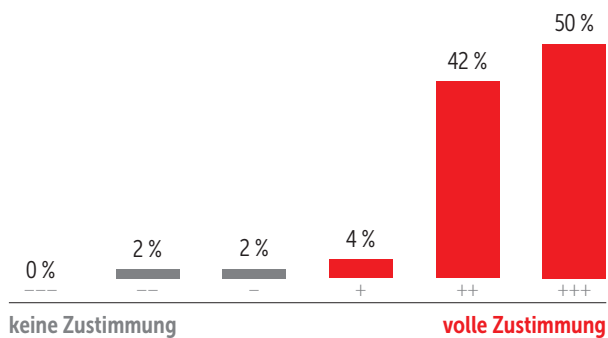
TRENDTHESE 1: TROTZ DIGITALISIERUNG IST DER PERSÖNLICHE KONTAKT INSBESONDERE ZU HOCHQUALIFIZIERTEN KANDIDATEN WEITERHIN ESSENZIELL.



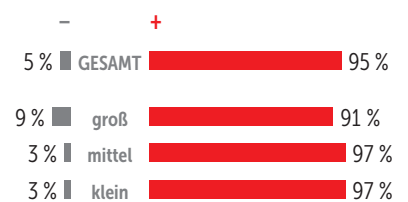
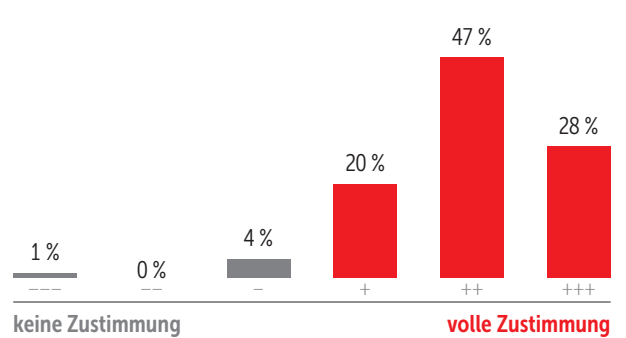
TRENDTHESE 3: IM HEUTIGEN KANDIDATENMARKT WERDEN DIE KANDIDATEN IMMER ANSPRUCHSVOLLER. VIELE KLIENTENUNTERNEHMEN HABEN DIE ROLLENUMKEHR NOCH NICHT AKZEPTIERT UND GEHEN ZU WENIG AUF DIE KANDIDATENANFORDERUNGEN EIN.



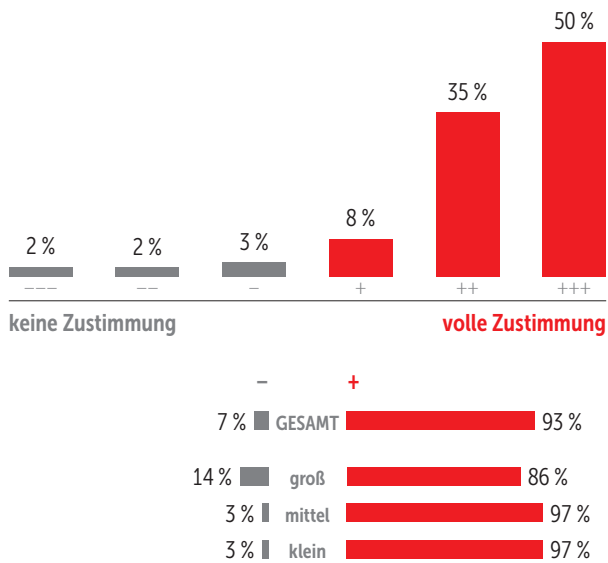
TRENDTHESE 2: FÜR KANDIDATEN WIRD DIE NOCH INDIVIDUELLERE ANSPRACHE UND DIE SCHNELLERE REAKTION DER PERSONALBERATER AN BEDEUTUNG GEWINNEN.



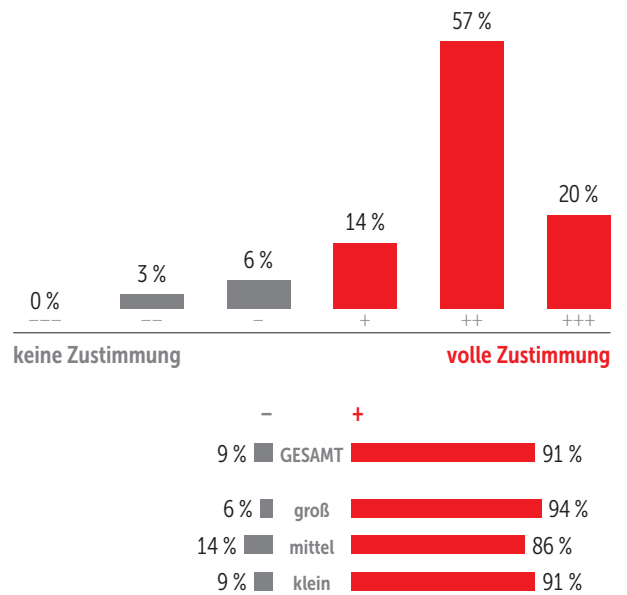
TRENDTHESE 4: ES GIBT EINE STARKE NACHFRAGE NACH FÜHRUNGSKRÄFTEN MIT TECHNOLOGISCHEM VERSTÄNDNIS UND KOMPETENZEN FÜR DEN DIGITALEN WANDEL.



