

Soll ich die Personalbeschaffung  
selbst übernehmen oder auslagern?

die Vor- und Nachteile  
von RPO und MSP

Ein Mangel an Talenten, die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen, die Konzentration auf Freelancer und selbständige Talente, sowie eine ständig wachsende Anzahl an Technologien im HR-Bereich erhöhen die Komplexität für Unternehmen bei der Suche und Einstellung von Mitarbeitern. Eine sehr vertraute Frage für Personalverantwortliche ist deshalb: Sollen wir interne Ressourcen nutzen, um Talente zu finden, oder lagern wir die Suche an einen Experten auf diesem Gebiet aus?

Wenn Ihr Unternehmen Schwierigkeiten hat, auf die Kandidaten zuzugreifen, die es benötigt, um die Unternehmensziele zu erreichen, ist es selbstverständlich, Hilfe in Betracht zu ziehen. Keine neue Frage wird sein, ob die Rekrutierung von intern oder extern durchgeführt wird. Aber mit der Qualifikationslücke und dem Talentmangel, die auf dem heutigen engen Arbeitsmarkt fortbestehen, sollten Sie die Antwort vielleicht anders betrachten als in der Vergangenheit. Hinzu kommt, dass technologische Innovationen Ihre bisherigen Entscheidungsgrundlagen dramatisch verändern und Ihre Sicht auf die richtige Lösung weniger deutlich ist.

Angesichts dieser dynamischen Zeiten, was sind die Entscheidungsfaktoren die Sie für eine Insourcing oder Outsourcing Lösung in Betracht ziehen?

Prüfen Sie, wie effektiv Ihre Recruiting-Strategie ist und ob sie für die langfristigen Wachstumspläne Ihres Unternehmens nachhaltig ist. Wenn Ihr Unternehmen in neue Geschäfte, Märkte oder Regionen expandiert, kann es auch an der Zeit sein, Ihren aktueller Bewerbungsprozess an neue Bedürfnisse anzupassen.t.

---

### was ist RPO?

Eine Recruitment Process Outsourcing (RPO) Lösung unterstützt Sie mit Hilfe eines umfangreichen Pakets externer Rekrutierungsressourcen in der Durchführung einiger oder aller Ihrer Prozesse zur Einstellung neuer Mitarbeiter. Dank erstklassiger Rekrutierungsstrategien, problemloser Skalierbarkeit, erheblicher Kosteneinsparungen, herausragender Prozessqualität, einem hochmodernen Technologieportfolio und aussagekräftiger Prognoseanalysen erhalten Sie durch ein RPO Programm schneller und effizienter Zugang zu den für Ihr Unternehmen entscheidenden Talenten.

---



# was hat sich geändert?

Da sich so viele Branchen noch im digitalen Wandel befinden, haben sich der Bedarf an Talenten und die Fähigkeit, Ressourcenaufträge zu erfüllen, verändert. Zum Beispiel können Sie sich jetzt im Wettbewerb um neue Kandidaten und neue Fähigkeiten befinden, die bisher nicht zu Ihrem Mitarbeiterstamm gehörten. Möglicherweise betreten Sie oder Ihr Talent-Provider unbekanntes Terrain, da Sie jetzt für Rubinentwickler, Analytik-Ingenieure und andere digitale Spezialisten arbeiten. Infolgedessen können die internen oder externen Rekrutierungskompetenzen erweitert werden, um Kandidaten so schnell zu finden, wie das Unternehmen sie benötigt.

Gleichzeitig befindet sich die Personalrekrutierung selbst in einem tiefgreifenden Wandel. Sourcing und Screening wird durch Technologien weiter gefördert. Innovationen fördern das Engagement der Kandidaten, und die Rolle des Recruiters entwickelt sich zu der eines strategischen Personalberaters. Unternehmen, die in HR-Technologien investiert haben, versuchen nun herauszufinden, wie diese mit der menschlichen Komponente in Einklang gebracht werden können, um einen Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung zu erzielen. Und diejenigen, die es nicht getan haben, suchen nach Wegen, um mit der heutigen Innovation Schritt zu halten.

Schließlich entwickelt sich die Arbeitswelt rasant weiter. Die "menschliche Cloud" und unabhängige Auftragnehmer machen einen immer größeren Teil der globalen Belegschaft aus. In unserer Talent-Trendumfrage aus dem Jahr 2018 gibt jeder vierte befragte Arbeitgeber an, dass er in diesem Jahr die Stammebelegschaft weiter flexibilisiert hat. Diese Strategie kann Ihrem Unternehmen helfen, agil und flexibel zu bleiben, erhöht aber auch gleichzeitig die Komplexität. Eine erhöhte Komplexität erfordert mehr Aufmerksamkeit. Tatsächlich steigt der Zeitaufwand für Manager von flexibel Beschäftigten, laut Staffing Industry Analysts.

