



DIESE AUSGABE

INTERSEARCH WORLDWIDE

mit Patricia Epperlein,
Managing Director, Mariaca/
InterSearch, Brasilien

INTERSEARCH INTERN

Interview mit Dieter Albeck,
Managing Partner, und
Elisabeth Wissler, Partnerin,
von InterSearch Deutschland

NEWS

Neue Partner bei
InterSearch Deutschland

IMPRESSUM

BRASILIEN EIN BOOMENDES LAND – UND AUCH HIER: WAR FOR TALENTS

Auch im Jahr 2011 ist Brasiliens Wirtschaft weiter gewachsen: Die brasilianische Zentralbank prognostiziert ein Plus von 3,5 Prozent. Das Wachstum wird damit zwar ungefähr 5 Prozent niedriger liegen als im Vorjahr, aber immer noch deutlich höher sein als das von führenden Industrienationen. Trotz der Anzeichen für eine Konjunkturdämpfung der brasilianischen Wirtschaft wird der Mangel an Talenten unverändert bestehen bleiben. In fast allen Marktsegmenten und Hierarchieebenen fehlt es an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Manche Branchen leiden heute schon besonders stark unter dem ungedeckten Bedarf an qualifiziertem Personal, so z.B. die pharmazeutische Industrie, die Lebensmittelbranche, das Gesundheitswesen, die Kosmetik- und die Elektronikindustrie.



Die Perspektiven für die brasilianische Volkswirtschaft sind nach wie vor sehr gut und das Interesse ausländischer Investoren wächst weiter: Ihre Investitionen werden im Jahr 2011 einen historischen Höchststand von 65 Milliarden US\$ erreichen. Und für immer mehr multinationale Konzerne ist Brasi-

lien der Hauptabsatzmarkt schlechthin, so zum Beispiel für:

- Telefonica: Das Telekommunikationsunternehmen hat in Brasilien mehr Kunden als in Spanien.
- Nestlé: Die brasilianische Tochtergesellschaft des weltweit größten Lebensmittelherstellers ist der zweitgrößte Geschäftsbereich der schweizer Gruppe.
- Volkswagen: Das Wolfsburger Unternehmen hat letztes Jahr in Brasilien mehr Autos verkauft als in Deutschland. Der brasilianische Markt ist für den Automobilhersteller nach China das Exportland Nummer Zwei.
- Beiersdorf: Das Markenartikelunternehmen verkauft in Brasilien mehr Nivea-Produkte als in Frankreich und Italien; nur der deutsche Markt ist noch größer.
- Avon: In Brasilien wächst das Kosmetikunternehmen stärker als in allen anderen Ländern und im Heimatmarkt USA.
- Kimberly-Clark: Der Hersteller von Hygieneartikeln erzielt in Brasilien Unternehmensergebnisse über dem globalen Durchschnitt.

mariaca | intersearch

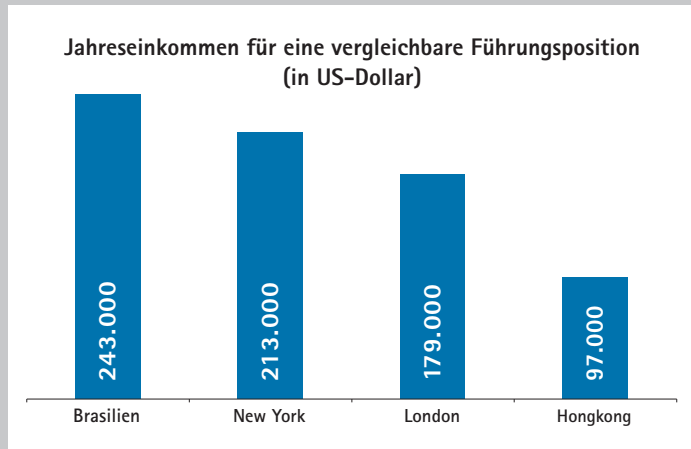
In Brasilien ist InterSearch Worldwide durch das Partnerunternehmen Mariaca vertreten; einem vor mehr als 20 Jahren gegründeten Beratungsunternehmen, das zu den renommiertesten Executive Search Beratungen in Brasilien zählt. Mariaca InterSearch unterstützt Unternehmen bei der Besetzung von Executive Positionen. Zu ihren Kunden zählen namhafte internationale Konzerne wie auch brasilianische Großunternehmen. Mariaca ist an den Standorten Sao Paulo, Rio de Janeiro und Belo Horizonte vertreten.

