

Mit Erfahrung gegen die Krise

Headhunting in der Sicherheitswirtschaft

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit schadet die steigende kriminelle Energie der Industrie und Wirtschaft zusätzlich. Die Nachfrage für elektronische und mechanische Sicherheitslösungen boomt, denn Sicherheitsverantwortliche müssen aufrüsten. Dabei hemmen Einstellungszurückhaltung, Kurzarbeit und Personalabbau den Aufschwung in der Sicherheitswirtschaft.

Etwa achtzig Prozent aller Firmeninformationen sind im Internet und bei Messerveranstaltungen öffentlich zugänglich. Um die wesentlichen zwanzig Prozent an Firmeninformationen herrscht ein rücksichtsloser Krieg ohne Maß und Regeln. Der Schaden aus Wirtschaftsspionage, also das Ausspähen durch ausländische Geheimdienste, und Wirtschaftskriminalität, also der gegenseitigen Ausspähung von Unternehmen untereinander, wird in Deutschland auf knapp 90 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt.

International konkurrenzfähig

Die Sicherheitswirtschaft hat in Deutschland seit 1901 Tradition und gilt doch als gesamtwirtschaftliche Nischenbranche. Die Anbieter elektronischer, mechanischer und personeller Sicherheit erwirtschafteten 2008 ein Gesamtvolumen von 20 Milliarden Euro. Ausgehend von einem einen Gesamtumsatz von knapp zehn Milliarden Euro im Jahre 2005 ermitteln seriöse Studien bis 2015 eine Wachstumsprognose auf über 31 Milliarden Euro. Hinzu kommt das Umsatzvolumen im Exportgeschäft, welches derzeit nicht beziffert ist. „Made in Germany“, als Gütesiegel für Kompetenz und Neutralität, macht deutsche Anbieter im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig.

Hauptgruppen Sicherheitsanbieter

Wesentlich prägen Klein- und Mittelstandsunternehmen die vier Hauptgruppen der Sicherheitsanbieter in Deutschland:

1. Komponentenhersteller als kleine und mittelständische Partner der Systemintegratoren
2. Systemintegratoren, also die wenigen größeren Technologieunternehmen
3. Dienstleister als externe Sicherheitsanbieter bei Industrieunternehmen
4. Defence-Provider, also wehrtechnische Hersteller, Integratoren, Dienstleister die sich der zivilen Industrie andienen.

Der Arbeitsmarkt für zertifizierte Fachkräfte und berufserfahrene Führungskräfte in der Sicherheitswirtschaft ist anspruchsvoll. Die geforderte Qualifikation aus Fachexpertise, ausgeprägtem Prozessverständnis bei Kundenunternehmen und verschwiegener Persönlichkeit in einer unternehmerischen Schlüsselposition muss schon vor Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag sorgfältig überprüft sein. Schon das notwendige Servicepersonal der Wach- und Sicherheitsdienste ist mehrheitlich aus unternehmenseigenen Abteilungen ausgegliedert und bedarf seitens der Fremdanbieter die Garantie von vertrauenswürdigen und Technologie erfahrenen Gast-Arbeitern.

Hersteller und Errichter

Hersteller und Errichter von Sicherheitstechnik sind auf seriöse Vertriebsmitarbeiter und vertrauenswürdige und qualifizierte Ingenieure und Techniker angewiesen, um Aufträge zuverlässig zu erfüllen. Dies gilt sowohl im deutschsprachigen Raum als auch im internationalen Kontext. Der Fachkräftemangel vor allem im Ingenieurbereich ist bereits heute deutlich spürbar.



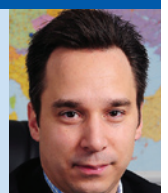
Diese Situation wird sich künftig verschärfen, da die Arbeitgeber in der Sicherheitswirtschaft im Wettbewerb mit anderen Branchen gerade um Manager mit Erfahrungswissen für Krisen und Konsolidierung stehen. Die elektronischen und mechanischen Sicherheitsunternehmen haben differenzierte Anforderungsprofile an technische Fachkräfte. Hauptaugenmerk lag 2008 bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften mit Marketing- und Vertriebsqualifikation sowie Ingenieure für Entwicklung und Produktion. Dieser Trend ist ungebrochen. Doch die Wunschliste des Sicherheitswirtschaftsmittelstands richtet sich künftig auch auf interne Schlüsselpositionen an Berufserfahrene im Controlling, Einkauf und Logistikumfeld.

Minimierung eigener Risiken

Die komplexen Bedürfnisse der Industrie steuern das technische und mechanische Produktangebot am Sicherheitsmarkt. Beispielsweise setzen Betreiber von Chemieanlagen und Kernkraftwerken innovative und qualitätsgesicherte Lösungen zur Minimierung eigener Risiken hoher Ausfallkosten im eintretenden Schadensfall und daraus resultierender möglicher Imagerisiken durch. Zwei wesentliche Distributionskanäle haben sich bewährt: Einerseits beliefern Systemhersteller traditionell die Nachfragegruppen direkt und betreuen als ursprüngliche Systemerrichter die Auftraggeber-Unternehmen

↓ AUTOR

Kai Petersen ist Headhunter und Inhaber von *petersen consulting services, Regensburg*.
Tel.: +49 941 3077426
E-Mail: erfahrung@kai-petersen.com
www.kai-petersen.com





Ein Headhunter sucht für Sicherheitsunternehmen den passenden Mitarbeiter.