Alle diese Kräfte beeinflussen, wie Arbeitgeber ihre Human Capital-Strategien betrachten und ob es sinnvoller ist, interne oder externe Lösungen zu finden. Technologieinvestitionen, wachsende Geschäftsfelder und die sich stetig entwickelnde Arbeitswelt verändern die Ausgangsgleichung für beide Ansätze. Und einer oder mehrere dieser Faktoren haben einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung Ihres Unternehmens.

---

## was ist MSP?

Im Unternehmen funktioniert das MSP als integraler Bestandteil des Personal- oder Beschaffungswesens und deckt sämtliche Aspekte ab, die sich im Einsatz von Zeitarbeitskräften ergeben: von der Rekrutierung über die Rechnungstellung bis zur Bezahlung. Durch die Bereitstellung eines Vendor Management Systems (VMS) gewährleistet das MSP der Kundenorganisation vollständige Transparenz über den Status eines jeden Zeitarbeitnehmers im System. Darüber hinaus sorgt das MSP dank eines sorgfältig entwickelten und durchgängigen Prozesses auch dafür, dass der Arbeitgeber sämtliche arbeitsrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Der zusätzliche Einsatz einer Plattform zur Talentanalyse ermöglicht eine leichtere Entscheidungsfindung bei der Suche nach geeigneten Zeitarbeitskräften.

---

# was hat sich **nicht** geändert?

Trotz der sich stetig entwickelnden Welt der Talente bleiben einige kritische Faktoren konstant. Diese Faktoren sind oft philosophischer Natur und können im Mittelpunkt der Kultur und der Geschäftsgrundsätze Ihres Unternehmens stehen. Dazu gehören:

- **Kontrolle.** Einige Unternehmen setzen eine strenge Richtlinie zur Kontrolle ihres Bewerbermanagement Strategie um- sei es für Festangestellte oder flexible Mitarbeiter. Andere können nehmen eine andere Sichtweise ein; Da Talent eine kritische Funktion sind, benötigt das Unternehmen Best Practices und Prozesse, die nur von einem externen spezialisierten Partner stammen können.
- **Nutzen.** Verfügt Ihr internes Team über das benötigte Fachwissen zur Personalakquise, oder müssen Sie erhebliche Investitionen tätigen, um diese Fähigkeiten zu fördern? Bringt der Aufbau einer robusten internen Rekruterfunktion einen Mehrwert, oder nimmt sie Ressourcen weg und lenkt von Ihrer operativen Exzellenz ab? Könnte Ihre Personal- oder Einkaufsabteilung noch mehr tun, indem sie Personalressourcen in andere Funktionen umleitet? Dies sind häufig gestellte Fragen, die Sie bei der Bewertung jeder Strategie berücksichtigen sollten.
- **Stakeholderausrichtung.** Damit eine Lösung effektiv ist, müssen Sie eine Einigung mit allen Interessengruppen erreichen. Unabhängig davon, ob es sich um eine Vereinbarung zwischen Recruitern und Personalleitern oder mit einem externen Partner handelt. Dies wird durch ein klares Verständnis von Vorteilen und Anforderungen beider Optionen erreicht. Ohne dies ist jede Lösung zum Scheitern verurteilt.
- **Vision.** Unabhängig davon, ob Sie sich für eine interne oder externe Strategie entscheiden, Sie müssen sicherstellen, dass Ihr Modell sich ändernde Geschäftsanforderungen anpassen und skaliert werden kann. Kritische Faktoren für die kurz- als auch langfristige Wahl eines Programms sind flexible Anpassungen nach oben und unten, Einbeziehen von kontinuierliche Verbesserungen oder die Reaktion auf Unternehmensanpassungen.





# Sollen wir die Rekrutierung auslagern? Schlüsselfaktoren

Sobald Sie diese umfassenden Fragen bezüglich Vision, Kultur und Relevanz beantworten, helfen Ihnen eine Reihe von praktischen Fragen, festzustellen, ob Outsourcing für Sie das Richtige ist. Zu den Schlüsselfaktoren gehören insbesondere Kosteneffizienz, Zugang zu Kandidaten, Prozesseffizienz und Technologiebereitschaft. All diese Überlegungen werden Ihnen helfen, festzustellen, ob Sie in internes Personalmanagement und Recruiting investieren oder die Unterstützung eines externen Partners beauftragen sollten, um Ihren Personalbedarf zu decken.