Zur Person: Patricia Epperlein

Patricia Epperlein ist Managing Director von Mariaca, dem Partnerunternehmen von InterSearch Worldwide in Brasilien. Von 2008 bis 2011 hatte sie den Vorsitz der weltweiten InterSearch Organisation inne.

Patricia Epperlein ist seit über 19 Jahren im Executive Search tätig. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Besetzung von Positionen in den Branchen Media/Entertainment, Industrie, IT/Telco sowie für Start-Up Unternehmen und von Aufsichtsräten.





Spezialisten und Führungskräfte wegen des aktuellen Mangels gestiegen, besonders im Vergleich mit Europa. Nach einer Studie der „Association of Executive Search Consultants (AESC)“ von Ende 2010, beziehen brasilianische Executives sogar höhere Gehälter als ihre Kolleginnen und Kollegen in New York, London und Hongkong.

Dennoch, trotz der positiven Vorausschau, muss Brasilien einige Herausforderungen meistern. Die Bürokratie, Importrestriktionen und die hohen steuerlichen Belastungen sind Hürden, die genommen werden müssen. Davon abgesehen ist das Einkommensniveau für

Eine Studie, die im März 2011 von der „Fundação Dom Cabral“ (einer der Top Business Schools Brasiliens) unter 130 brasilianischen Konzernen durchgeführt wurde, legt offen, dass 74 Prozent dieser Firmen sich einem Mangel an Executives für wichtige strategische und operative Aufgaben gegenübersehen. Laut dieser Umfrage haben 92 Prozent der befragten Unternehmen sogar generell Schwierigkeiten bei der Besetzung von Positionen mit qualifizierten Mitarbeitern. Der Fachkräftemangel ist besonders in folgenden Bereichen spürbar:

- In allen Branchen, die in Zusammenhang mit Infrastruktur stehen – aufgrund der allgemeinen Produktionssteigerungen.
- In allen Bereichen, die in Zusammenhang mit der Fußballweltmeisterschaft 2014 und den Olympischen Spielen in 2016 stehen – wie z.B. Hotels, Transportwesen sowie Gastronomie.

- In der Konsumgüterindustrie, dem Einzelhandel und den damit verbundenen Versorgungsketten.
- In der Öl- und Gasindustrie, zusätzlich beschleunigt durch die Erschließung der 2008 entdeckten Rohöl- und Erdgasvorkommen an der südöstlichen Atlantikküste.

Die brasilianischen Hochschulen reagieren auf diese Entwicklung und bieten verstärkt MBA Studiengänge an. Sie haben ihre Budgets und das Lehrpersonal aufgestockt. Die Qualität der Hochschulen Brasiliens hat sich ebenfalls in den letzten Jahren verbessert: Nach Angaben der Financial Times rangiert z. B. die „Fundação Dom Cabral“ weltweit auf Platz 5 für Master Studiengänge.

Die hohe Nachfrage nach qualifizierten Führungs- und Fachkräften wird nach Meinung vieler Experten wahrscheinlich noch über die kommende Dekade anhalten. Viele Unternehmen, nationale wie multinationale, nutzen jetzt schon verstärkt die Dienstleistungen von Executive Search Beratern, um die für ihren Erfolg notwendigen Talente zu rekrutieren. Eine

