

Erfolg durch Auslagerung von Recruitingprozessen

Attraktiv für Unternehmen und Bewerber

Neue Medien bestimmen unseren Alltag: Information, Shopping, Jobsuche – viele Bedürfnisse lassen sich online bequemer und umfassender erfüllen, als dies im „Offline-Zeitalter“ möglich war. Personalabteilungen stehen damit aber auch vor veränderten Erwartungen der Bewerber an Qualität und Geschwindigkeit ihrer Prozesse.

Markus Vitinius

Die schöne und schon nicht mehr so neue Welt des Shoppens im Internet: Kaum ist ein Produkt im Warenkorb gelandet und bezahlt, beginnt das ungeduldige Warten auf die Lieferung. So haben es mittlerweile Millionen von Konsumenten verinnerlicht. Doch was passiert, wenn es nicht um Shopping, sondern um den Wechsel des Arbeitgebers geht? Wenn also aus dem Konsumenten ein Bewerber wird? Dann wird er häufig noch mit sehr traditionellen Verfahrensweisen konfrontiert. Die Unterlagen kann er oftmals immerhin schon per E-Mail senden. Dann erhält er aber in vielen Fällen erst Tage nach dem Versand der Bewerbung eine Eingangsbestätigung. Und hört anschließend über viele Wochen nichts mehr. Das strapaziert die Geduld und führt zu Enttäuschungen, noch bevor es überhaupt zu einem ersten persönlichen Kontakt gekommen ist.

Vertriebler sind gesucht und umworben

Spezialisten und Fachkräfte für Beratungs- und Vertriebsaufgaben sind ein knappes Gut und werden von vielen Mittelständlern händelringend gesucht. Volksbanken und Raiffeisenbanken bilden da keine Ausnahme. Firmen- oder Privatkundenbetreuer finden eine Vielzahl von offenen Positionen vor und haben häufig die „Qual der Wahl“. Häufig erfolgt eine Bewerbung daher nicht nur bei einem Haus, sondern bei mehreren Instituten in der gewünschten Region. Und damit bekommt der Faktor Zeit eine große Bedeutung: Klar im Vorteil ist die Bank, die sich zuerst meldet, den Bewerbungsprozess schlank und transparent gestaltet und bei einer positiven Entscheidung zuerst mit einem unterschriftsreifen Vertrag zur Stelle ist.

Auf Geschwindigkeit kommt es an

Am guten Willen mangelt es dabei nicht: Personalabteilungen sind sich des Wettbewerbs um die

besten Talente bewusst, und kein Recruiter lässt eine Bewerbung absichtlich wochenlang unbearbeitet liegen. Aber die Aufgabenstellungen sind vielfältig: Oft gilt es, parallel mehrere Ausschreibungen zu bearbeiten, einen zugeordneten Mitarbeiterkreis zu betreuen, Anfragen und Auswertungen zu bearbeiten und in verschiedenen Projekten mitzuwirken. In hektischen Phasen kann es dann etwas länger dauern, bis alle Bewerbungen gesichtet und alle Rückmeldungen erfolgt sind. Doch die Bewerber „warten zu lassen“, erhöht das Risiko, attraktive Talente im Prozess zu verlieren.

Recruiting-Process-Outsourcing (RPO)

Die GPC bietet den Personalverantwortlichen mit dem neuen Leistungsangebot Recruiting-Process-Outsourcing (RPO) Entlastung von zeitintensiven Routineaufgaben im Bewerbungsprozess. Für RPO sind vor allem Fachfunktionen mit weitgehend identischem Anforderungsprofil geeignet, die im Unternehmen mehrfach bzw. wiederholt zur Besetzung anstehen. In diesen Fällen bestehen beste Voraussetzungen für die Auslagerung und damit für die Nutzung relevanter Skaleneffekte.

Die größte Wirkung entfaltet RPO bei der kompletten Auslagerung des Personalbeschaffungsprozesses „end-to-end“. Dabei übernimmt die GPC sämtliche Schritte von der Erhebung des Anforderungsprofils über Anzeigenschaltung und Ansprache in Businessnetzwerken, Unterlagen-sichtung und -bewertung, Bewerbermanagement bis zu validen Auswahlinstrumenten. Hierzu zählen neben Testverfahren auch Telefoninterviews oder strukturierte Folgegespräche vor Ort. Bedarfsbezogen können auch nur einzelne Prozessschritte ausgelagert werden.

Der Nutzen liegt auf der Hand: Routineaufgaben entfallen und so werden Kapazitäten für



die Bewältigung strategischer Personalthemen frei. Gleichzeitig erhält das Unternehmen die Gewissheit, dass die ausgelagerten (Teil-) Prozesse in hoher Qualität und Geschwindigkeit erbracht werden. Bei einem lediglich vorübergehend erhöhten Rekrutierungsbedarf bietet RPO zudem eine Alternative zum Aufbau interner Recruiting-Kapazitäten. Abgerundet wird das Leistungsangebot durch ein leistungsfähiges webbasiertes Bewerbermanagementtool, das die Prozesse strukturiert unterstützt und gleichzeitig für ein transparentes Outsourcing-Controlling sorgt.

Bewerber erleben Vorteile

Und der Bewerber? Den neuen Job einfach in den Warenkorb legen und zur Kasse gehen, das wird es zwar so schnell nicht geben. Aber die unkomplizierte Onlinebewerbung, eine sofortige Eingangsbestätigung mit den Kontaktdaten des persönlichen Ansprechpartners und verlässliche Rückmeldungen innerhalb vereinbarter Service-Level: das sind positive Erlebnisse, die mit RPO verbunden sind. Das ist ein wesentlicher Aspekt angesichts der Tatsache, dass Interessenten schon aus dem Verlauf des Bewerbungsverfahrens auf die Attraktivität ihres späteren Arbeitgebers schließen. So kann es gelingen, auch das „ungeduldige“ und anspruchsvolle Vertriebstalent für die Bank zu gewinnen.

Markus Vitinius

Prokurist

GenoPersonalConsult GmbH

markus.vitinius@gpconsult.de