## 1. Kosteneffizienz

Die Kosten sind immer einer der wichtigsten Faktoren, um festzustellen, ob ein internes oder externes Modell für Sie geeignet ist. Dabei sollten interne Kosten nicht übersehen werden. Diese können je nach Prozess, Infrastruktur und der Organisation Ihres Unternehmens erheblich sein. Sind Sie ein hochgradig zentralisiertes Unternehmen oder arbeiten Geschäftseinheiten und regionale Betriebe autonom? Spielen Personal- und Einkaufsfunktionen eine wichtige und strategische Rolle bei der Erfüllung von Anforderungen oder sind sie eher administrativer Natur? Jedes Unternehmen ist einzigartig, wenn es um die Bestimmung von Kostenfaktoren geht, aber einige kritische Überlegungen sollten bei jeder Entscheidung über das Outsourcing berücksichtigt werden. Schauen wir uns einige davon an.

### interne Personalkosten

Die Kosten für Ihre internen Mitarbeiter sind scheinbar überschaubar, da Sie den Personalbestand im Zusammenhang mit der Kandidaten Akquise problemlos berücksichtigen können. Es ist jedoch möglich, dass Sie einige indirekte Kosten, wie IT, Recht und andere Personalbeschaffungsaktivitäten, nicht zuordnen können. Vergessen Sie nicht, dass der Personalverantwortliche auch Stunden unnötig in den Einstellungsprozess investieren kann, weil er Aufgaben außerhalb seiner Kompetenzen erfüllt. Außerdem können Schulungskosten im Zusammenhang mit dem Recruiting Prozess bei einer Reihe von Funktionen im Unternehmen anfallen.

Wie bereits erwähnt, zeigt die Umfrage der SIA, dass Manager doch mehr Zeit damit verbringen, sich in den Bewerbungsprozess einzubringen. Das bedeutet, dass Unternehmen in mehr interne Ressourcen investieren, um geeignete Kandidaten zu gewinnen. Wachsende Bedenken hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften und rechtlichen Rahmenbedingungen haben Unternehmen dazu veranlasst, das interne Personal für organisatorische und rechtliche Angelegenheiten, ob für Lieferantenmanagement, Freiberufler und Dienstvertrag Abwicklungen oder Zeitarbeit, aufzustocken. Das Wachstum der "Human Cloud" und anderer nicht mehr traditioneller Arbeitsweisen, wirkt sich auch auf das interne IT-Personal aus, da es gefordert ist, neue Technologieplattformen und -werkzeuge zu unterstützen.

Ebenso hat der angespannte Arbeitsmarkt auf der ganzen Welt zu einer stärkeren Nachfrage nach Rekrutierungsalternativen und der Nutzung von Agenturen oder Beratern bei der Suche nach neuen Kollegen/innen geführt. Dies hat die Kosten pro Einstellung in vielen Unternehmen deutlich erhöht. Laut dem Talent Acquisition Benchmarking Report der Society for Human Resource Management (SHRM) 2017 lag der durchschnittlichen Kosten pro Einstellung in den US-s 2016 bei 4.425 US-Dollar, gegenüber 4.129 US-Dollar im Vorjahr. Dies deutet auf einen deutlichen Anstieg hin. Da der Talentmangel und die Qualifikationslücke weiter zunehmen, dürften diese Zahlen steigen, zumal Rekrutierungsfähigkeiten sehr gefragt sind.

Wie sieht eine externe Lösung im Vergleich zu einem internen Ansatz aus? Ein offensichtlicher Unterschied besteht darin, dass die internen Personalkosten minimiert werden. Ein Managed Services Program (MSP) oder eine Recruiting Process Outsourcing (RPO)-Lösung ist so konzipiert, dass sie je nach Geschäftsanforderungen skaliert werden kann. Wenn der Personalbedarf steigt - an festen oder flexiblen Mitarbeitern, oder beidem - können Unternehmen ihr bestehendes Human Resource Team oder Recruiting Team beibehalten, da der externe Dienstleister die zusätzliche Arbeit des Recruitings, des Screenings und anderer damit verbundener Aktivitäten übernimmt. Personalvermittler, Headhunter und gelistete Lieferanten werden von dem ausgelagerten Partner verwaltet, so dass der Arbeitgeber seinen Personalbestand nicht erweitern muss.