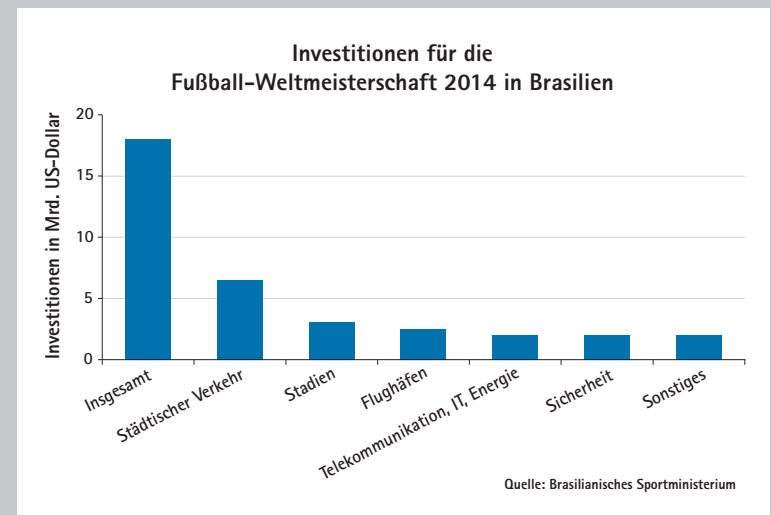
Alternative – allerdings mit langfristiger Perspektive – ist die Rekrutierung von Hochschulabsolventen, die sich mit der Kultur und den Werten des Unternehmens identifizieren. Diese jungen Fachkräfte werden sukzessive im Unternehmen gezielt auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Eine andere – kurzfristige – Lösung ist die Anpassung der Gehälter und Zusatzleistungen, um entsprechende Mitarbeiter für die Unternehmen zu gewinnen und zu binden.

Manche Arbeitgeber rekrutieren zunehmend auch im benachbarten Ausland oder in Europa. Entsprechend der Informationen des brasilianischen Arbeitsministers haben im ersten Halbjahr 2011 mehr als 26.500 Ausländer eine Arbeiterlaubnis erhalten. Dies entspricht einem Zuwachs von 19,4 Prozent, verglichen mit dem gleichen Zeitraum des Vorjahres.

BRASIL IEN IN ZAHLEN

Einwohner: 196 Mio.
 BIP: 1.910 Mrd. US\$
 Wirtschaftswachstum: 7,49 %
 Pro-Kopf-Jahreseinkommen: 9.886 US\$
 Inflationsrate: 5 %
 Arbeitslosenquote: 6,7 %

Quelle: IWF, Weltbank aus 2010





Auf der 3. IHK-Fachkonferenz Personal in Frankfurt referierten Dieter Albeck, Managing Partner, und Elisabeth Wissler, Partnerin, von InterSearch Deutschland. Im Blickpunkt standen die aktuellen Herausforderungen im Executive Search Business vor dem Hintergrund sich verengender Märkte und kritischer werdender Kandidaten.

Das nachfolgende Interview wurde im Anschluss an die Veranstaltung geführt.

Visions: Herr Albeck, Sie sprechen von „enger werdenden Märkten“. Welche Entwicklungen sind bei Executive Search Mandaten abzusehen?

Albeck: Der Pool potenzieller Executive-Kandidaten wird kleiner werden. Davon betroffen ist besonders das Segment der mittleren Führungskräfte mit 10 bis 15 Jahren Berufserfahrung. Das liegt zum einen an der demographischen Entwicklung, aber auch an dem stattfindenden Generationenwechsel in Industrie und Wirtschaft. Unternehmen engagieren sich stärker und binden Führungskräfte enger an sich; die Wechselmotivation geeigneter Kandidaten sinkt. Das wiederum erhöht den Aufwand der Suchmandate, weil eine intensivere Überzeugungsarbeit für einen Unternehmenswechsel geleistet werden muss. Und hier haben neutrale Ansprechpartner mit entsprechender Professionalität oftmals bessere Chancen, einen Top-Kandidaten zu überzeugen.

Visions: Frau Wissler, Sie haben langjährige Erfahrung in der Karriereberatung von Führungskräften.

Wie reagieren Kandidaten auf die von Herrn Albeck beschriebene Entwicklung?

Wissler: Sie erleben, dass sich der Markt von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt verschiebt. Kandidaten wollen von Unternehmen stärker umworben werden. Gleichzeitig beobachten wir, dass Kandidaten immer kritischer werden.

Visions: Kritischer in Bezug auf was? Können Sie Beispiele nennen?

