

**„Anders sein als andere“**



**Wertfaktor, Erfolgsfaktor –  
HR-Management im  
Mittelstand**

# ***Mittelstand noch zögerlich***

## **Einschätzung von Experten:**

- > Nur 10 % der auslagerfähigen Prozesse sind in Deutschland outgesourct
- > Personalverwaltungssysteme sind mehr als 15 Jahre im Einsatz

## Hemmungen z.B.:

- > Angst vor Steuerungs- und Kontrollverlust
- > Fehlende interne Infrastruktur – z.B. für Offshore-Vernetzung
- > Fehlender Druck in der Nische

# *Von Großunternehmen lernen*

**Wegen des Globalisierungsdrucks haben Großunternehmen**

- > Kompetenzen im Kerngeschäft gebündelt
- > Administrative Prozesse standardisiert
- > Produktions-Prozesse optimiert
- > **Soft- und Hardware-Landschaften harmonisiert**
- > **Nicht-Kernaktivitäten outgesourct**
- > **Verwaltungskosten, z. B. in Personalabteilungen, reduziert**

# *Neue Ära für das HR-Management*

Modernes BPO schafft neue Steuerungsmöglichkeiten, z.B.

- > Höhere Transparenz, besseres Reporting, Wissensmanagement
  - > Engere Verknüpfung der Unternehmensteile (-ebenen und Standorte)
  - > Engere Verknüpfung mit externen Dienstleistern (Zeitarbeitsfirmen, Headhunter, Jobbörsen, Reisebüros usw.)
- 
- ⇒ IT unterstützt Unternehmensstrategie **und** ist ihr „Treiber“
  - ⇒ CIO / CTO – vom Techniker zum strategischen Entscheider

# ***Für Outsourcing geeignete Leistungsfelder im HR-Bereich***

## **Bisher**

- > Payroll
- > Reisekosten
- > Personalaktenverwaltung
- > Arbeitszeitverwaltung (z.B. Zeitwirtschaft, Krankheit, Urlaubs)

## **Verstärkt auch**

- > Human Asset Management / Talent-Management / Weiterbildung
- > Personalplanung / Personalmarktbeobachtung
- > Personalbeschaffung / eRecruitment / Bewerberverwaltung

***Standardisierung in der Differenzierung:***

***„Jeder Mitarbeiter ist anders als  
der andere***

***– und wird immer wertvoller!“***

# ***Strategische Ziele des HR-Managements***

- > Gezielte Förderung des Mitarbeiters / Optimierung der Belegschaftsstruktur
- > Zeitgenaue und bedarfsgerechte Rekrutierung von Mitarbeitern
- > Flexibilisierung des Einsatzes – auch international
- > Individualisierung der Arbeitsbedingungen

# ***Anspruchsgemeinschaft***

## **Wechselseitige Anforderungen von Mitarbeitern und Unternehmen wachsen**

### Unternehmen -> Mitarbeiter

- > Qualifikation, Zusatzqualifikationen, Fortbildungsbereitschaft
- > Flexibilität, Mobilität, Engagement
- > Softskills, soziale Kompetenz, interkulturelle Fähigkeiten

### Mitarbeiter -> Unternehmen

- > Altersversorgung, Krankenversicherung
- > Karriere, Auslandseinsatz, Fort- und Weiterbildung
- > Immobilien- und Infrastrukturhilfe (z.B. Kindergarten/Schule)

# Das Kostenargument

## Kosteneinsparung durch BPO

- > Einsparung im Bereich des beauftragten Personals
- > Einsparung des ständigen Anpassungsaufwands durch
  - > Systemwechsel,
  - > Umstellen auf andere Technologien oder Infrastrukturen,
  - > keine Erstinvestitionen,
  - > keine Schulungsmaßnahmen,
  - > keine Auszeiten bei Gesetzesänderungen

# Das Kostenargument

## Kosteneinsparung durch BPO

- > direkte Kosteneinsparungen
- > vertragliche Preisdegressionsklauseln
- > keine alljährlichen Personalkostensteigerungen
- > Entlastung der Administration

Kernzahlen:

- > 50 % administrative Tätigkeiten im HRM
- > Kosten pro Mitarbeiter: 1.500 bis 2.500 € (Schwankungen!)

***Einsparung durch BPO: 30 bis 40 %***

# ***Praktische Vorteile des Outsourcing***

## **Kosteneinsparung** und auch:

- > „lästige“ Supportfunktionen sind Kernkompetenz des Dienstleisters
- > Personal bekommt Freiräume für wichtigere Tätigkeiten
- > geringe Fehlerquote / keine Betreuung der IT-Systeme
- > immer auf dem neuesten Stand der Gesetzgebung, Vorschriften und Maßzahlen
- > problemlose Unternehmensprüfungen
- > keine Nachforderungen
- > bei ADP: Verknüpfung mit ausländischen Unternehmensteilen