Wenn Sie mit einem Talent Solution Partner zusammenarbeiten, ist der Dienstleister für die Schulung und Weiterbildung verantwortlich. Zum Beispiel, wenn neue Technologien eingeführt werden, um die Rekrutierungsaktivitäten zu erleichtern, wird ein RPO-Partner seinen Recruitern und manchmal auch denen des Kunden Anleitungen und Schulungen geben. Dies reduziert nicht nur Ihre Kosten, sondern auch die Ausfallzeiten, wenn interne Recruiter zur Schulung entsandt werden müssen.

Vor allem bei den Personalkosten profitiert ein RPO- oder MSP-Anbieter von Größenvorteilen. Durch die Nutzung von Shared Services setzt der Anbieter seine Teamressourcen über alle Projekte hinweg ein. Es bedeutet auch, dass er Mitarbeiter sofort dort einsetzen kann, wo der Bedarf am dringendsten ist.

### Nebenkosten

Mit einer internen Personalbeschaffung sind viele zusätzliche Nebenkosten verbunden, die aufgrund der Talentknappheit schnell steigen. Das Marketingbudget für die Rekrutierung können allein schon einen großen Teil der Kosten pro Einstellung ausmachen. Werbung in Jobbörsen, Social Media Management, Pflege des Karriereportals, Assessments, Angebots Erstellung, Onboarding sind alles Kosten, die Sie in Betracht ziehen sollten, um eine umfassende Momentaufnahme Ihrer Einstellungskosten zu erhalten. Wenn der Wettbewerb um qualifizierte Bewerber weiter zunimmt, werden immer mehr Arbeitgeber gezwungen sein, in ihre employer branding Strategie und ihre Erfahrungen auf dem Bewerbermarkt zu investieren, oder sie riskieren, gute Bewerber an den Wettbewerb zu verlieren.

Bei einer externen Lösung werden viele dieser Kosten durch den ausgelagerten Vertrag abgedeckt. Tatsächlich sind einige Dienstleister in der Lage, ihre Technologieinvestitionen zu nutzen, um einige Aufgaben zu automatisieren, die Sie möglicherweise manuell ausführen. Der Erwerb dieser Technologien selbst mag wirtschaftlich unerschwinglich sein, aber da ein Anbieter die Kosten auf eine große Gruppe von Kunden verteilen kann, sind seine Investitionen viel kostengünstiger.



## 2. Technologie-Know-how

Mehr denn je verändert die HR-Technologie die Art und Weise, wie Unternehmen Bewerber gewinnen und binden. Automatisierung und AI formen die Rolle der Personalvermittler neu und stärken die Arbeitgeber durch bessere Business Insights und umsetzbare Analysen. Noch nie wurden dem Personal und ihrer Beschaffung in so kurzer Zeit mehr EDV Tools zur Verfügung gestellt. Während die gute Nachricht ist, dass Unternehmen mehr Unterstützung erhalten, stehen sie auch vor einer überwältigenden Auswahl an Möglichkeiten. Randstad Sourcerights Talent Trends Studie 2018 ergab, dass 68% der Führungskräfte von Human Capital und C-Suite sagen, dass die Technologie die Personalbeschaffung einfacher und effizienter gemacht hat. Gleichzeitig sagen 47% auch, dass die digitale Transformation zu schnell voranschreitet und dass Sie kämpfen müssen, um mit den Veränderungen Schritt zu halten.

Dieses Dilemma ist eine Herausforderung für Führungskräfte im Bewerbermanagement und Marketing, da von ihnen erwartet wird, dass sie Technologieexperten sind und bei der Entscheidung über Investitionen in diese Technologien helfen sollen. Sie sollen damit ihre Organisation im Wettbewerb um geeignete Kandidaten eine Nasenlänge vor der Konkurrenz zu halten. Dazu können sie entweder Fachwissen in ihr Unternehmen einbringen, laufend Berater einstellen oder, wie viele Unternehmen feststellen, von ihrem RPO- oder MSP-Dienstleister beraten lassen. Die ersten beiden Ansätze können kostspielig und zeitaufwendig sein, da der Aufbau interner Expertise oder die Inanspruchnahme externer Berater erhebliche Investitionen erfordert. Darüber hinaus kann weder eine neue Technologie operativ getestet, noch ein Proof of Concept ohne Risiko etabliert werden.

