

RECRUITMENT OUTSOURCING – SO WÄHLEN SIE IHREN PERSONALDIENSTLEISTER: 7 SCHRITTE ZUM ERFOLG

Sie haben sich für Recruitment Outsourcing entschieden. Sie sind mit den verschiedenen Möglichkeiten vertraut und wissen, welche geschäftlichen Überlegungen Sie berücksichtigen müssen. Nun geht es darum, den geeigneten Personaldienstleister auszuwählen. Die Auswahl des richtigen Outsourcing-Partners kann eine der größten Herausforderungen darstellen – das muss aber nicht der Fall sein.

So gelangen Sie in sieben Schritten zum Erfolg:



1. Eindeutige Ziele festlegen

Wie so oft gilt: schon zu Anfang muss man das Ziel deutlich vor Augen haben. Konzentrieren Sie sich auf das gewünschte Ergebnis, nicht nur auf Ihre Vorgehensweise. Denken Sie darüber nach, wer einbezogen werden muss und wer beteiligt ist. Sind sich alle Beteiligten über das gewünschte Ergebnis einig? Legen Sie eindeutige Ziele und Bewertungskriterien fest und nutzen Sie diese als Grundlage für den gesamten Entscheidungsprozess.



2. Realistisch planen

Es wird oftmals unterschätzt, wie viel Zeit die Auswahl des richtigen Personaldienstleisters und die Umsetzung einer Lösung in Anspruch nehmen kann. Planen Sie genügend Zeit für das Ausschreibungsverfahren, Präsentationen, Verhandlungen und die Umsetzung ein. Berücksichtigen Sie dabei auch Urlaubszeiten. Wenn Sie kurz vor Weihnachten eine 50-seitige Ausschreibung verschicken und bis Januar eine Antwort erwarten, wird mindestens die Hälfte

der ausgewählten Anbieter nicht mit der notwendigen Sorgfalt und Ausführlichkeit reagieren können. Damit sinkt unter Umständen die Qualität der Rückmeldungen, die Wettbewerbsvielfalt leidet, und Ihnen entgehen manche Einsichten und Ideen. Wir stellen immer wieder fest, wie wichtig es ist, genug Zeit für die Umsetzung einzuplanen. Insbesondere da es gerade beim ersten Mal von zentraler Bedeutung ist, die Interessengruppen mit einzubeziehen.



3. Seien Sie schon bei der Vorauswahl anspruchsvoll

Manchmal kann es verlockend sein, einfach die ersten fünf Anbieter auf der Liste auszuwählen. Aber wenn es darum geht, einen externen Personaldienstleister für die Personalbeschaffung auszuwählen, ist nicht jeder Dienstleister für jedes Unternehmen geeignet. Auch wenn die Leistungen auf den ersten Blick ähnlich erscheinen. Nehmen Sie sich genügend Zeit, um die Anbieter auszusuchen, die über Erfahrung in Ihrer Branche verfügen oder mit Unternehmen zusammenarbeiten, die eine ähnliche Größe oder geografische Präsenz aufweisen.

Fragen Sie nach Empfehlungen und Kundenreferenzen. Machen Sie sich dann in einem persönlichen Gespräch ein Bild vom Anbieter und dessen Leistungsspektrum, Dienstleistungsqualität, Durchlaufzeiten, Kundenbetreuung und Unterstützung. Nutzen Sie die Gelegenheit, um auch etwaige Schwierigkeiten und deren Vermeidung anzusprechen.



4. Gehen Sie strukturiert vor, aber bleiben Sie offen für Innovationen

Es ist nicht immer einfach, in Ihrer Ausschreibung das richtige Maß an Informationen zu liefern. Wenn die Anfrage zu vage formuliert ist, bekommen Sie vielleicht nicht die Lösung, nach der Sie suchen.

Wenn Sie allerdings sehr detaillierte Vorgaben in Ihrer Anfrage machen, wird es zunehmend schwieriger, die Rückmeldungen voneinander zu unterscheiden. So entgehen Ihnen möglicherweise neue Ideen, Denkansätze oder innovative Antworten, die Ihnen die effektivste Lösung bieten können.