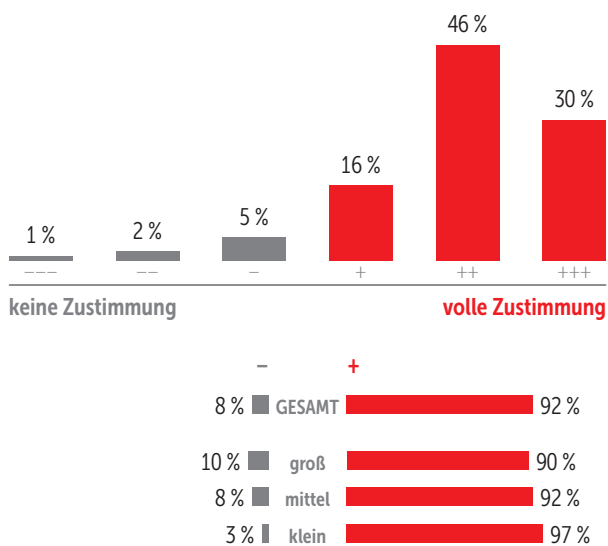
TRENDTHESE 5: PERSONALBERATER KÖNNEN OHNE DIGITALE VERNETZUNG UND ERREICHBARKEIT NICHT MEHR ERFOLGREICH ARBEITEN.



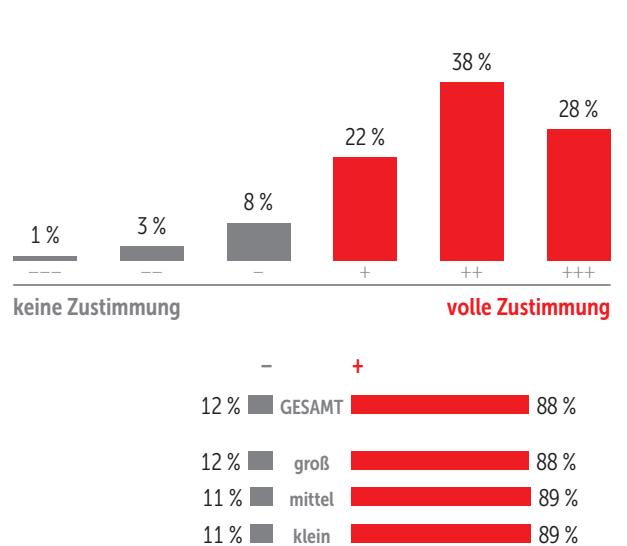
TRENDTHESE 7: DER SERVICELEVEL VON PERSONALBERATERN GEGENÜBER AUFTRAGGEBERN WIRD SICH ERHÖHEN.



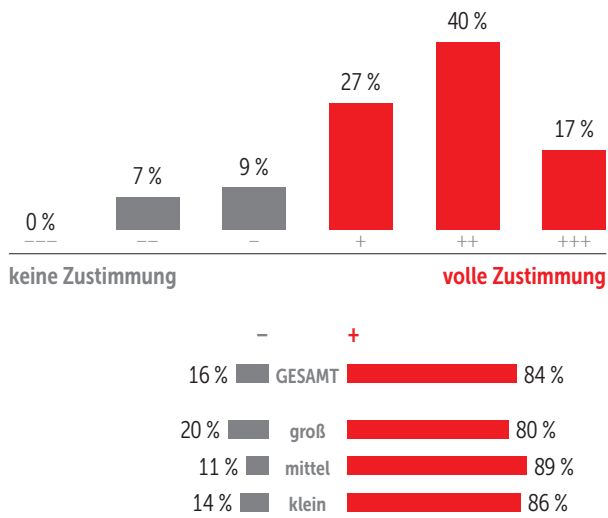
TRENDTHESE 6: DIE DIGITALISIERUNG VERÄNDERT DIE GESCHÄFTSMODELLE VON PERSONALBERATERN. SIE ERSETZT NICHT DIE BERATUNGSTÄTIGKEIT SONDERN MACHT SIE EFFIZIENTER.



