LÜNENDONK

Lünendonk®-Studie 2023

Personalvermittlung in Deutschland 2021 und 2022

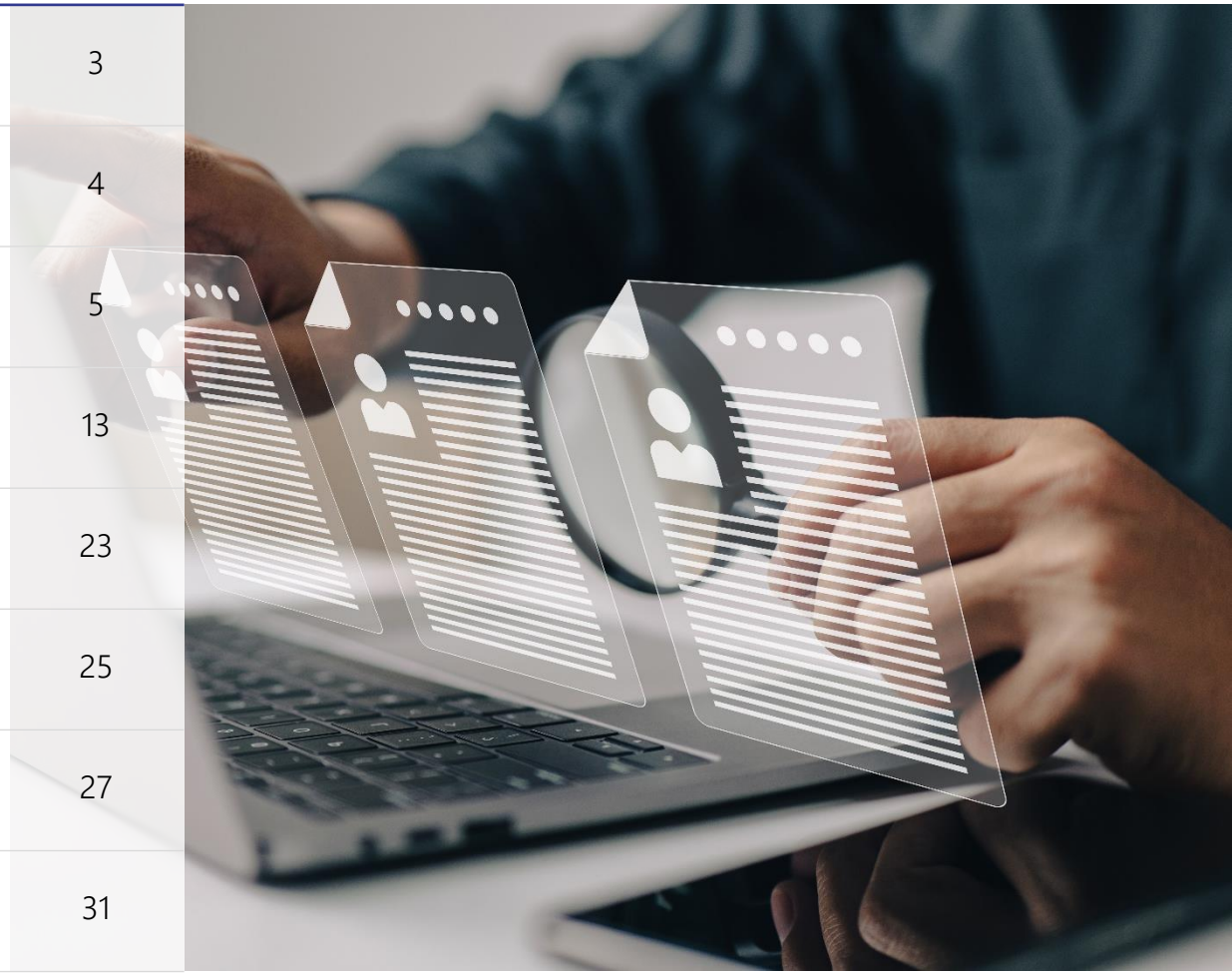
Ergebnisauszug

Mit freundlicher Unterstützung von

Adecco HAYS Working for your tomorrow

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Einleitung	4
Methodik und statistische Daten	5
Ergebnisauszug	13
Lünendonk im Gespräch mit Adecco	23
Lünendonk im Gespräch mit Hays	25
Unternehmensprofile	27
Impressum	31



Vorwort

2021 legte Lünendonk & Hossenfelder in Zusammenarbeit mit zwei Unterstützern erstmals eine Studie vor, die wesentliche Kennzahlen für Personalvermittlung in Deutschland enthält. Hierfür war es notwendig, vorher unbekannte Kennzahlen zu erheben, etwa die Fluktuationsquote für die gesamte berufstätige Bevölkerung in Deutschland, den Anteil der Personalvermittler an den Stellenwechseln und die durchschnittlichen Vermittlungshonorare. Die Ergebnisse aus dieser Erstauflage haben großes Interesse im Markt hervorgerufen.

In enger Zusammenarbeit und mit Unterstützung von Adecco und Hays hat Lünendonk & Hossenfelder diese Analyse nun wiederholt und wesentlich erweitert. Durch die erneute repräsentative Befragung der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland liegen nun Kennzahlen zum Markt für Personalvermittlung für die Jahre 2018 bis einschließlich 2022 vor.

Wir wünschen Ihnen neue Erkenntnisse aus der Studie und freuen uns, wenn Sie hierüber mit Adecco, Hays oder uns in den Austausch treten würden. Denn eines ist sicher: Personalvermittlung wird angesichts des demografischen Wandels als Beitrag gegen den Personalmangel der Unternehmen immer wichtiger.

Mindelheim im März 2023

Thomas Ball
Partner

Lena Singer
Consultant

Einleitung

In den vergangenen Jahren wurde des Öfteren kontrovers diskutiert, in welchem Maße Arbeitgeber und Arbeitssuchende auf Personalvermittler zurückgreifen. Aus diesem Grund hat Lünendonk & Hossenfelder 2021 erstmals eine Studie hierzu aufgelegt. Diese repräsentative Befragung der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland wurde 2022 wiederholt; die Ergebnisse finden Sie in diesem Berichtband aufbereitet.

Methodisch sind die Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar: An einigen Stellen ist nun granularer differenziert, die Befragungsstruktur ist jedoch unverändert. Dies ermöglicht einen Vergleich mit den Ergebnissen des Vorjahresberichts und setzt die Zeitreihe fort. Neu hinzugekommen sind vertiefende Analysen zur Zusammenarbeit mit Personalvermittlern, zu Gründen für Stellenwechsel und zur Bindung an das bisherige Unternehmen. Sie helfen, die berufstätige Bevölkerung besser zu verstehen und zu identifizieren, in welchen Bevölkerungsgruppen welche Motive ausschlaggebend sind für einen Stellenwechsel.

Die Erhebung von 2021 analysierte den Markt für Personalvermittlung in den Jahren 2018 bis 2020. Ein wesentliches Motiv hierfür war, den „Corona-Effekt" einordnen zu können. Dieser ist potenziell auch 2021 noch spürbar, erst ab 2022 ist eine Normalisierung – wenn auch unter den Rahmenbedingungen der „Post-Corona"-Arbeitswelt – zu erwarten.

In dieser Studie wird untersucht, inwiefern es durch Corona einen Nachholeffekt bei Wechseln gibt und aus welchen Gründen Menschen eine neue Stelle annehmen oder trotz Wechselmöglichkeit in ihrer bisherigen Tätigkeit verbleiben.

Die Fluktuation in Deutschland ist im Jahr 2021 um 3,7 Prozentpunkte auf nun 17,3 Prozent angestiegen. 2022 ist der Anteil der Personen, die ihren Arbeitgeber gewechselt haben, auf 15,2 Prozent zurückgegangen, liegt aber noch immer oberhalb der Werte von 2018 und 2019. Welche Rolle spielt dabei die aktuelle Unsicherheit, getrieben primär aus den steigenden Lebenshaltungskosten? 23,6 Prozent der Befragten geben an, deshalb eher bereit zu sein, den Arbeitgeber zu wechseln.

Die Daten der Befragung der Berufstätigen sind in der vorliegenden Studie repräsentativ für Deutschland. Ergänzende Segmentauswertungen unter anderem nach Geschlecht, Region, Alter und Einkommen sind je nach Fallzahl sehr aussagekräftig, erfüllen aber die strengen Anforderungen an Repräsentativität nicht. Sie sind nach Einschätzung von Lünendonk jedoch aufgrund der belastbaren Aussagekraft vielseitig verwendbar.

Ergebnisauszug
Die Daten in dem vorliegenden Dokument sind ein Auszug. Die vollständige Studie mit zahlreichen weiteren Auswertungen und Berechnungen wie zum Beispiel Auswertung nach Bevölkerungsgruppen wie Geschlecht, Einkommen und viele weitere Details sind in der vollständigen Studie enthalten, die zum Preis von 980 Euro unter www.luenendonk.de zum Kauf als PDF-Dokument bereitsteht. Die vollständige Studie enthält zudem kausale Interpretationen, die auf der Datenerhebung basieren.