Bild: pixelio.de/S. Hofschläger

weiter. Alternativ übernehmen Branchen spezialisierte Installationsunternehmen die Herstelleranlagen und verantworten Montage und Kundenservice. Über 4600 Errichter sind allein mit Sitz in Deutschland, Österreich, Schweiz registriert.

Acht Nachfragesegmente

Die Technologien, Systeme und Dienstleistungen lassen sich anhand von acht Nachfragesegmenten strukturieren (Reihenfolge nach Umsatzvolumen absteigend):

1. Schutz vor Diebstahl, Einbruch, Überfällen und Videosysteme
2. Informationstechnologie (IT)-Sicherheit
3. Ausstattung für Tätige der zivilen Sicherheit
4. Information und Kommunikation bei Gefährdung und im Gefährdungsfall
5. Schutz vor Brand, Gas, Rauch
6. Identifikation, Authentifizierung inklusive Biometrie und RFID
7. Kontrollen und Gefahrstoff- und Elemente-Erkennung
8. Ermittlungen und Forensik.

Anforderung an Stelleninhaber

Die spezifischen Anforderungen an Stelleninhaber innerhalb dieser vielschichtigen Nischen-Arbeitsmärkte haben die Methoden zur Platzierung einer Arbeitgebermarke sowie bei Suche und Auswahl von neuen Mitarbeitern verändert. Das vergleichbare Verständnis von Kompetenz, Zuverlässigkeit und Diskretion verbindet Arbeitgeber der Sicherheitswirtschaft und Branchen spezialisierte Headhunter.

Der Begriff Headhunting leitet sich aus der speziellen Suchmethode der vorqualifizierten Direktansprache und individuellen Einzelbewertung von Kandidaten ab. Wesentlich ist dabei das fachliche und

persönliche Vertrauen des Personalentscheiders zum Headhunter. Auf die offene Stellenausschreibung in Internet oder Print wird dabei wegen der Sensibilität der Position oder des Portfolios des künftigen Arbeitgebers verzichtet. Konkrete Zielpersonen sind meist nicht im Voraus bekannt, sondern werden identifiziert und vertraulich kontaktiert.

Einer ausführlichen Ansprache ohne Nennung des Auftraggebers folgen telefonische und persönliche Interviews vorab. Erst jetzt wird der konkrete Unternehmenshintergrund vorgestellt und die Vorstellung einzelner, ausgewählter Kandidaten beim Auftraggeber moderiert. Dabei werden künftiger Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Arbeitsvertrag oft auch bis Abschluss der Probezeit betreut und becoacht.

Suchaufträge für Headhunter

Suchaufträge werden schon für Berufserfahrene mit einem Jahreseinkommen von 55.500 Euro abgeschlossen. Dabei investieren Auftraggeber bei kleinen Headhunting-Agenturen in ein Honorar von durchschnittlich 23 Prozent vom vorab festgelegten Zieleinkommen des zu suchenden Kandidaten.

Zwei Honorarmodelle haben sich für Auftraggeber in der Direktsuche grundsätzlich bewährt: Entweder wird bei einem Suchauftrag zwischen Klienten und Headhunter eine Drittelregelung nach Projektfortschritt mit Erfolgsanteil vereinbart. Dabei werden Teilzahlungen bei Vertragsabschluss, Präsentation ausgewählter Kandidaten und Unterzeichnung des Arbeitsvertrages abgerechnet. Branchenüblich sind Honorare nach Zeitfortschritt, dabei sind Teilzahlungen zu festgelegten Zeitpunkten vorgesehen, wie zum Beispiel bei Vertragsabschluss und jeweils zu Beginn der fortlaufenden Monate.

Unübersichtlicher Arbeitsmarkt

Am immer unübersichtlicheren Arbeitsmarkt ist die Direktansprache und Auswahl potentieller Mitarbeiter eine effektive finanzielle und methodische Investition. Denn wenn Sicherheitsdienstleister ihre Sicherheitsexpertise personell stärken und ausbauen, können notwendige Sicherheitsmaßnahmen in Wirtschaft und Industrie umgesetzt und somit die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden. □



Ein Partner – viele Technologien

Sicherheit kann so schön unkompliziert sein!



Mechanische Schließsysteme

Elektronische Schließsysteme, Zutrittskontrolle

e-Zylinder

kombinierte Identmedien

Mifare, Legic, HID iCLASS, iButton, Smart Card, mechanisches Schließsystem? Welche Sicherheits-Technologien Sie in Ihrem Unternehmen auch einsetzen oder kombinieren wollen – EVVA bringt alle zusammen! Sie genießen die Vorteile jeder Technologie und gleichzeitig volle Unabhängigkeit. EVVA meistert Ihre komplexen Anforderungen und passt sich auch bestehenden Systemen an. Eben ein Partner für alles: EVVA.



www.evva.com