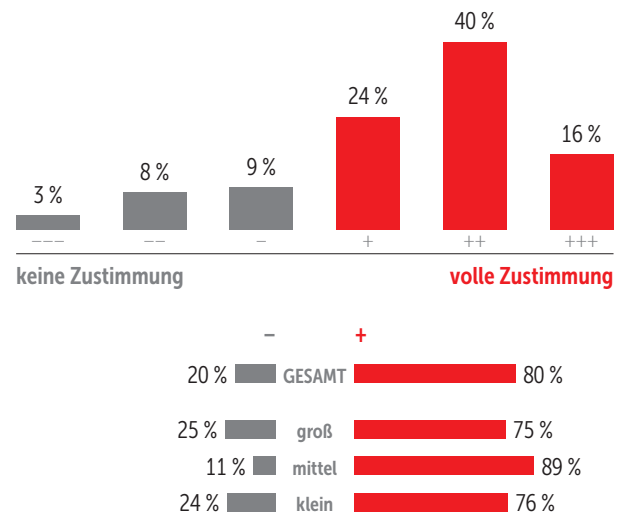
TRENDTHESE 8: DER LANGFRISTIG ANGELEGTE BEZIEHUNGS-AUFBAU VON PERSONALBERATERN ZU DEN KANDIDATEN WIRD IMMER WICHTIGER.



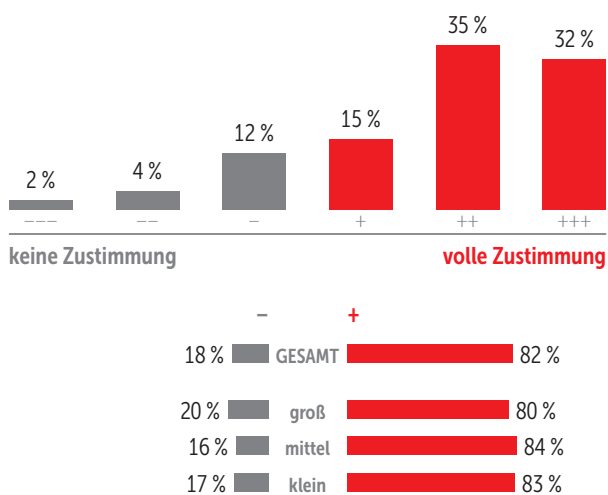
TRENDTHESE 9: PERSONALBERATER BENÖTIGEN HEUTE EIN TIEFES WISSEN HINSICHTLICH DER DIGITALEN STRATEGIEN UND GESCHÄFTSMODELLE IHRER KLIEN- TEN.



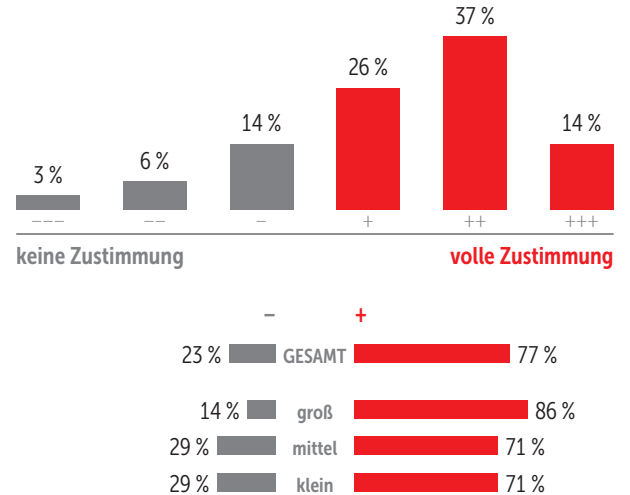
TRENDTHESE 11: DIE KLIEN- TEN REALISIEREN ZUNEHMEND, DASS – AUCH WENN PERSONALBERATER MANDATIERT WERDEN – DIE ZAHL GEEIGNETER UND WECHSELBEREITER KANDIDATEN WEGEN DES FACHKRÄFTEMANGELS SINKT.



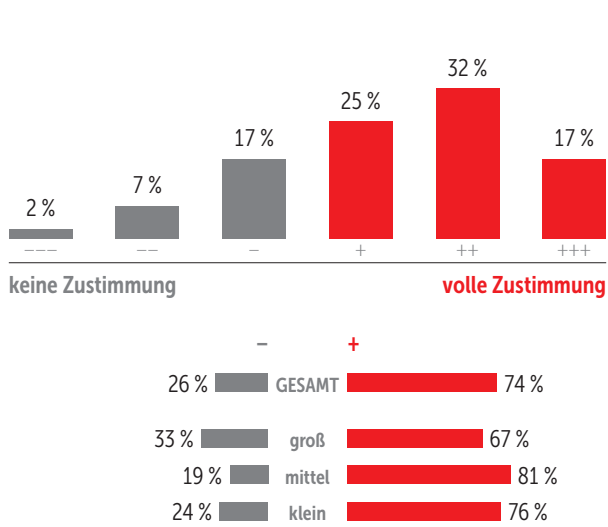
TRENDTHESE 10: DATENSICHERHEIT IST EINE IMMER WICHTIGERE AUFGABE FÜR PERSONALBERATER.