Methodik und statistische Daten

Methodik

Repräsentative Befragung der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland

Die vorliegende Studie ist für die sozialversicherungspflichtig berufstätige Bevölkerung in Deutschland hinsichtlich Geschlecht, Alter, regionaler Verteilung und Tätigkeit in Berufen und Branchen repräsentativ. Die Repräsentativität gilt nur für das gesamte Studiensample, nicht aber für Segmentauswertungen.

Auf Gewichtungen des Samples konnte weitestgehend verzichtet werden, da die Repräsentativität durch die Zusammensetzung des Studiensamples sichergestellt wurde.

In die Studie wurden insgesamt **5.012 Personen** mittels Online-Befragung einbezogen. Es handelt sich dabei um ein existierendes Panel. Der Datensatz wurde auf Qualitätsmerkmale geprüft und um offensichtlich falsche beziehungsweise fehlerhafte Datensätze bereinigt. Dazu wurden weitere Qualitätssicherungsmaßnahmen ergriffen, beispielsweise Datensätze bereinigt, deren Bearbeitungsdauer unrealistisch kurz war oder die jeweils ein klares Antwortmuster erkennen ließen (z. B. immer die erste Antwort ausgewählt).

Die Feldphase fand **Ende November bis Anfang Dezember 2022** statt. Die Befragung wurde in und für Deutschland durchgeführt.

Für die Studie wurde der Zeitraum 2021 und 2022 abgefragt. Einige Fragen wurden für den gesamten Zeitraum gestellt, andere für einzelne Jahre. Dabei konnten die Befragten Angaben für mehrere Jahre machen. Dies führt dazu, dass die Summe der Antworten pro Jahr oftmals über der Fallzahl für den Gesamtzeitraum liegt. Am Beispiel der Frage „Haben Sie 2021 oder 2022 eine neue Arbeitsstelle angetreten?“ wird dieser Effekt deutlich: Von 1.555 der 5.012 befragten Personen, die 2021 und 2022 die Stelle gewechselt haben, haben 4,9 Prozent dies zweimal getan.

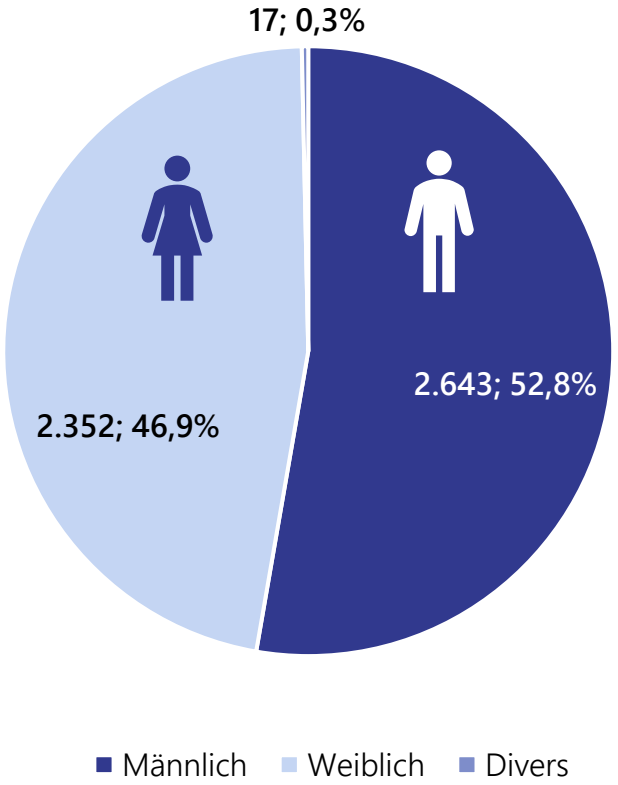
Der Fragebogen ist hierarchisch aufgebaut. Nur eine Frage neben den statistischen Merkmalen wurden allen 5.012 Personen, die an der Studie teilgenommen haben, gestellt (Stellenwechsel im Jahr 2021 und 2022). Die ausschlaggebende Bedingung war jeweils, welches Merkmal die betreffende Person erfüllt hat (Beispiel: Stellenwechsel – ja oder nein?).

Segmentauswertungen wurden nur dort vorgenommen, wo noch eine ausreichende Fallzahl für aussagekräftige Ergebnisse erreicht wurde.

