

Recruiting 2009: Flexibles Outsourcing schafft Sicherheit und eröffnet neue Handlungsspielräume

Zeitgemäße Lösungen unterstützen HR-Abteilungen vor allem bei wechselhaften Marktbedingungen

Köln, Oktober 2008 – Zunehmend schwankende und intransparente Marktbedingungen werden im kommenden Jahr viele HR-Abteilungen vor neue Herausforderungen stellen. Es gilt, interne Strukturen zu überdenken, Kosten zu senken – und trotzdem reaktionsschnell und handlungsbereit zu bleiben. Deshalb wird das Jahr 2009 im Recruiting-Markt vor allem eins bringen: Flexible Outsourcing-Konzepte, mit denen Unternehmen auch hohe Spitzen von Einstellungs-Aktivitäten bewältigen können, ohne dauerhaft die Belastung eines zu großen internen Recruiting-Apparats verkraften zu müssen. Outsourcing wird in 2009 also variabel und vielseitig wie nie sein – so lautet ein Fazit der access AG, die als führender Anbieter von Recruiting-Dienstleistungen in Deutschland kontinuierlich Zukunftstrends und Marktentwicklungen für ihre Kunden beobachtet, analysiert und auch jetzt wieder Empfehlungen für das kommende Jahr formuliert hat.

Zyklischer Markt verlangt flexible Lösungen

„Wir beobachten seit einiger Zeit, dass gesamtgesellschaftliche Trends wie zunehmende Mobilität und Flexibilität oder die Umstrukturierung der Bildungslandschaft auch den Recruiting-Markt stark beeinflussen“, erklärt Jens Ohle, Vorstand der access AG. „Zusammen mit dem sich aktuell abzeichnenden Beschäftigungsrückgang sorgt das für Planungsunsicherheit in den Unternehmen, die sich zum Teil umfangreiche, aber unflexible interne Recruiting-Strukturen leisten.“ Sein Fazit: „Recruiting ist mehr denn je ein zyklisches Geschäft. Deshalb sind flexible Lösungen gefragt, die sich in jeder Situation an die variablen Bedingungen anpassen lassen.“

In der Vergangenheit haben gerade Trends wie die „Demografiefalle“ und der „War for Talents“ die Einstellungs- und Investitionsbereitschaft der Unternehmen geschürt. Der Wettbewerb um Hochschulabsolventen und berufserfahrene Nachwuchskräfte war enorm. Vor allem große Unternehmen haben vor diesem Hintergrund ihre Infrastruktur im Recruiting und Hochschulmarketing deutlich ausgebaut und Kapazitäten geschaffen, die sie fünf Jahre davor erst

mühsam abgebaut hatten. Jetzt sorgen die neuen Voraussetzungen dafür, dass diese Kapazitäten bald nicht mehr effizient genutzt werden können – und Recruiting-Know-how an vielen Stellen brach liegt, bis es seine Halbwertszeit überschritten hat. Von einer „bleiern Zeit“ für Personaler ist in einer Capgemini-Studie gar die Rede. Für die Zukunft geht dieselbe Studie von einer „kontinuierlichen Verschlankung von HR“ und einer „zusätzlichen Professionalisierung“ aus.*

Flexibilisierung des Outsourcing

Dass Outsourcing eine solche professionelle Lösung sein kann, ist nichts Neues. Charakteristisch für das kommende Jahr wird vor allem sein, dass Outsourcing nicht nur flexibel macht, sondern selbst immer flexibler wird, wie Jens Ohle erklärt: „Das Thema Flexibilisierung des Recruiting Managements wird in den nächsten Monaten ein deutliches Revival erleben. Unternehmen werden ihre Prozesse, Strukturen und Kapazitäten überprüfen und für die Überschusskapazitäten flexible und pragmatische Lösungen suchen. Dazu gehört auch das sogenannte ‚Recruitment Process Outsourcing‘ (RPO), das externe Management von Recruiting Prozessen, mit dem wir bereits sehr erfolgreich arbeiten.“

Auch eigenständige HR-Abteilungen werden also verstärkt mit externen Dienstleistern zusammenarbeiten, um operative und stark transaktionale Prozesse gezielt auszulagern, damit sie selbst unabhängiger agieren können und mehr Freiräume für ihre Kernaufgaben gewinnen. Einen solchen Ansatz verfolgt in Deutschland zum Beispiel der Telekommunikationsanbieter O2: „Dank eines flexiblen Outsourcing-Konzepts können wir die internen Kapazitäten effizient und variabel einsetzen. In einem sich schnell verändernden Markt schaffen wir es so, stets schnell auf neue Herausforderungen zu reagieren und uns anzupassen“, erklärt Hans Weiss, Head of HR Service & Support, Telefónica O2 Germany GmbH & Co. OHG.

„Es gibt viele Trends, die den Recruiting-Markt direkt oder indirekt beeinflussen“, erklärt Jens Ohle. „Vorausschauende HR-Manager müssen sich über diese Entwicklungen informieren und dafür sorgen, dass ihre Einstellungsstrategie dazu passt. Wir aktualisieren unser Know-how permanent, um unsere Kunden in diesem Prozess so zu unterstützen, wie es für ihr Unternehmen am sinnvollsten ist.“

* HR BUSINESS PARTNER. Theorie und Praxis – Sichtweisen und Perspektiven. Von Martin Claßen & Dieter Kern. Capgemini 2006 (www.de.capgemini.com).

Über access

Die access AG ist führender Anbieter von Recruiting-Dienstleistungen in Deutschland. Seit 1991 unterstützt access Top-Arbeitgeber mit effizienten Rekrutierungsinstrumenten bei Bergewinnung, -auswahl und -handling. Dazu zählen unter anderem Career Events für Absolventen und Professionals, die Personalberatung im Bereich Fach- und Führungskräfte sowie Recruiting Process Outsourcing. Seit 2007 ist access Teil von Kelly Services Inc., einem weltweit führenden Anbieter von Personaldienstleistungen. Kelly Services hat seinen Hauptsitz in Troy, Michigan, USA und ist weltweit aktiv. Das Portfolio umfasst Lösungen für die Bereiche Arbeitnehmerüberlassung, HR-Outsourcing, Vendor Management und Permanent Placement.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung:

access AG, Christiane Kook, Schanzenstraße 23, 51063 Köln

Tel. +49 (0) 221/956490-822, Fax +49 (0) 221/956490-800, E-Mail: Christiane.Kook@access.de

Abdruck honorarfrei. Belegexemplare erbeten.