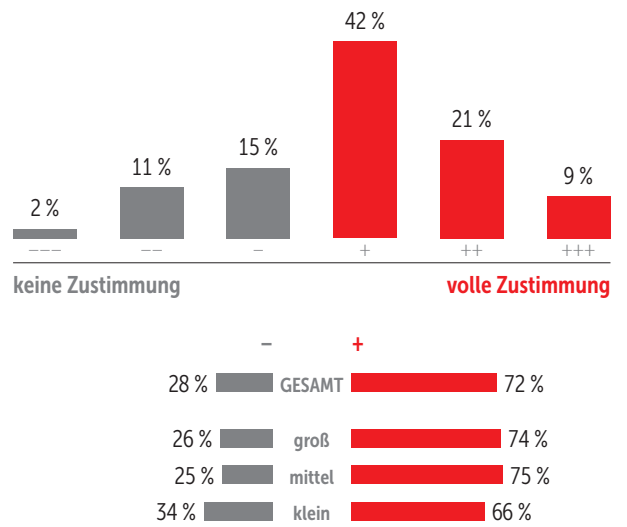
TRENDTHESE 12: DIE RECRUITINGABTEILUNGEN DER UNTERNEHMEN WERDEN ZUNEHMEND MIT EHEMALIGEN PERSONALBERATERN BESETZT; SIE STEIGERN DIE QUALITÄT IHRER ARBEIT, WAS ZU WEITER STEIGENDEM WETTBEWERB BIS HIN ZU POSITIONEN IM MIDDLE-MANAGEMENT FÜHRT.



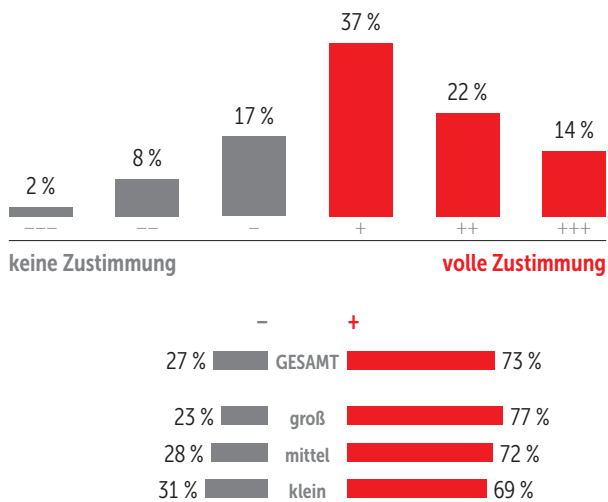
TRENDTHESE 13: AUCH KLIENUNTERNEHMEN LEGEN ZUNEHMEND MEHR WERT AUF DIE EINHALTUNG DER DATENSCHUTZGESETZE.



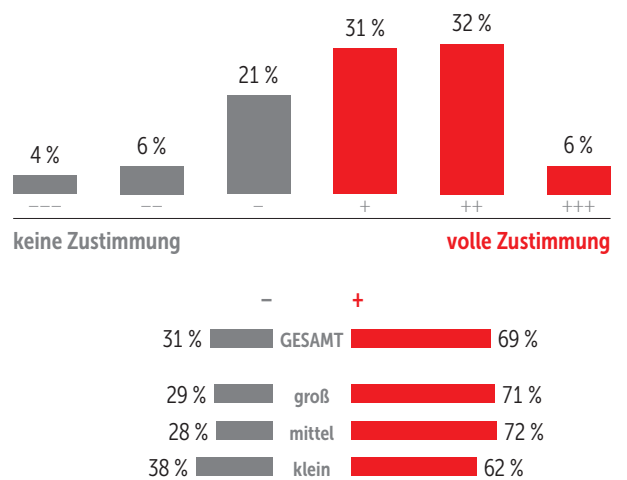
TRENDTHESE 15: DAS JOBPROFIL DES RESEARCHERS WIRD SICH MASSGEBLICH VERÄNDERN.



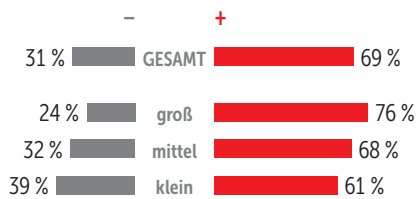
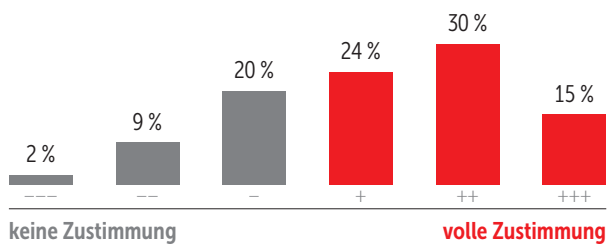
TRENDTHESE 14: KANDIDATEN LEGEN ZUNEHMEND MEHR WERT AUF DIE EINHALTUNG DER DATENSCHUTZGESETZE.