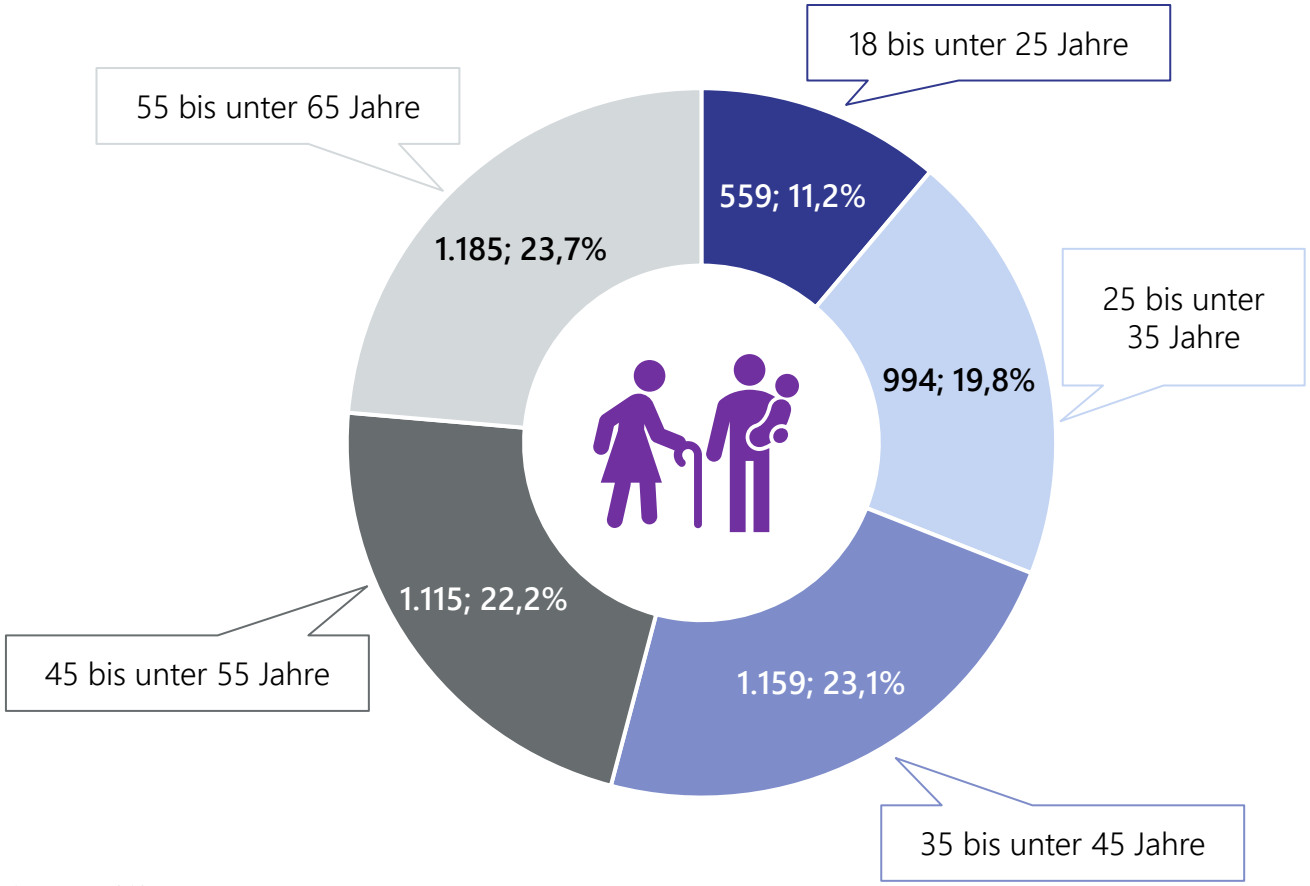
Studiensample

Geschlecht und Alter

Geschlecht



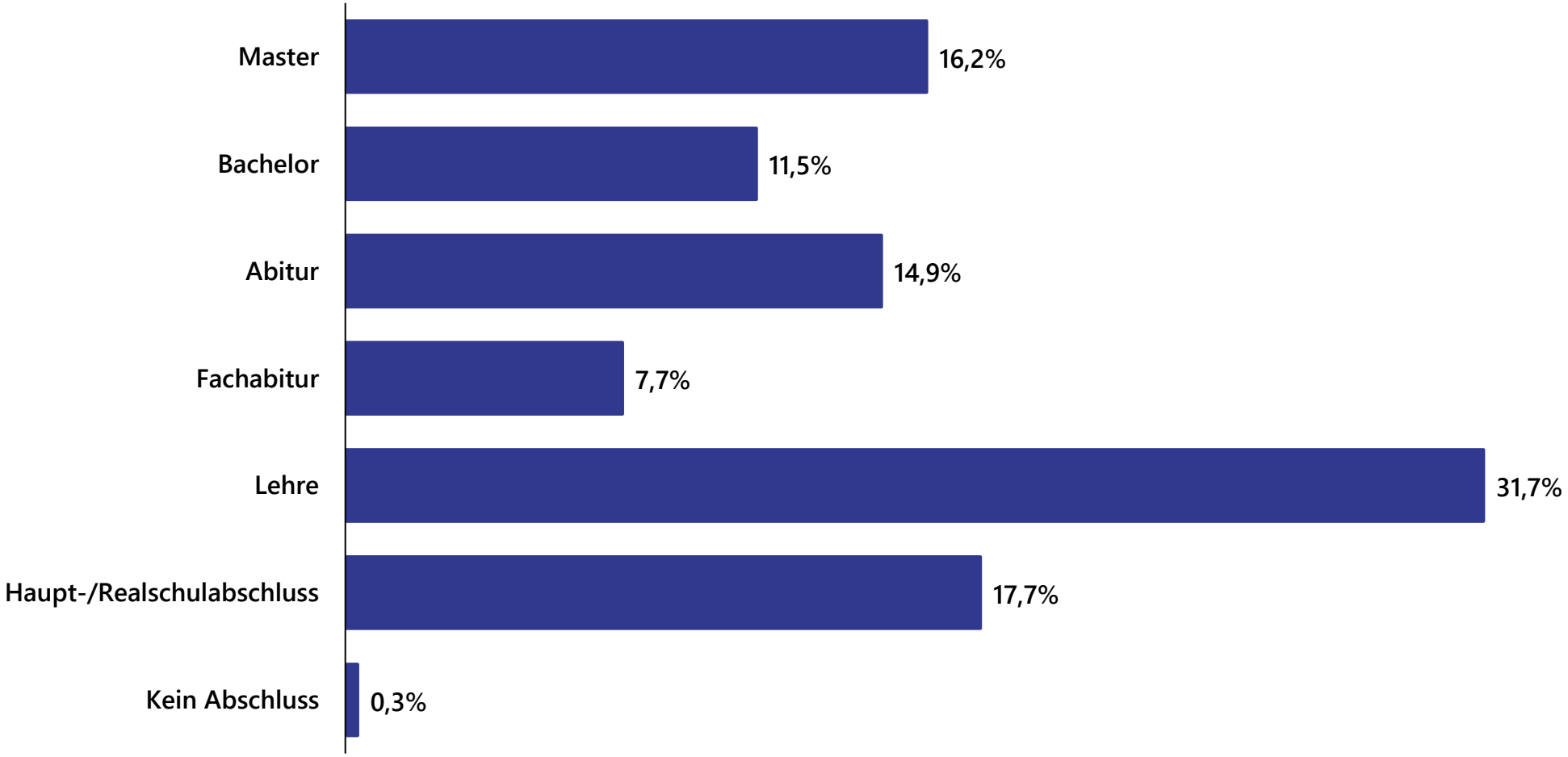
Alter



Geschlecht und Alter der Studienteilnehmer; alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012

Studiensample

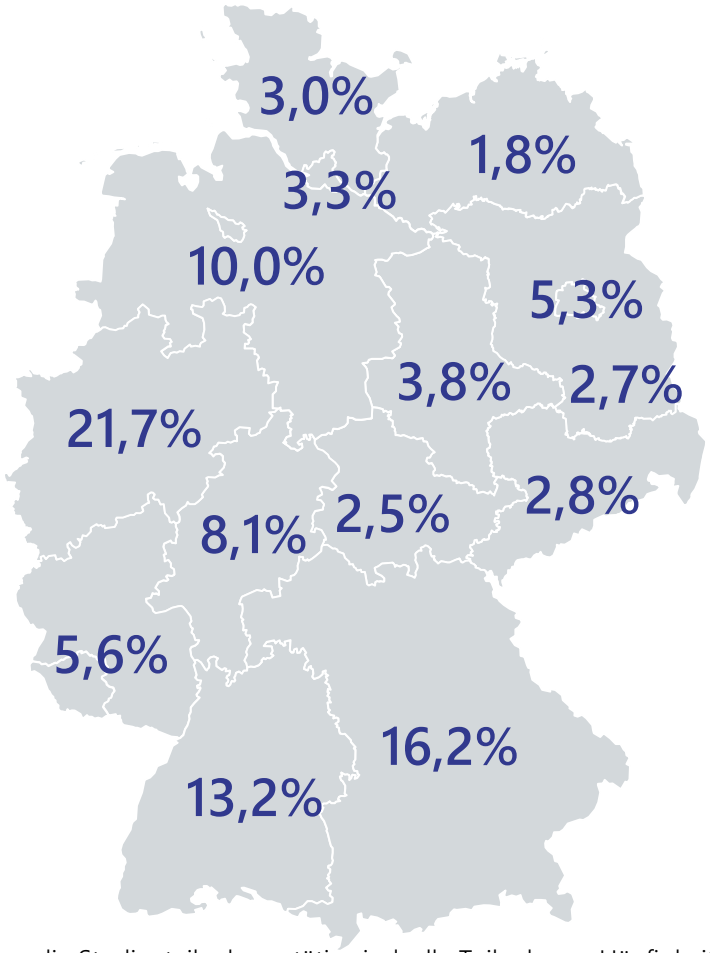
Bildung

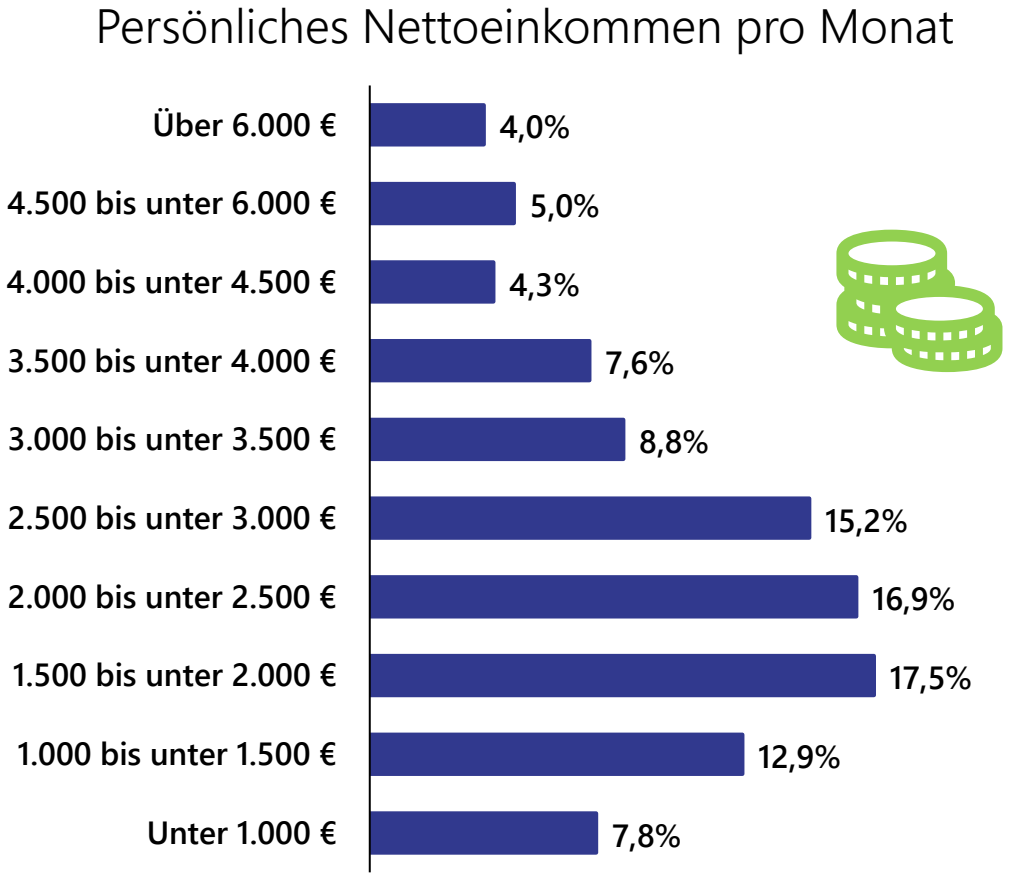


Höchster Bildungsabschluss der Studienteilnehmer; alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012

Studiensample

Regionale Verteilung und persönliches Nettoeinkommen pro Monat





Regionen, in denen die Studienteilnehmer tätig sind; alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012
Persönliches monatliches Nettoeinkommen; alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 4.778

Studiensample

Tätigkeit der Befragten nach Branchen

Branchen, in denen die Studienteilnehmer tätig sind; alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012