Wissler: Viele Kandidaten werden immer häufiger und in immer kürzeren Zeitabständen von immer mehr Personalberatern angesprochen. Die allgegenwärtige Konfrontation mit Wechselangeboten hinterlässt bei Kandidaten den Eindruck einer scheinbaren Beliebigkeit. Dabei ist und bleibt ein Jobwechsel für die Mehrheit der Kandidaten ein signifikantes Lebensereignis. Zwar hat sich durchschnittlich die Anzahl von Arbeitgebern im Berufsleben eines Arbeitnehmers erhöht, die Bedeutung eines Wechsel für den Einzelnen ist jedoch unverändert hoch.

Visions: Auf was reagieren Kandidaten heute sensibler als noch vor einigen Jahren?

Wissler: Kandidaten erwarten heute zügige Prozesse und eine klare Kommunikation durch den Personalberater, inklusive regelmäßiger Statusmeldungen. Wenn der Prozess zu lange dauert oder sie nicht auf dem Laufenden gehalten

werden, kann es passieren, dass sie zwischenzeitlich nicht mehr interessiert sind oder ein anderes Angebot annehmen.

Visions: Wovon wird Ihrer Meinung nach der zukünftige Erfolg von Executive Search Mandaten abhängen?

Wissler: Das wird zum einen das professionelle Kandidatenmanagement sein. Das bedeutet für uns: zielgenaue Recherche im Vorfeld der Ansprache und Nutzung aller sinnvollen Suchkanäle, Ansprache potenzieller Kandidaten und Bereitstellung von Informationen ausschließlich durch erfahrene Professionals. Und wie vorher schon erwähnt, ein zügiger Prozess inklusive regelmäßiger Statusmeldungen – auch für die Kandidaten, die nicht in die Endauswahl gekommen sind.

Albeck: Aus meiner Sicht wird zusätzlich das Renommee einer Executive Search Beratung an Stellenwert gewinnen, denn sie tritt im Markt als Repräsentant des Kundenunternehmens auf. Kandidaten schließen vom ausgewählten Dienstleister auf den Auftraggeber: auf seine Unternehmenskultur, seinen Qualitätsanspruch und auf die Wertigkeit der zu besetzenden Position innerhalb des Unternehmens. Der Executive Search Berater wird Teil der Employer Branding Aktivitäten seines Auftraggebers.

Visions: In Ihrem Vortrag erwähnten Sie oftmals mangelnde Transparenz der Per-



sonalberatungsaktivitäten für den Auftraggeber. Was bedeutet das?

Albeck: Bislang beurteilen Unternehmen Personalberater üblicherweise nach der Besetzungsquote, ggf. auch nach der Besetzungsgeschwindigkeit. Wir gehen davon aus, dass vor dem Hintergrund enger werdender Märkte und kritischer werdender Kandidaten, diese Kennzahlen nicht mehr ausreichen. Denn jeder Kontakt mit

einem potenziellen Kandidaten hinterlässt im Markt einen bleibenden Eindruck – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine erste Ansprache durch den Researcher oder ein Interview mit einem Berater handelt. Hier geht es um Qualität, nicht um Quantität. Im Moment haben Unternehmen hierauf nur indirekten Einfluss: durch die Auswahl der Executive Search Beratung.

Visions: Haben Sie eine Idee, was hier Transparenz schaffen könnte?

Albeck: In anderen Dienstleistungsbereichen werden Kunden nach ihrer Zufriedenheit mit dem Service befragt. Warum sollte dies nicht auch im Executive Search Business genutzt werden? Besonders wichtig wäre es dabei, dass Kandidaten um Feedback gebeten würden, die angesprochen und ggf. auch vorgestellt, aber letztendlich nicht eingestellt worden sind. Die meisten Kandidaten wären zunächst erstaunt, würden sich aber positiv an den Auftraggeber erinnern und sicherlich bei der nächsten passenden Vakanz wieder mit dem Unternehmen ins Gespräch kommen wollen.



NEWS: NEUE PARTNER BEI INTERSEARCH DEUTSCHLAND

Guido Emde

(München)



Seit Januar 2011 ergänzt Guido Emde als Partner das InterSearch-Team in München.