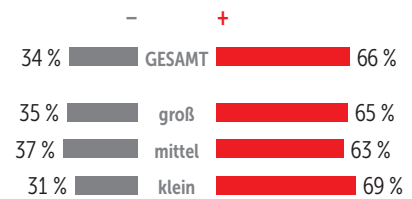
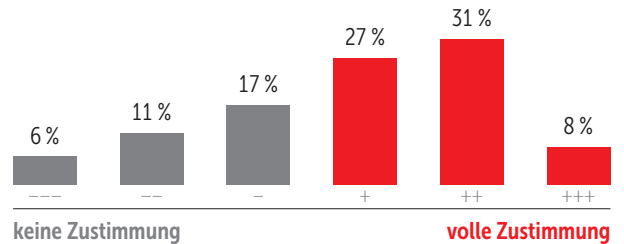
TRENDTHESE 16: KLIENEN AKZEPTIEREN ZUNEHMEND KANDIDATEN DEUTLICH JENSEITS DER FÜNFZIG FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN.



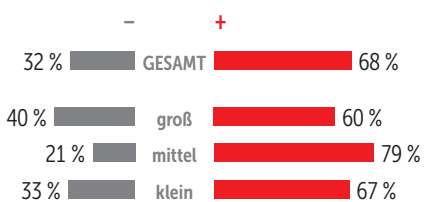
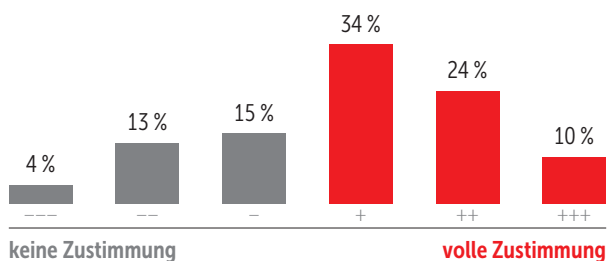
TRENDTHESE 17: DIE PERSONALDIAGNOSTIK WIRD UNVERZICHTBAR IN DER QUALITÄTSGETRIEBENEN, EXKLUSIVEN PERSONALBERATUNG WERDEN.



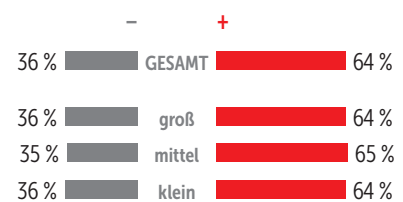
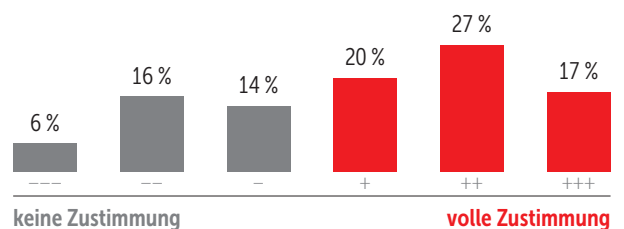
TRENDTHESE 19: SPEZIELL IN DER ANFANGSPHASE EINES SUCHPROJEKTES FINDEN VERMEHRT KANDIDATENINTERVIEWS ÜBER VIDEOKONFERENZEN STATT.



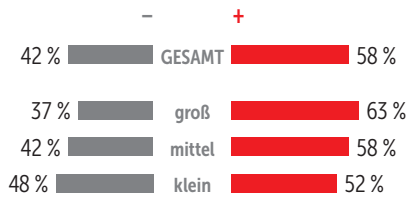
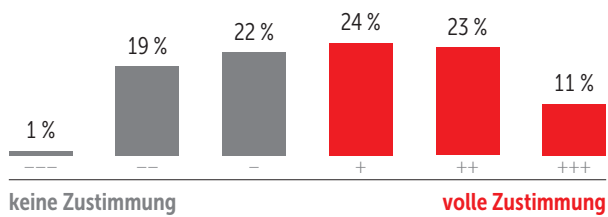
TRENDTHESE 18: PERSONALBERATER WERDEN FÜR DEN KUNDEN EIN WICHTIGER ANSPRECHPARTNER FÜR DIGITALE RECRUITING-LÖSUNGEN UND DIE INTEGRATION IN DEREN PROZESSABLÄUFE.