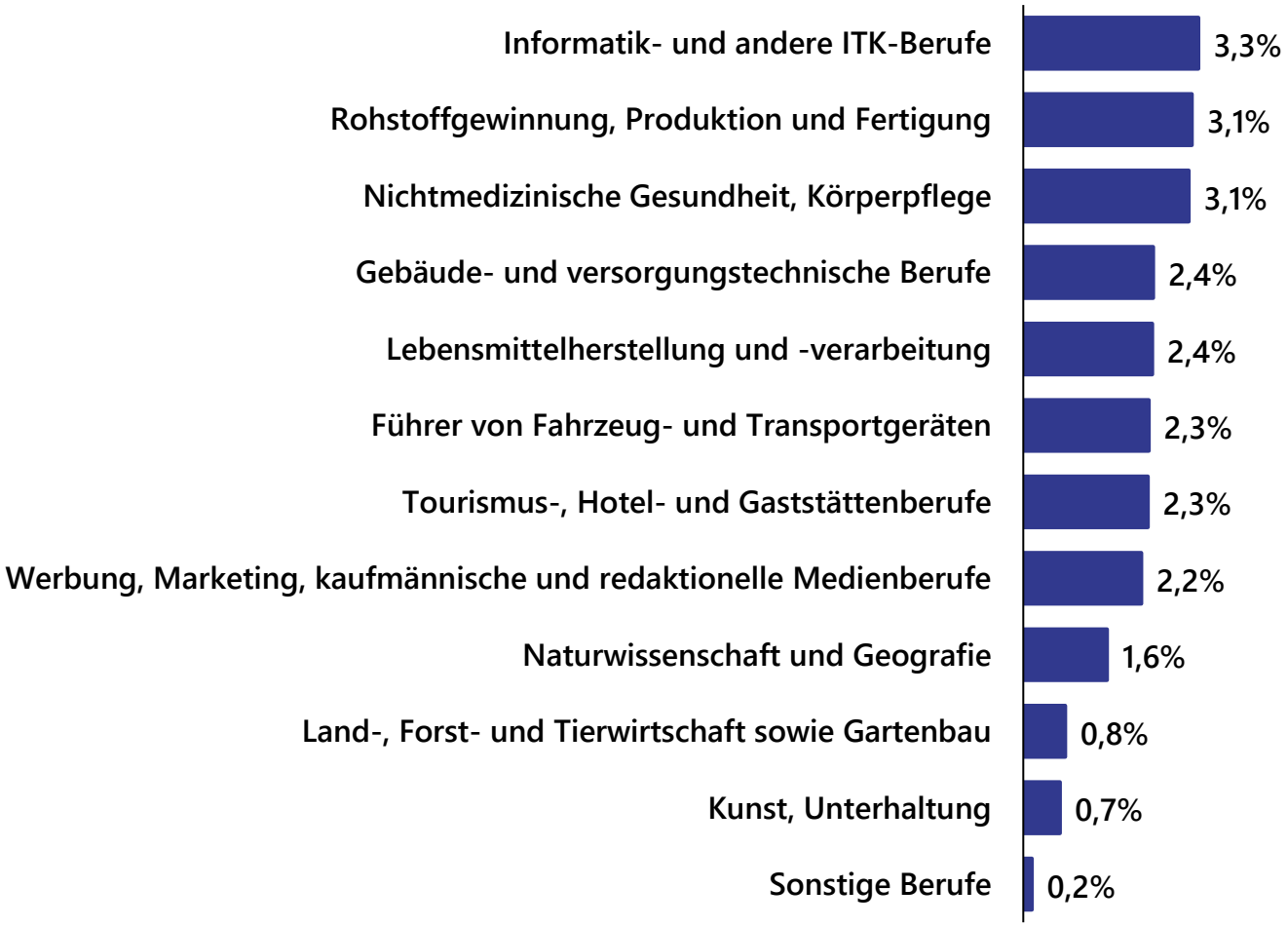
Studiensample

Berufsgruppen (1/2)

Berufe, in denen die Studienteilnehmer tätig sind (1/2); alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012

Studiensample

Berufsgruppen (2/2)



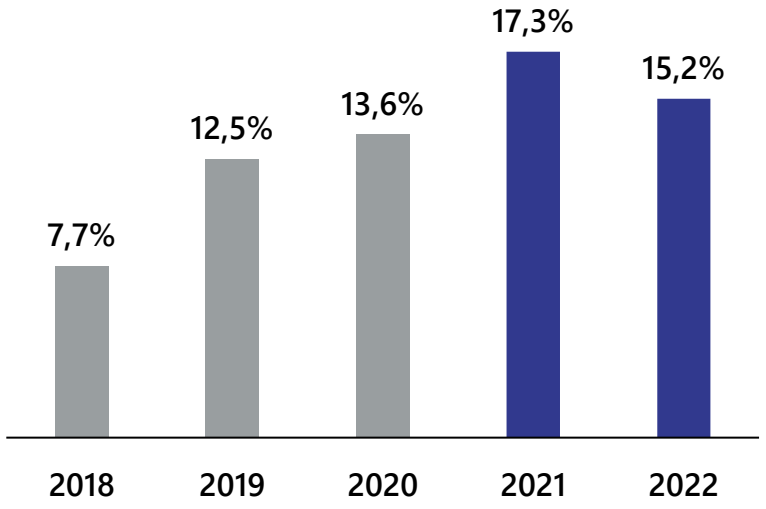
Berufe, in denen die Studienteilnehmer tätig sind (2/2); alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012

Ergebnisauszug

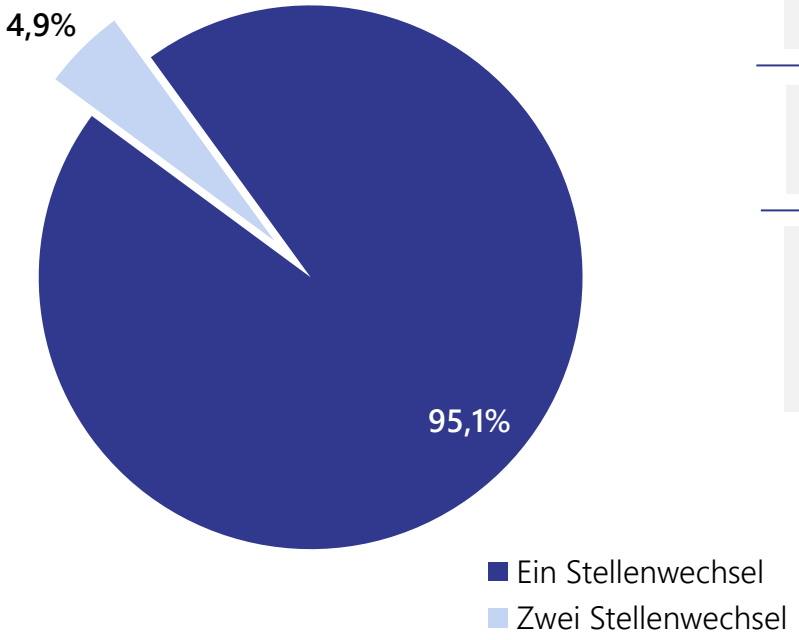
Immer mehr Menschen wechseln pro Jahr den Arbeitgeber

Deutlicher Anstieg 2021 ist Nachholeffekt aus dem ersten Pandemiejahr

Fluktuationsquote



Anzahl der Stellenwechsel pro Person 2021 und 2022



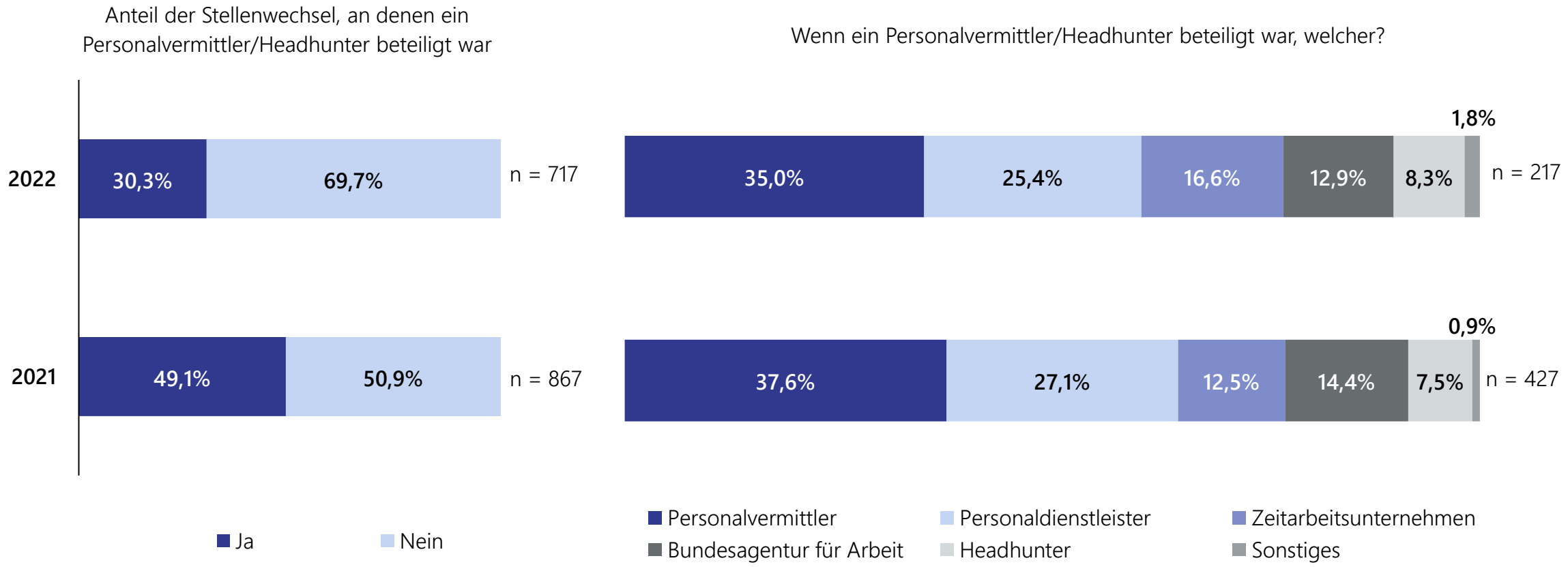
Von den Befragten haben 2021 17,3 Prozent bzw. 2022 15,2 Prozent ihre Stelle gewechselt.