Nach seinem internationalen ausgerichteten Studium der Volks- und Betriebswirtschaftslehre

sowie Auslandsaufenthalten in den USA und Mexiko, startete er im Jahr 2000 seine Laufbahn als Junior Consultant im Executive Search bei einer weltweit agierenden Personalberatung.

Es folgten weitere Positionen in Personalberatungen, zuletzt als Senior Consultant bei einer führenden Managementberatung. Aufgrund seiner hervorragenden Sprachkenntnisse berät er auch Kunden und Kandidaten aus dem englisch- sowie spanischsprachigen Ausland.

Bei InterSearch Deutschland unterstützt Guido Emde hauptsächlich mittelständische Unternehmen mit internationalen Verflechtungen bei der Besetzung von Führungs- und ausgewählten Spezialistenpositionen.

Elisabeth Wissler

(Bad Homburg)



Elisabeth Wissler ist seit März 2011 Partnerin am Standort Bad Homburg.

Nach ihrem Psychologiestudium mit Ergänzung Medizin startete sie vor mehr als 20 Jahren mit dem Schwerpunkt Talent- und Kompetenzmanagement in einer der Top 10 unter den global agierenden Unternehmensberatungen. Es folgten weitere Stationen bei internationalen Beratungshäusern, in denen sie neben ihren Beratungsaktivitäten zuletzt auch die Leitung einer Niederlassung verantwortete.

Elisabeth Wissler ist ausgebildeter Management Coach. Sie unterstützt Unternehmen im Executive Search und in den Themen HR Diagnostics und Executive Coaching. Bei InterSearch ist sie die deutsche Repräsentantin der internationalen Life Science Practice.

Zu ihren Kunden zählen Unternehmen der Branchen Life Science, Verkehr, Logistik und Industrie.

Zu ihren Kunden zählen Unternehmen der Branchen Life Science, Verkehr, Logistik und Industrie.

Julia Böge

(Hamburg)



Seit Mai 2011 ist Julia Böge als Partnerin in unserem Hamburg-Büro tätig.

Ihre Karriere begann sie nach ihrem BWL-Studium im Personalmanagement eines Systemhauses. In den

folgenden 6 Jahren stieg sie bis zur Leiterin Human Resources Management der DACH-Region eines amerikanischen Konzerns auf. Im Anschluss daran war Julia Böge für weitere 10 Jahre als Interimmanagerin tätig und unterstützte u.a. stark wachsende Unternehmen bei der Mitarbeitersuche und -bindung.

Julia Böges Expertise erstreckt sich über das gesamte Personalmanagement: von Rekrutierung und Personalbetreuung, über Talent Management und Employer Branding bis zu Personal- und Führungskräfteentwicklung.

Aufbauend auf ihrer mehr als 15-jährigen Branchenerfahrung betreut sie bei InterSearch Unternehmen aus den Bereichen IT, TK und Neue Medien.

Alexander Emde

(Bad Homburg)



Alexander Emde verstärkt seit Juni 2011 als Partner unser Team in Bad Homburg.

Nach Vertriebsfunktionen in der Hotel-

lerie und der Telekommunikation wechselte er im Jahr 2000 in die Beratungsbranche. Dort übernahm er

in deutschen und internationalen Personal- und Outplacementberatungen Führungspositionen und beriet Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen. „Durch die langjährige Zusammenarbeit mit Personalleitern auf Auftraggeberseite und mit Executives und Professionals auf Kandidatenseite habe ich ein gutes Gespür für die jeweiligen Erwartungen und Bedürfnisse entwickelt“, fasst Alexander Emde rückblickend zusammen.

Bei InterSearch betreut Alexander Emde mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne der Finanzindustrie, der IT-Branche und des produzierenden Gewerbes.

INTERSEARCH
Management Consultants

KONTAKTADRESSE:

Büro Frankfurt

Kaiser-Friedrich-Promenade 111a
61348 Bad Homburg
Tel. 06172/ 1 70 50
Fax 06172/ 17 05 26

E-Mail:
bad.homburg@intersearch.de

REDAKTION:

Aila Kruska

E-Mail: mail@ailakruska.de

Nachdruck mit Quellenangabe
InterSearch Deutschland gestattet

www.intersearch.de
www.intersearch.org