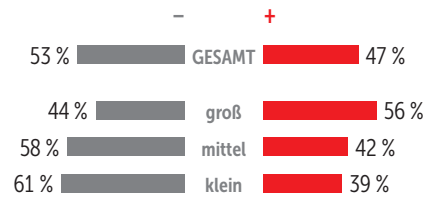
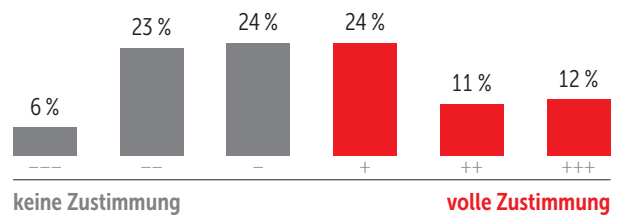
TRENDTHESE 20: PERSONALBERATER WERDEN ZUKÜNFTIG DEUTLICH „BREITER“ AUFGESTELLT SEIN MÜSSEN, UM IHRE KUNDEN GANZHEITLICH, Z.B. AUCH IN FRAGEN DES EMPLOYER BRANDING ZU UNTERSTÜTZEN.



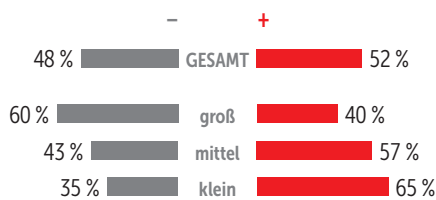
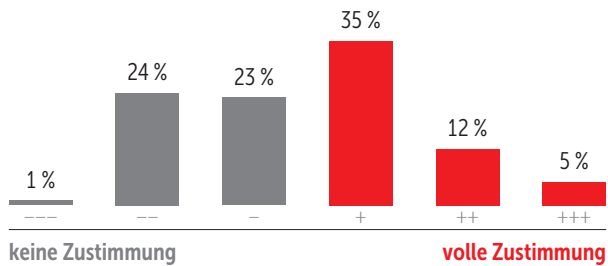
TRENDTHESE 21: DEUTSCHE PERSONALBERATER STEHEN IMMER STÄRKER IM WETTBEWERB MIT EUROPÄISCHEN MARKTTILNEHMERN, DIE „ANDERE“ QUALITÄTSMASSTÄBE VERFOLGEN.



TRENDTHESE 23: ALGORITHMEN WERDEN DIE HEUTIGEN RESEARCHDIENSTLEISTUNGEN ZUM TEIL ERSETZEN.



TRENDTHESE 22: KLIENTENUNTERNEHMEN WERDEN MANDATE ZUNEHMEND ÜBER ONLINE (VERMITTLUNGS-) PLATTFORMEN AUSSCHREIBEN UND VERGEBEN.



ANHANG STUDIENLEGENDE

Größenklassen

- **Große Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit mehr als € 3 Mio. Jahresumsatz
- **Mittelgroße Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit einem Jahresumsatz zwischen € 500.000 und € 3 Mio.
- **Kleinere Personalberatungsunternehmen:**
Unternehmen mit weniger als € 500.000 Jahresumsatz

Klientenbranchen

(nach Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008)

- **Konsumgüterindustrie** (Klassen 10 bis 18, 31): u.a. Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung, Textil- und Bekleidungs-gewerbe, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung von Möbeln, Schmuck und Spielwaren
- **Fahrzeugbau** (Klassen 29 und 30): u.a. Herstellung von Kfz und Fahrzeugteilen, Schiffbau, Luft- und Raumfahrzeugbau
- **Chemie/Pharma** (Klassen 20 und 21): u.a. Herstellung von chemischen Grundstoffen, Schädlingsbekämpfungsmitteln, Anstrichmitteln & Druckfarben, pharmazeutischen Erzeugnissen, Waschmitteln und Chemiefasern
- **Maschinenbau** (Klasse 28): u.a. Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung von mechanischer Energie, von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen oder Werkzeugmaschinen
- **Finanzdienstleister** (Klassen 64 bis 66): u.a. Kreditgewerbe, Versicherungsgewerbe sowie mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten (z.B. Effektenbörsen oder Versicherungsmakler)
- **TIMES** (Klassen 61 bis 63): Telekommunikation, Informationstechnologie, Multimedia, Entertainment (Unterhaltungselektronik) und Sicherheitsdienste
- **Verkehr und Gastgewerbe** (Klassen 49 bis 53, 55, 56): u.a. Landverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt, Hotellerie, Restaurants, Gaststätten und Kantinen
- **Energie- und Wasserversorgung** (Klassen 35 bis 39): u.a. Elektrizitätsversorgung, Gasversorgung, Wärmeversorgung und Wasserversorgung
- **Groß- und Einzelhandel** (Klassen 45 bis 47)
- **Healthcare** (Klasse 86): u.a. Krankenhäuser, Arztpraxen, Tierarztpraxen oder Altenwohnheime
- **Sonstige Dienstleistungen** (Klassen 77 bis 82): u.a. Abwasser- und Abfallbeseitigung, Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige Vereinigungen, politische Parteien, Kultur, Sport, Unterhaltung, Wäscherien und chemische Reinigungen
- **Public Sector** (Klasse 84): u.a. öffentliche Verwaltungen, Verteidigung, Rechtspflege, öffentliche Sicherheit und Sozialversicherung
- **Professional Services** (Klassen 69 bis 75): u.a. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung; Public-Relations- und Unternehmensberatung; Architektur- und Ingenieurbüros sowie Werbung und Marktforschung

DER BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATER BDU E.V.