4,9 Prozent der Personen haben 2021 und 2022 die Stelle gewechselt

Der Anteil der mehrfach Wechselnden ist gering, aber bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen.

Entwicklung der Fluktuationsquote (Stellenwechsel pro Jahr) im 2-Jahres-Vergleich und Häufigkeit der Stellenwechsel im Befragungszeitraum; Mehrfachnennungen möglich; alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; Ergebnisse für die Jahre 2018 bis 2020 aus der Erhebung des Jahres 2021; n = 5.012

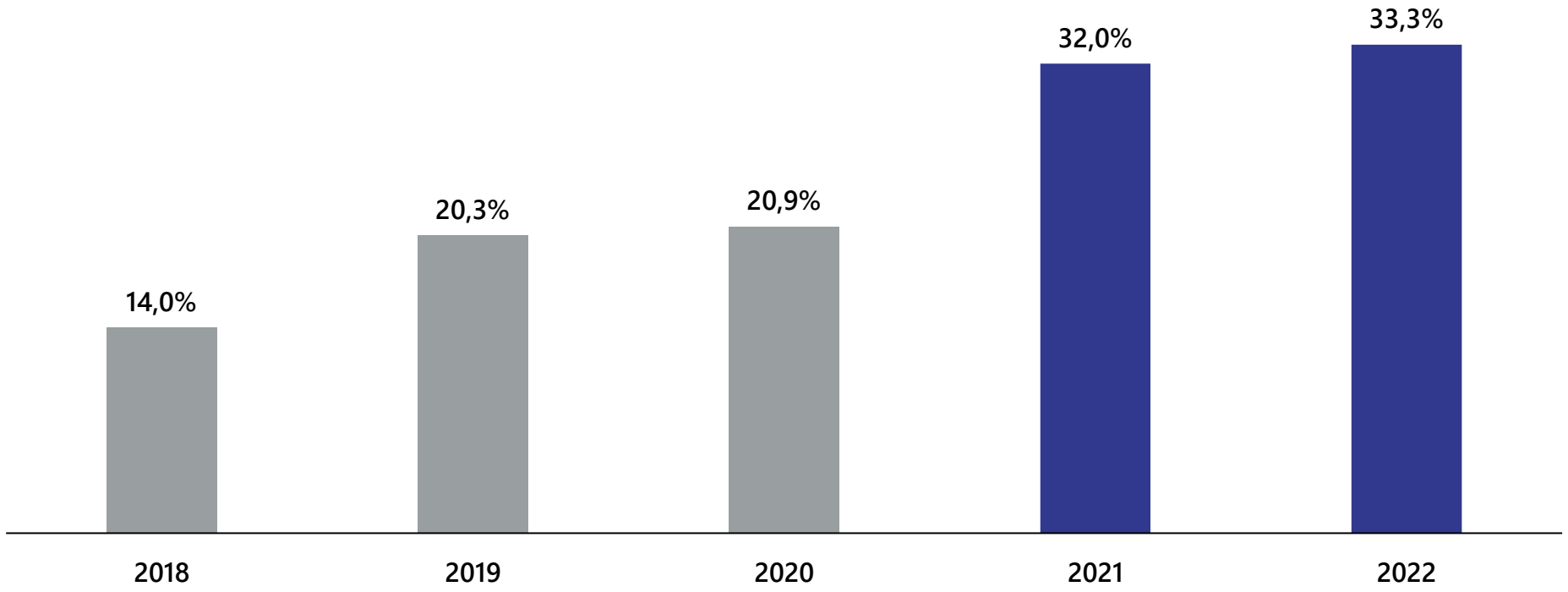
Fast jeder Dritte Stellenwechsel erfolgt mithilfe eines Personalvermittlers



War bei dem Stellenwechsel ein Personalvermittler/Headhunter beteiligt? Alle Teilnehmer, die eine Stelle gewechselt haben; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ
Welche Art von Personalvermittler/Headhunter war an dem Prozess beteiligt? Alle Teilnehmer, die eine Stelle mithilfe eines Personalvermittlers gewechselt haben; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ

Jeder Dritte möchte die Stelle wechseln

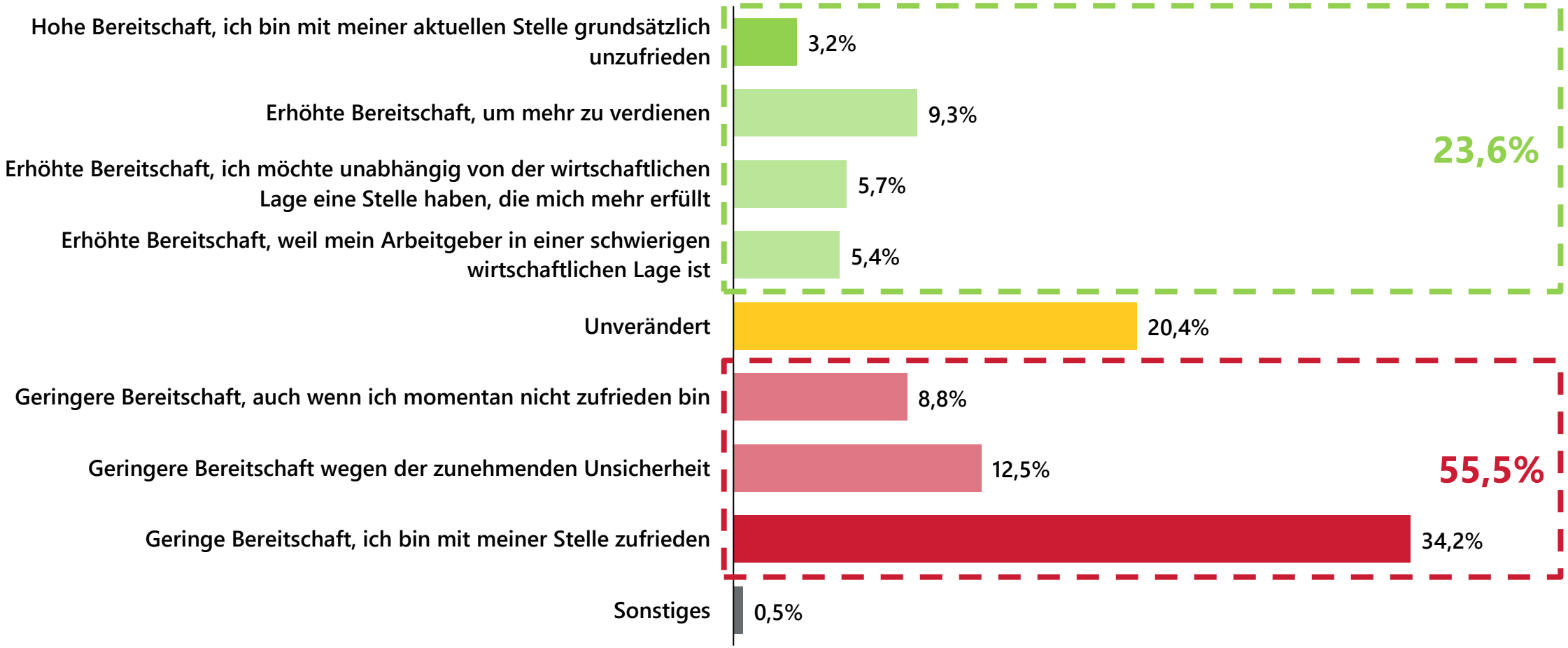
Anteil der Personen, die über einen Stellenwechsel nachgedacht haben



5-Jahres-Vergleich der Wechselbereitschaft; alle Teilnehmer; Berechnungen; repräsentativ; Ergebnisse für die Jahre 2018 bis 2020 aus der Erhebung des Jahres 2021; n = 5.012