Nach Möglichkeit kann es sich auch als sinnvoll erweisen, die Anbieter in der Vorauswahl zu einem Orientierungsgespräch einzuladen, damit diese Ihr Unternehmen besser kennenlernen. Das sorgt für gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen und bietet den Dienstleistern die Möglichkeit, Ihre tatsächlichen Anforderungen genauer zu analysieren und auszuloten, wo auch alternative Ansätze möglich sind.



5. Prüfen Sie die Lösung auf Belastbarkeit

Bitten Sie die Anbieter um eine Differenzierung ihres Preismodells mit verschiedenen Sourcing-Kombinationen und mit 30 % weniger/mehr Volumen. Prüfen Sie, ob das Modell auch dann noch Bestand hat. Wir alle wissen, dass sich auch die besten Pläne ändern können und Volumenschwankungen unvermeidlich sind. Deshalb ist es wichtig, sich schon zu Beginn Klarheit darüber zu verschaffen, ob ein Anbieter in abweichenden Szenarien seinen Preis halten kann.



6. Berücksichtigen Sie auch die Geschäftsbeziehung zu Ihrem Partner

Recruitment Outsourcing geht oft mit langfristigen Geschäftsbeziehungen einher. Dabei gilt es zu beachten, dass es nicht immer die Anbieter mit den besten Technologien und Methoden sind, die am besten für Ihr Unternehmen arbeiten können. Ein guter externer Personaldienstleister versteht nicht nur Ihre Anforderungen, sondern passt zu Ihrer Unternehmenskultur.

Prüfen Sie außerdem Kundenreferenzen und halten Sie dabei Ausschau nach langjährigen Kundenbeziehungen. Daran können Sie ablesen, wie gut der Dienstleister mit Höhen und Tiefen umgehen kann.



7. Prüfen Sie Ihre Entscheidung

Treffen Sie die Entscheidung gemeinsam und beziehen Sie dabei Vertreter der betroffenen Interessengruppen mit ein – denn letztendlich bringen alle ihre eigene Sichtweise mit.

Auch wenn Ihre Entscheidung eigentlich schon gefallen ist, sollten Sie den Anbieter und das Angebot noch einmal mit aller Sorgfalt prüfen.

- **Bewerten Sie die finanzielle Stabilität** – wächst oder schrumpft der Anbieter, und wie schnell?
- **Prüfen Sie die Mitarbeiterbindung und -fluktuation.** Denn schließlich ist es für Sie wenig sinnvoll, eine gute Beziehung zu einem Ansprechpartner aufzubauen und dann wieder ganz von vorne anfangen zu müssen – mit jemandem, der Ihr Unternehmen nicht kennt.
- **Sehen Sie sich die Integrität der eingesetzten IT-Systeme und -Einrichtungen genau an.** Welche Datensicherungs- und Supportsysteme sind für den Notfall eingerichtet? Wir alle wissen, welche Verzögerungen IT-Probleme mit sich bringen können – mit welchen Maßnahmen wird verhindert, für Sie keine Beeinträchtigungen daraus entstehen?
- **Sie sollten sich unbedingt darüber vergewissern, ob der Personaldienstleister selbst die Leistungen für Sie erbringen kann oder teilweise auf Unterauftragnehmer zurückgreifen muss.** Außerdem sollten Sie auch das Kleingedruckte lesen, um beispielsweise Probleme in Bezug auf geistiges Eigentum zu vermeiden.
- Wer ist zum Beispiel Eigentümer des Talent Pool? Sie sollten sich also Referenzen einholen und um einen Besuch bei einem Kunden vor Ort oder im Personalbeschaffungsbüro bitten, damit Sie aus erster Hand erleben können, wie die Zusammenarbeit mit diesem Dienstleister abläuft.
- **Zum Schluss: hüten Sie sich vor Dienstleistern, die zu allem Ja sagen!** Sie zahlen für das Fachwissen des Dienstleisters – das bedeutet für Sie, dass Sie sich auf eine optimale Beratung bezüglich der für Sie besten Vorgehensweise verlassen können müssen und dass der Anbieter Ihnen einen genauen Überblick über die zu erwartenden Vorteile vermitteln muss.

ZEITRAHMEN – UNTERNEHMSWEITE RPO/MSP-DIENSTE



ZEITRAHMEN – PROJEKTBEZOGENE RPO/MSP-DIENSTE



Auf unserer Website hays.ch/hts können Sie herausfinden, ob wir der richtige Partner für Sie sind.