■ Der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) vertritt die deutsche Consultingwirtschaft – Managementberatung, Personalberatung sowie IT-Beratung - mit einem bundesweiten Gesamtumsatz von rund 29 Milliarden Euro und 140.000 Mitarbeitern. Damit zählt der BDU weltweit zu den drei führenden Wirtschafts- und Berufsverbänden der Consultingwirtschaft. Dabei fußt die Arbeit des Verbandes auf zwei Säulen: Einerseits vertritt er die rechtlichen, politischen und medialen Interessen der Gesamtbranche, zum anderen bietet er seinen Mitgliedern Services wie Benchmarks, Networking, fachliche Weiterbildung und einen Qualitätsnachweis gegenüber den Endkunden. Er versteht sich dabei als unabhängiger, neutraler Zusammenschluss von besonders qualifizierten Marktteilnehmern.

In regelmäßigen Marktstudien erarbeitet der BDU wichtige Zahlen und Fakten zur Entwicklung des allgemeinen Unternehmens- und Personalberatermarktes und wichtiger Beratungsfelder. Spezialstudien, zum Beispiel zu den Themen Vergütung, Honorare oder Key Performance Indicators bilden die Grundlage für den Vergleich der Marktteilnehmer untereinander. Mit Panelbefragungen werden Einschätzungen zu aktuellen Themen mit Relevanz in komprimierter Form erhoben und veröffentlicht.

Ein zentrales Anliegen des Verbandes ist es, durch vielfältig angelegte Qualitätsinitiativen zur ständigen Verbesserung der wirtschaftsnahen Dienstleistung beizutragen. Grundsätze, Leitfäden oder Standards dienen sowohl Mitgliedsunternehmen, aber auch den übrigen Beratungen als Maßstab ihrer Tätigkeit. Beispiele hierfür sind insbesondere die BDU-Berufsgrundsätze für Unternehmens- und Personalberater. Es kommen die Grundsätze ordnungsgemäßer Planung (GoP), die Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung (GoPB), Grundsätze ordnungsgemäßer Markenbewertung (GoM), Grundlagen ordnungsgemäßer Restrukturierung und Sanierung (GoRS), Standards ordnungsgemäßer Nachfolgeberatung oder der Change-Leitfaden für Entscheider hinzu. Alle Ausarbeitungen bieten auch den Klienten oder Kandidaten eine verlässliche Orientierung.

Der BDU bietet eine Reihe von unterschiedlichen Netzwerkformaten – Fachverbände, Branchenkongresse, Fachkongresse,

Thinktanks, Best-Practice-Treffen u.v.m. – an, die entweder in festen oder agilen Organisationsstrukturen den offenen, fachlichen Informations- und Gedankenaustausch ermöglichen. Je nach Intention und Intensität entstehen hieraus Themendossiers oder weiterführende Initiativen, wie Messebeteiligungen oder Themenpublikationen. Speziell in den nach Beratungsschwerpunkten/Branchen differenzierten Fachverbänden und Arbeitskreisen können die Mitglieder ihr Berater-Know-how weiterentwickeln und Netzwerke bis hin zu Kooperationen bilden. Zwei etablierte Branchenkongresse – der „Deutsche Beratertag“ für die Managementberater und der „Deutsche Personalberatertag“ für die Personalberater – sowie die ebenfalls jährlich durchgeführten Fachkonferenzen Sanierung und Finanzierung unterstreichen den Anspruch des Verbandes, Verbesserungen der Beratungskompetenz auch bei Nichtmitgliedern zu erreichen. Dies gilt auch für das umfangreiche und auf die Bedarfe der Branche zugeschnittene Seminarangebot.

Der BDU vertritt die Interessen seiner Mitglieder aktiv in nationalen und internationalen Organisationen. Er ist Mitglied im Bundesverband der Freien Berufe (BFB) und in einem Netzwerk von Verbänden aus der Kreativwirtschaft. In der weltweiten Vereinigung zur Qualitätssicherung in der Unternehmensberatung, dem International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI), setzt sich der deutsche Branchenverband dafür ein, Beratungsleistungen auf hohem Niveau und mit anspruchsvollen Standards weltweit vergleichbar zu machen.