Jeder Vierte ist offen für einen Stellenwechsel

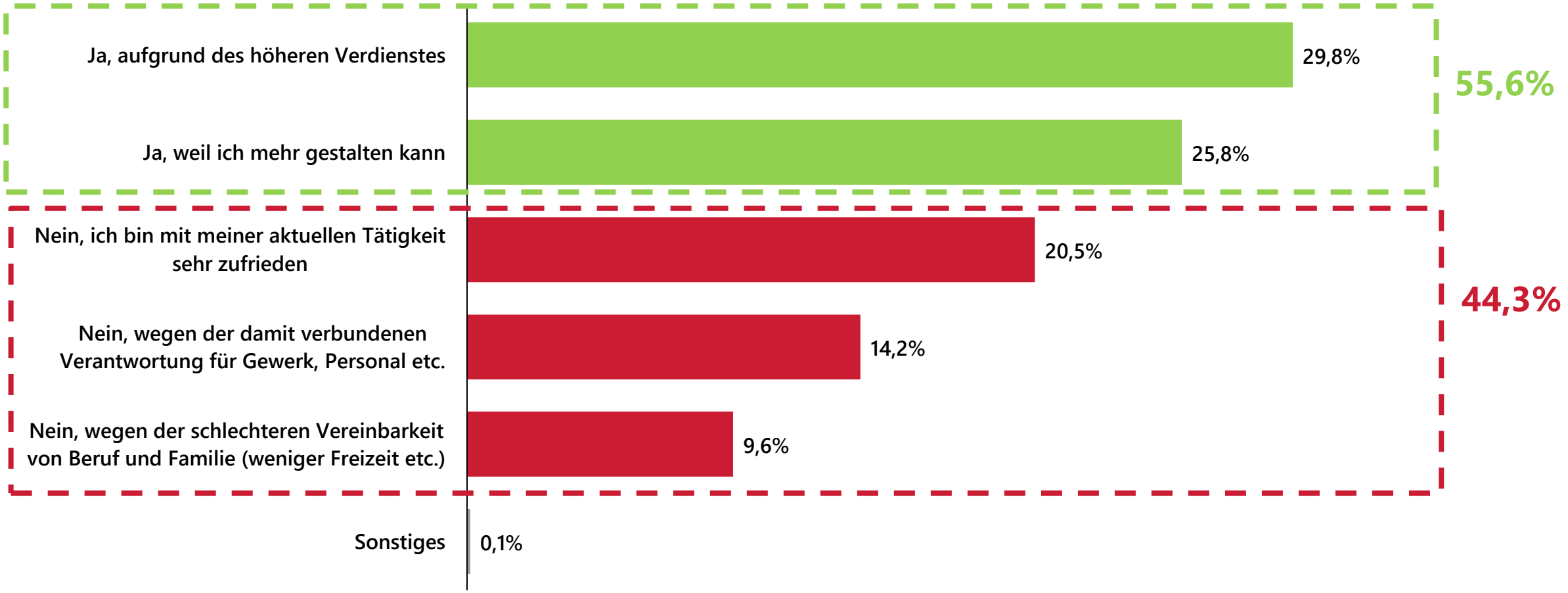
Wirtschaftlichen Lage erhöht die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln



Wenn Sie an die aktuelle wirtschaftliche Lage denken, wie wirkt sich das auf Ihre Bereitschaft aus, den Arbeitgeber zu wechseln? Alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012

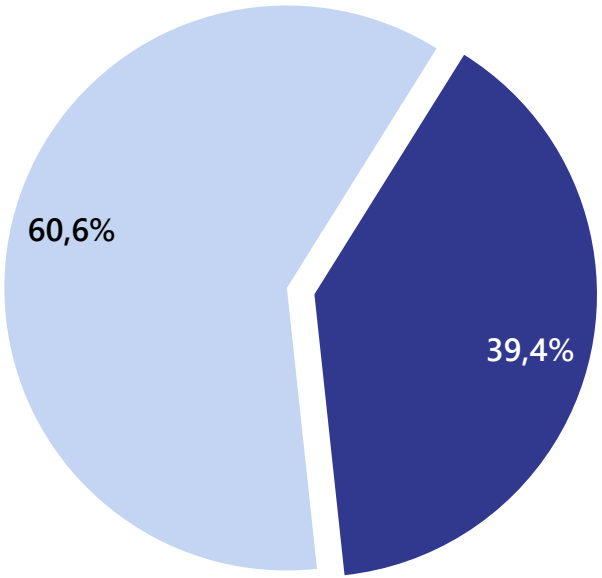
Über die Hälfte der Berufstätigen strebt eine Führungsposition an

Höherer Verdienst ist nur leicht wichtiger als Gestaltungsmöglichkeit

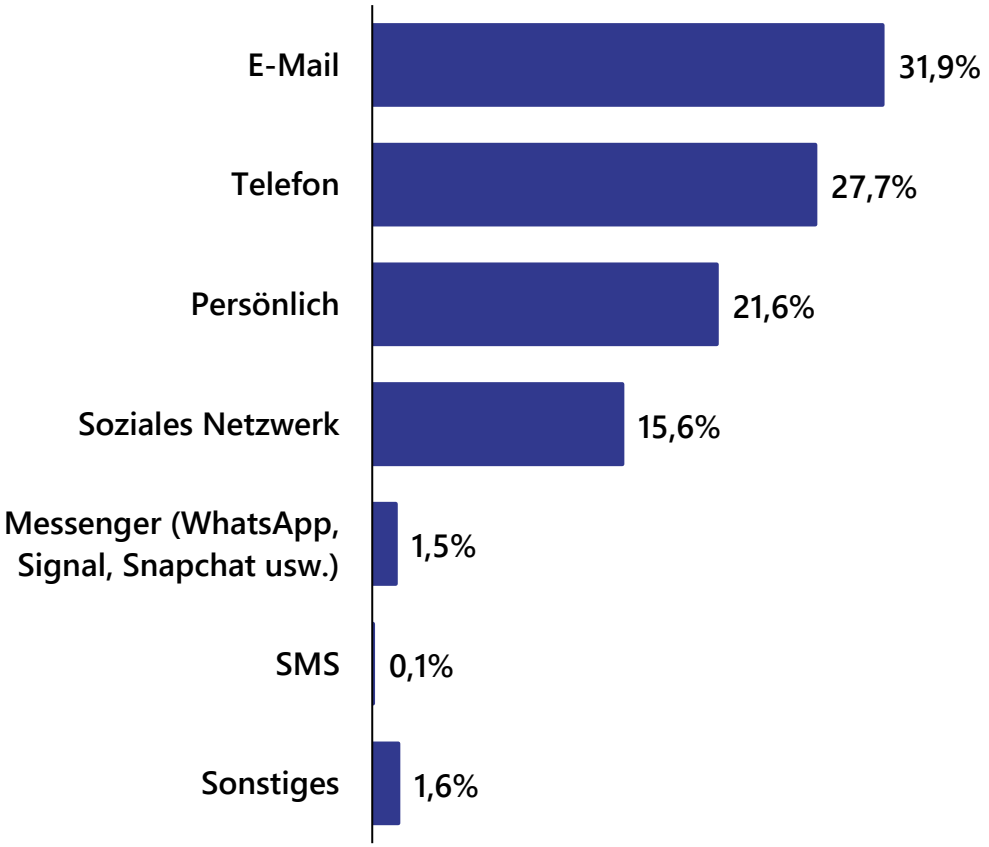


Wenn Ihnen eine Position mit Fach- und Führungsverantwortung (Teamleiter, Vorarbeiter o. Ä.) angeboten würde, wären Sie an dieser Stelle interessiert? Alle Teilnehmer ohne Personen, die bereits Führungsverantwortung haben; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 4.611

Personalvermittler sind weit verbreitet: 40 Prozent hatten bereits Kontakt zu Personaldienstleistern

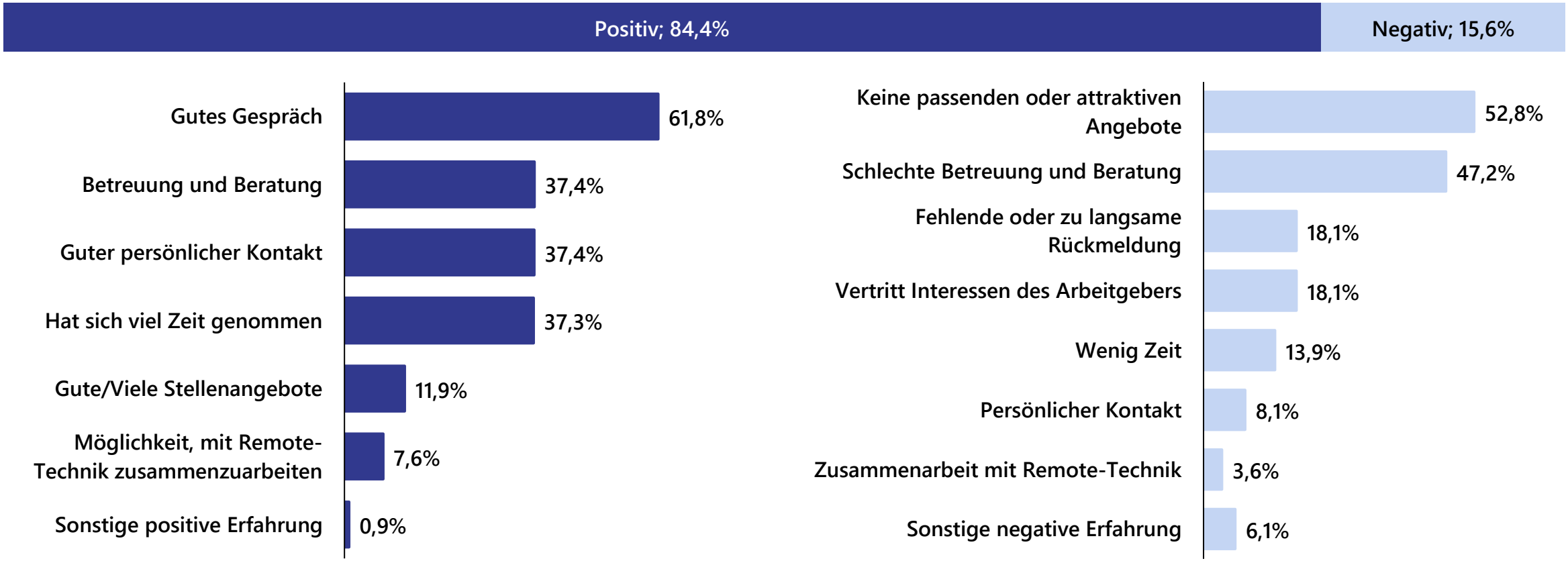


- Ja, ich hatte schon einmal Kontakt zu einem Personalvermittler/ -berater/-dienstleister oder Headhunter.
- Nein



