

Fachartikel vom 12.01.2010; im Original erschienen auf [www.sicherheit.info](http://www.sicherheit.info).

Rubriken: [Branche intern: Meinung](#)

Headhunter richtig nutzen

## Kostenkontrolliert zum Neu-Manager

**Kosteneffizienz bei der Personalrekrutierung – für die mittelständische Sicherheitsindustrie ist das Optimierungspotential groß. Angesichts komplexer Bedrohungsszenarien benötigt die wachsende Branche innovative Köpfe. Doch die Konkurrenz beim Kampf um Talente ist hart, der Arbeitsmarkt unübersichtlich.**



Kai Petersen,  
Headhunter und  
Inhaber von petersen  
consulting services.  
(Bild: petersen  
consulting)

Headhunter gewährleisten die zeitgerechte und zielgenaue Besetzung vakanter Stellen zu kalkulierbaren, transparenten Kosten. Mittels Direktsuche entwickeln Recruiting-Experten zudem die Zielgruppen-gerechte Positionierung der Arbeitgebermarke.

Jedes zweite Unternehmen der Sicherheitsindustrie hat 2009 seine Personalberater nach Projektfortschritt honoriert. Die so genannte Drittelregelung sieht Teilzahlungen bei Auftragsfreigabe, Präsentation der ersten passenden Kandidaten und Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vor. Arbeitgeber decken so inzwischen auch Ihren Bedarf an Vertriebsbeauftragten, Systemberatern, Projektleitern mit Jahresbruttogehältern ab 60.000 Euro.

### **Transparentes Kosten-Nutzen-Verhältnis**

Erfolgshonorare haben sich im Recruiting-Geschäft nicht durchgesetzt; sie gelten als Fehlkalkulation und stehen im Widerspruch zu den Qualitätserwartungen der Arbeitgeberunternehmen der elektronischen und mechanischen Sicherheitsindustrie. Durchschnittlich gelten 18.000 Euro als unterste Honorargrenze für Stellenbesetzungen mittels gezielter Direktansprache. Große Personalberatungsketten berechnen mindestens 24.000 Euro, kleine Direktansprache-Spezialisten lassen sich mit 14.500 Euro vergüten.

Unterschiedliche interne Kostenstrukturen und Gewinnerwartungen tragen zu dieser Spreizung der Honorarmodelle bei. Maßgebliche Faktoren für die hohe Trefferquote des Personalberaters bei passenden potentiellen Leistungsträgern sind Branchenexpertise in Sachen Technologien und Lösungen, ein belastbares Kontaktnetzwerk und hohes funktionales Verständnis der Position.

### **Eine Stellenbesetzung – drei Gewinner**

Die Suchmethoden seriöser Direktsucher sind ebenso vergleichbar wie der von ihnen generierte Mehrwert für das jeweils beauftragende Unternehmen. Dazu zählen arbeitsmarktaktuelle Analyse der Stellen- und Aufgabenbeschreibung, qualitative Vorauswahl von Zielfirmen, diskrete Erstansprache potentieller Kandidaten und schließlich die Moderation der Auswahlprozesse, Begleitung des Arbeitsplatzwechsels sowie Betreuung von Bewerber und Unternehmen während der Probezeit.

Als entscheidende Qualitätsfaktoren werden die Dauer bis zur tatsächlichen Stellenbesetzung sowie die Bewährung der neuen Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Position gesehen. Sind Arbeitgeber und Stelleninhaber zufrieden, kann der jeweilige Personalberater mit weiteren Suchaufträgen rechnen. Der Erfolg ist beim Suchauftrag für den Arbeitgeber klar messbar: Der angeworbene Neumitarbeiter erfüllt seine Aufgabe gut.

.../2

---

1/...

### ***Fehlendes Marken-Verständnis bei Unternehmen***

Weniger Verständnis zeigen Unternehmen hinsichtlich des Aufbaus und der Pflege ihrer Arbeitgebermarke. Ein Blick durch die Brille der Umworbenen zeitigt schnelle Einsicht: Wer professionelle Recruiter mit einer Stellenbesetzung beauftragt, zeigt, dass seine Personalauswahl keine spontane Notfalllösung darstellt, sondern Kosten und Nutzen wohl abgewogen mit der Neueinstellung mit der Unternehmensstrategie in Einklang stehen.

Stellen sich in der Auswahlphase mehrere Kandidaten in einem Unternehmen vor, bleibt auch bei letztlich nicht ausgewählten Bewerbern das Bild professioneller Personalpolitik nachhaltig bestehen; das kann bei künftigen unmittelbaren Geschäftskontakt oder späteren Bewerbungsvorhaben eine solide Vertrauensbasis begründen. Wer als Personalentscheider die Rekrutierung als systematischen, transparenten Prozess für alle Beteiligten zu gestalten versteht, verschafft sich gegenüber Herstellern, Systemhäusern und Dienstleistern der Sicherheitstechnik einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil im Kampf um Talente und Wissen.

*Kai Petersen, petersen consulting services*