Parallel engagiert sich der BDU auf europäischer Ebene im Dachverband European Confederation of Search & Selection Associations (ECSSA) auch für die Berufsgruppe der Personalberater, die auf die Suche, Auswahl und Gewinnung von Fach- und Führungskräften spezialisiert sind. Gemeinsam mit anderen Personalberaterverbänden – zum Beispiel aus Belgien, Frankreich, Italien, Spanien und Großbritannien – wurden im Laufe der letzten Jahre eine Reihe von Initiativen umgesetzt. So können sich unter anderem die Personalberater von Mitgliedsunternehmen der jeweiligen nationalen Verbände – damit auch die des BDU in Deutschland – zum „Certified Executive Recruitment Consultant CERC“ zertifizieren lassen.

AUSZÜGE AUS UNSEREM UMFANGREICHEN STUDIENANGEBOT



VERGÜTUNG IN DER PERSONALBERATUNG

Detaillierte Informationen über Vergütungssysteme und Gehälter auf 40 Seiten

€ 545 für Nicht-Mitglieder
€ 245 für Mitglieder

OUTPLACEMENTBERATUNG IN DEUTSCHLAND

Der deutsche Outplacementberatungsmarkt in Zahlen auf 20 Seiten

€ 89 für Nicht-Mitglieder
kostenlos für Mitglieder



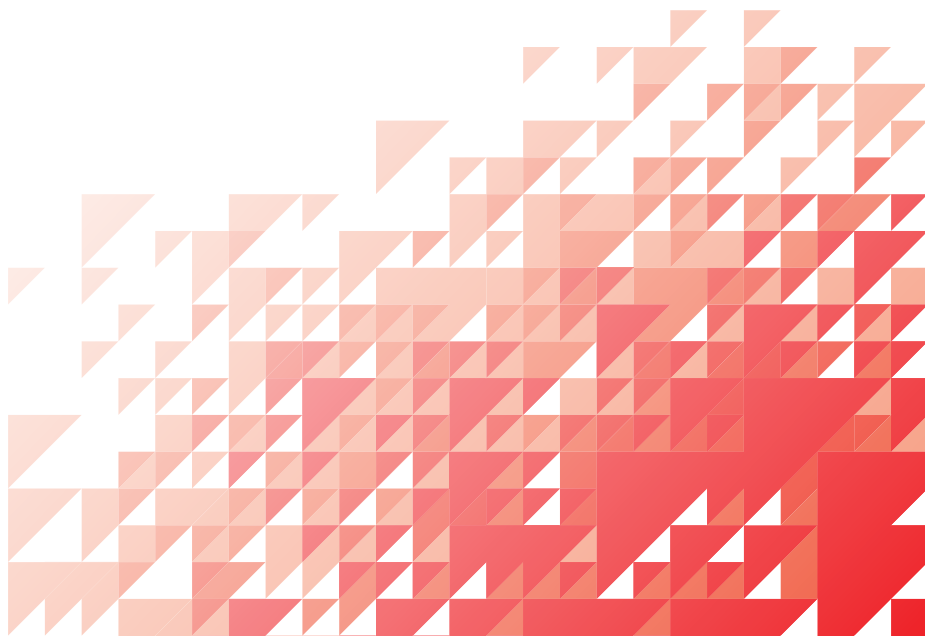
FACTS & FIGURES ZUM BERATERMARKT

Der deutsche Unternehmensberatungsmarkt in Zahlen auf 24 Seiten

€ 89 für Nicht-Mitglieder
kostenlos für Mitglieder

STUDIENLEITUNG JÖRG MURMANN
LAYOUT UND SATZ GIERBERG-MEDIA.DE

▶ DIESE AUSGABE VON „PERSONALBERATUNG IN DEUTSCHLAND“ WURDE SORGFÄLTIG NACH BESTEM WISSEN UND GEWISSEN ERSTELLT. DER BDU E. V. MUSS JEDOCH SÄMTLICHE HAFTUNG FÜR DIE RICHTIGKEIT UND VOLLSTÄNDIGKEIT DER ANGABEN UND BERECHNUNGEN SOWIE FÜR SCHÄDEN UND NACHTEILE, DIE INFORMATIONSGEBERN UND -NUTZERN ENTSTEHEN, AUSSCHLIESSEN.



BUNDESVERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMENSBERATER BDU E.V.

JOSEPH-SCHUMPETER-ALLEE 29
53227 BONN
T +49 (0)228 9161-0
F +49 (0)228 9161-26
INFO@BDU.DE

REINHARDTSTRASSE 34
10117 BERLIN
T +49 (0)30 8931070
F +49 (0)30 8928474
BERLIN@BDU.DE

82, RUE DE LA LOI
B-1040 BRÜSSEL
T +32 (0)2 4002178
F +32 (0)2 4002179
EUROPE@BDU.DE

WWW.BDU.DE

PREIS: 89,- €



YouTube