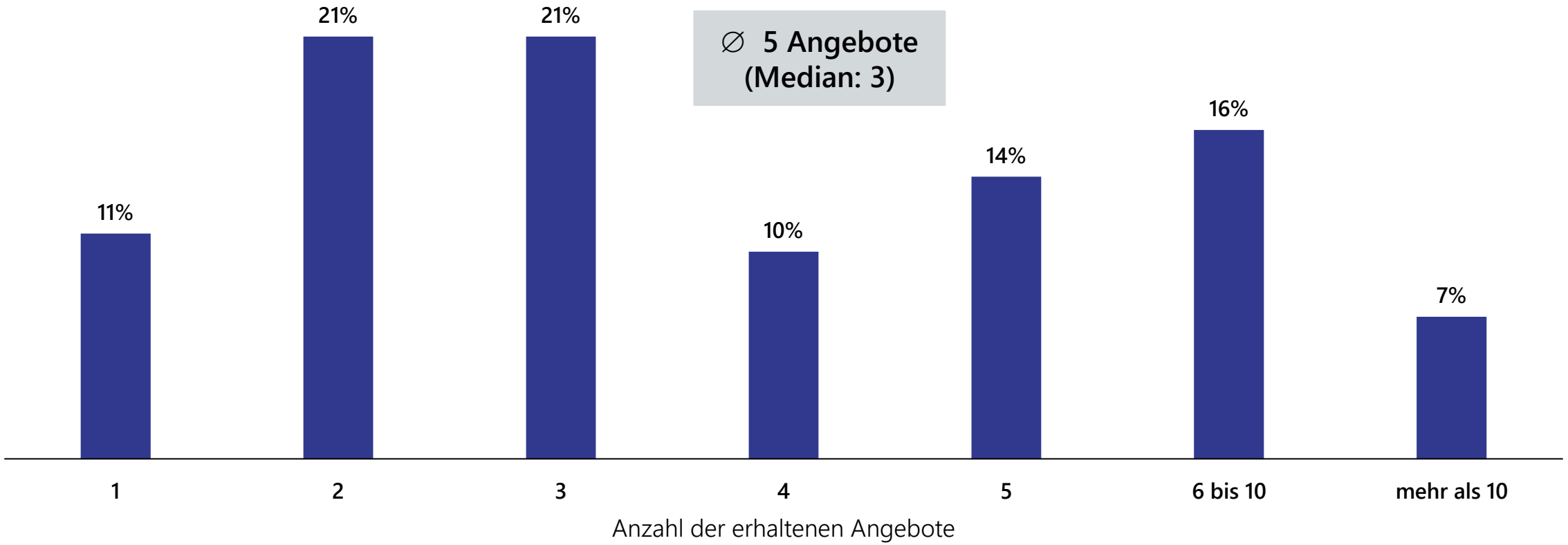
Hatten Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal Kontakt zu einem Personalvermittler? Alle Teilnehmer; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 5.012
Wie ist der erste Kontakt zustande gekommen? Alle Teilnehmer, die schon einmal Kontakt zu einem Personalvermittler hatten; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 1.976

Die Erfahrungen mit Personalvermittlern sind fast immer positiv



Wie war Ihre allgemeine Erfahrung? Alle Teilnehmer, die schon einmal Kontakt zu einem Personalvermittler hatten; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n = 1.976
Warum positiv/negativ? Alle Teilnehmer, die schon einmal Kontakt zu einem Personalvermittler hatten; Häufigkeitsverteilung; repräsentativ; n (positiv) = 1.667; n (negativ) = 309

68 Prozent der Stellenwechsler haben mindestens drei Stellenangebote vom Personalvermittler erhalten



Wie viele Angebote hatten Sie? Alle Teilnehmer, die eine Stelle mithilfe eines Personalvermittlers gewechselt haben; Häufigkeitsverteilung; Mittelwert und Median; repräsentativ; n = 216

Lünendonk im Gespräch mit …

… Adecco Personaldienstleistungen GmbH (1/2)

Adecco

LÜNENDONK: *Demografische Daten zeigen, dass der Fachkräftemangel weiter zunehmen wird. Wie schätzen Sie die Auswirkungen auf Unternehmen in 5, in 10 Jahren ein?*

BASTIAN KRAPF: Ich bin überzeugt davon, dass sich diese Entwicklung noch verstärken wird. Deutschland ist ein alterndes, kinderarmes Land. Hinzu kommen aber auch die Veränderungen durch die Digitalisierung: Wir gehen davon aus, dass rund 1 Milliarde Menschen weltweit in den nächsten Jahren ein Re- und Upskilling benötigen, um mit den sich verändernden Jobprofilen Schritt halten zu können.

Für uns bei der Adecco bedeutet das, dass wir neben den klassischen Personaldienstleistungen bereits heute einen starken zusätzlichen Fokus auf Training sowie Aus- und Weiterbildung legen. Die Adecco Group plant bis 2030 rund 5 Millionen Menschen zu qualifizieren, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Auch Unternehmen sollten sich vor diesem Hintergrund dringend mit dem Thema Weiterentwicklung auseinandersetzen.

Das gleiche gilt für das Erschließen von Personengruppen, die heute noch nicht im vollen Fokus des Talentmanagements liegen. Zum Beispiel Menschen mit Handicaps, die Höchstleistungen bringen können, wenn sie die richtigen Rahmenbedingungen erhalten. Das kann für Unternehmen ein echter „Game-Changer" sein. Talent ist der Schlüssel für Erfolg im Unternehmen und das Werkzeug, um gute Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten.

LÜNENDONK: *Welche Insights aus der Personalvermittlung können Unternehmen helfen, die besten Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen?*

TOBIAS ALSHUT: Zu einem innovativen Erschließen von „Talent-Lücken" zählt beispielsweise das „Reverse Recruitment". Unternehmen bewerben sich bei Kandidaten als Arbeitgeber, etwa via Social Media. Eine Möglichkeit sind Live-Recruitment-Sessions, die einen authentischen Einblick in die Firma bieten. Die Mitarbeiter stellen sich live den Fragen von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten und gehen mit ihnen in den Austausch. Wir nutzen diesen Rekrutierungsprozess bereits sehr erfolgreich, um interne Talente zu gewinnen. Ich bin überzeugt – „Reverse Recruitment" wird noch wichtiger werden. Daneben sollten Arbeitgeber Kandidat:innen im persönlichen Gespräch mehr begeistern. Wir beraten gern, welche Aspekte unserer Erfahrung nach hier im Fokus liegen.

Tobias Alshut
Director Permanent Placement

Bastian Krapf
Vice President Adecco Retail

… Adecco Personaldienstleistungen GmbH (2/2)

Adecco

LÜNENDONK: *Sind Algorithmen & KI in der Zukunft die besseren Personalberater?*

BASTIAN KRAPF: Nein, Technologie wird das menschliche Miteinander nicht ersetzen. Aber sie beschleunigt und automatisiert administrative Arbeitsprozesse und dadurch gewinnen wir Zeit für die Interaktion von Mensch zu Mensch. KI beim Kunden-Kandidaten-Matching, Chatbots in der Kandidatenansprache oder lernende Algorithmen bei den Auswahlverfahren nutzen wir bereits standardmäßig. Sie geben unseren Beratern die Möglichkeit, sich auf das Wesentliche zu fokussieren: Unsere Kandidatinnen und Kandidaten sowie Kunden eng zu begleiten und die bestmögliche Unterstützung sicherzustellen. Das wird Technologie am Ende nicht können.

LÜNENDONK: *Welche Bedeutung hat das Gehalt für Kandidatinnen und Kandidaten im Vergleich zu anderen Faktoren?*

TOBIAS ALSHUT: Ein gutes Gehalt zieht Menschen an, bindet sie aber nicht – vor allem nicht engagierte Arbeitnehmende. Um Talente langfristig im Unternehmen zu halten, müssen Unternehmen weitere Faktoren der Personalbindung berücksichtigen. Hier sind aktuell vor allem Möglichkeiten der Karriereentwicklung, Flexibilität – etwa bei Arbeitszeiten und -orten – Work-Life-Balance und Wellbeing-Angebote zunehmend wichtige Faktoren.

LÜNENDONK: *Welche Entwicklung gibt es im Markt der Personalvermittlung speziell nach der Pandemie?*

TOBIAS ALSHUT: Die Corona-Pandemie hat unser Leben auf den Kopf gestellt und viele „Zukunfts-Trends“ beschleunigt. Durch Homeoffice ist es wesentlich einfacher geworden, Jobs zu wechseln. Heute gibt es viele ortsunabhängige offene Stellen, die miteinander konkurrieren. Daneben fordern Kandidaten deutlich mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten. Unzufriedenheit mit starren Arbeitszeitmodellen ist aktuell der dritthäufigste Grund für eine Kündigung.

Wir beobachten außerdem, dass die Personalbindung zum Unternehmen und das soziale Miteinander unter Kolleginnen und Kollegen stark nachgelassen hat. Nachvollziehbar und verständlich, da virtuelle Meetings den persönlichen Austausch im Büro nicht ersetzen. Diese geringere Bindung erleichtert es den Menschen aber auch, offen für neue Arbeitgeber zu sein – und das merken wir auch in der Personalvermittlung. Eine gute Unternehmenskultur, die auch virtuell die Menschen miteinander zu verbinden versteht, wird damit zu einem weiteren Schlüsselfaktor.

… Hays (1/2)

Eins von drei Angeboten muss sitzen

HAYS Working for your tomorrow

BINA BRÜNJES, BEREICHSLEITERIN IM BEREICH VERMITTLUNG IN FESTANSTELLUNG (PERMANENT), UND CHRISTIAN BORKOWSKI, MANAGING DIRECTOR, BEWERTEN ALS HAYS-STUDIENVERANTWORTLICHE DIE ERGEBNISSE RUND UM DEN CORONA NACHHOLEFFEKT, DEN KANDIDATENMARKT UND NEUE CHANCEN.

LÜNENDONK: *Nach dem Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 wurde ein Nachholeffekt erwartet. Wie bewerten Sie die Ergebnisse?*

BINA BRÜNJES: Die Fluktuationsquote war 2021 deutlich höher als in den Jahren zuvor, das zeigt allein der Anstieg von 3,7 Prozent im Vergleich zu 2020 und fast fünf Prozent zu 2019. Man kann also sicherlich von einem Nachholeffekt sprechen, wie wir ihn auch erwartet haben.

LÜNENDONK: *2022 lässt der Nachholeffekt wieder nach, warum?*

CHRISTIAN BORKOWSKI: Die Fluktuationsquote liegt auch im Jahr 2022 noch über der Vor-Corona-Zeit. Dass die Wechselbereitschaft im Vergleich zu 2021 abgenommen hat, liegt sicherlich auch an den wirtschaftlichen Unsicherheiten, die seitdem aufgekommen sind (Inflation, Krieg, Wirtschaft). Nichtsdestotrotz zeigen die Ergebnisse, dass die Menschen grundsätzlich immer wechselbereiter werden.

LÜNENDONK: *In Zeiten des Fachkräftemangels haben Kandidatinnen und Kandidaten die Wahl. Mit welchen Jobangeboten überzeugt man?*

CHRISTIAN BORKOWSKI: Über die Hälfte der Berufstätigen strebt laut Studie eine Position mit Fach- und Führungsverantwortung an, besonders junge Menschen. Dabei locken neben einem höheren Verdienst auch die Gestaltungsmöglichkeiten. Die landläufige Meinung, dass jüngere Generationen keine Führungspositionen übernehmen wollen, kann somit nicht bestätigt werden und unterstreicht unsere Strategie, Expertinnen und Experten langfristig in ihrer Karriere zu beraten und zu begleiten.

Bina Brünjes, LL.M.
Bereichsleiterin Permanent

Christian Borkowski
Managing Director

… Hays (2/2)

HAYS Working for your tomorrow

LÜNENDONK: *Und doch muss man individuell auf Kandidatinnen und Kandidaten eingehen, oder?*

BINA BRÜNJES: Definitiv. Die Vorstellungen, was einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht, gehen beispielsweise bei den verschiedenen Altersgruppen auseinander. Sicherheit und räumliche Nähe spielen bei den älteren Befragten eine größere Rolle, während bei den jüngeren Teilnehmenden ein gutes Betriebsklima sowie Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger sind. Passgenaue Jobangebote mit den gefragten Rahmenbedingungen sind hier gefragt. Der Großteil der Stellenwechsler erhält während der Zusammenarbeit mit einem Personalvermittler drei Jobangebote, die müssen sitzen.

LÜNENDONK: *Wo sehen Sie zukünftig neue Chancen für Personaldienstleister?*

CHRISTIAN BORKOWSKI: Aufgrund des demografischen Wandels werden uns in Zukunft immer mehr Bereiche begegnen, in denen ein Mangel an Fachkräften herrscht. Ich bin mir sicher, dass Personaldienstleister daher eine immer größere Rolle spielen werden, indem wir mit Seiteneinsteigenden und nationalen sowie internationalen Expertinnen und Experten versuchen, diese Lücken zu schließen.

Unternehmensprofile

Adecco Personaldienstleistungen GmbH

Seit über 60 Jahren bringt Adecco Unternehmen und Kandidaten erfolgreich zusammen.

Die Adecco Personaldienstleistungen GmbH gehört zu den größten Unternehmen für maßgeschneiderte Personallösungen und Personalentwicklung in Deutschland. Sie ist ein Unternehmen der Adecco Group und profitiert damit von einem Netzwerk mit mehr als 700.000 Mitarbeitern in 60 Ländern weltweit.

Adecco steht für die Überlassung und Vermittlung von Personal, Outsourcing sowie Upskilling und Training von Fach- und Führungskräften. Rund 15.000 Mitarbeitende sind deutschlandweit in über 150 Standorten und Niederlassungen direkt vor Ort tätig.

Was Adecco in den vergangenen 60 Jahren aufgebaut hat: Ein unerreicht dichtes Netzwerk an branchenerfahrenen Experten für Kunden aus unterschiedlichen Industrien – ob Mittelstand, Groß- und Konzernkunden – sowie dem öffentlichen Sektor. Dadurch liefert Adecco passgenaue 360-Grad-Personallösungen für sämtliche Branchen in ganz Deutschland.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt steht die Adecco Group für eine diverse und inklusive Arbeitswelt.

Bastian Krapf
Vice President Adecco Retail
Mobil: +49 162 4280806
E-Mail: bastian.krapf@adecco.de

Tobias Alshut
Director Permanent Placement

Adecco Personaldienstleistungen GmbH
Fritz-Vomfelde-Straße 26
40547 Düsseldorf

Mobil: +49 162 4280362
E-Mail: Tobias.Alshut@adecco.de
Website: www.adecco.de

Hays AG

HAYS Working for your tomorrow

Der starke Partner auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft.

Bei Hays investieren wir in **dauerhafte Partnerschaften**, die Menschen und Unternehmen zum Erfolg führen. Mit über 50 Jahren Erfahrung und mehr als 10.000 Mitarbeitenden in 33 Ländern sind wir eines der erfolgreichsten Personalberatungsunternehmen weltweit.

Dabei leisten wir weit **mehr als Personalvermittlung**. Durch unsere Größe und die Vielfalt unserer Aufgaben haben wir ein unvergleichliches Wissen. Wir verstehen den Markt und die Bedarfe unserer Kundenunternehmen und Talente. Dadurch sind wir in der Lage, unsere Partnerunternehmen mit den Innovationen zu unterstützen, die sie brauchen.

Christian Borkowski
Managing Director Hays AG
Telefon: +49 89-512669-235
E-Mail: christian.borkowski@hays.de

Bina Brünjes, LL.M.
Bereichsleiterin

Hays AG
An der Welle 3
60322 Frankfurt/M.

Telefon: +49 69 300882 1272
E-Mail: bina.bruenjes@hays.de
Website: www.hays.de

Lünendonk & Hossenfelder GmbH

Lünendonk & Hossenfelder mit Sitz in Mindelheim (Bayern) analysiert seit dem Jahr 1983 die europäischen Business-to-Business-Dienstleistungsmärkte (B2B). Im Fokus der Marktforscher stehen die Branchen Management- und IT-Beratung, Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung, Facility Management und Instandhaltung sowie Personaldienstleistung (Zeitarbeit, Staffing).

Zum Portfolio zählen Studien, Publikationen, Benchmarks und Beratung über Trends, Pricing, Positionierung oder Vergabeverfahren. Der große Datenbestand ermöglicht es Lünendonk, Erkenntnisse für Handlungsempfehlungen abzuleiten. Seit Jahrzehnten gibt das Marktforschungs- und Beratungsunternehmen die als Marktbarometer geltenden „Lünendonk®-Listen und -Studien“ heraus.

Langjährige Erfahrung, fundiertes Know-how, ein exzellentes Netzwerk und nicht zuletzt Leidenschaft für Marktforschung und Menschen machen das Unternehmen und seine Consultants zu gefragten Experten für Dienstleister, deren Kunden sowie Journalisten. Jährlich zeichnet Lünendonk zusammen mit einer Medienjury verdiente Unternehmen und Unternehmer mit den Lünendonk-Service-Awards aus.

Thomas Ball
Partner

Lünendonk & Hossenfelder GmbH
Maximilianstraße 40
87719 Mindelheim

Telefon: +49 8261 731 40-0
Mobil: +49 151 23012703
E-Mail: ball@luenendonk.de
Website: www.luenendonk.de

Impressum und Kontakt

Lünendonk & Hossenfelder GmbH

Autoren:
Thomas Ball, Partner
Lena Singer, Consultant
Sarah Bertele, Junior Analyst

Lünendonk & Hossenfelder GmbH
Maximilianstraße 40, D-87719 Mindelheim
Telefon: +49 8261 73140-0

Mail: ball@luenendonk.de; singer@luenendonk.de
Web: www.luenendonk.de
Twitter: @luenendonk
Facebook: #luenendonk