Da externe Dienstleister ständig neue Technologien bewerten und für Pilotprojekte nutzen, verfügen sie über fundiertes Fachwissen über die neuesten Innovationen und deren Anwendung in Ihrem Unternehmen. Best Practice. RPO- und MSP-Partner können eine komplette Technologie-Bandbreite anbieten und die auswählen und anbieten, die am besten in Ihre bestehende Infrastruktur integriert werden kann, um die Einstellungsprozesse zu beschleunigen. Die von ihnen angebotenen Tools haben sich als effektiv und geeignet erwiesen, um Risiken für Ihr Unternehmen zu minimieren. In der Regel werden die Technologien mit einer Lösung gebündelt, so dass keine zusätzlichen Kosten anfallen. Und weil die Anbieter dieser Technologien bestrebt sind, die Ergebnisse des Bewerbermanagements und die Prozesseffizienz ständig zu verbessern, ist Ihnen ein kontinuierlicher Weg zur Innovation sicher.





### 3. Zugang zu Talenten

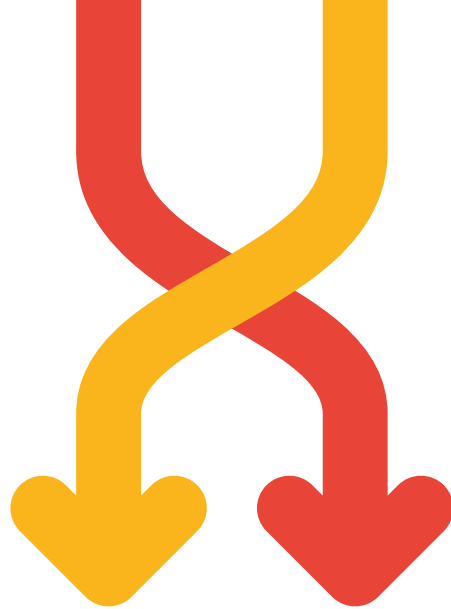
Eine der größten Herausforderungen für Arbeitgeber auf dem heutigen Arbeitsmarkt ist die Sicherung des Zugangs zu geeigneten Kandidaten. Die Entwicklung einer stabilen Pipeline war schon immer eine Priorität für die Führungskräfte. In den letzten Jahren ist diese Aufgabe jedoch aufgrund der Nachfrage nach neuen Fähigkeiten, des Wachstums der globalen Märkte und der Beschleunigung der Digitalisierung schwieriger geworden. Ziehen Sie außerdem in Betracht, dass die freiberufliche Wirtschaft viele Arbeitnehmer dazu gebracht hat, alternative Arbeitsvereinbarungen zu akzeptieren. Deshalb ist es leicht zu verstehen, warum Unternehmen Schwierigkeiten haben, den Bedarf an Fähigkeiten abzudecken.

Ein interner Ansatz erfordert eine Vielzahl von Ressourcen, um geeignete Kandidaten effektiv auf sich aufmerksam zu machen, zu finden und zu fördern. Die Rekrutierung von internen und externen Kandidaten bedeutet, dass Arbeitgeber ein breites Marktverständnis für die Qualifikationen benötigen, die sie suchen, und was die Kandidaten motiviert, sich bei einem Arbeitgeber zu bewerben oder bei ihm zu bleiben. Um danach sicherzustellen, dass Bewerber weiterhin interessiert sind, müssen Unternehmen ständig Kandidaten mit Inhalten und einem Leistungsversprechen individuell ansprechen. Nur mit dieser Art von Fachwissen und harter Arbeit kann ein Unternehmen den notwendigen Zugang zu raren Qualifikationen erreichen.

Für Führungskräfte von extern beschäftigten Mitarbeitern, kann die Komplexität der internen Verwaltung von zahlreichen Lieferanten entmutigend sein. Insbesondere dann, wenn sie in einem dezentralen Umfeld arbeiten, in dem die überhöhten Ausgaben und die Überprüfung von Lieferanten undurchsichtig sind. Jeder Personalverantwortliche wünscht sich einen ungehinderten Zugang zu Talenten, aber ohne einen Prozess, der zu höheren Kosten bei unkontrollierten Ausgaben und einem höheren Risiko führen kann.

Personalverantwortliche stehen vor ähnlichen Herausforderungen, wenn sie Zugang zu einer Bewerberdatenbank für neue Mitarbeiter suchen. Der Aufbau eines florierenden Talent Pools, aus dem man schöpfen kann, erfordert einen erheblichen Zeitaufwand und ständige Arbeit. Um erfolgreich für verschiedene Fertigkeiten, Führungsebenen und Standorte zu rekrutieren, sind starke lokale Expertise und Branchenkenntnisse unerlässlich. Und wenn Unternehmen neue Geschäftsfelder entwickeln, muss auch hier neues Wissen angeeignet werden. Unabhängig davon, ob Ihr Unternehmen Mitarbeiter zur Festanstellung oder in alternativen Beschäftigungsformen einstellt, sind Investitionen in Technologie erforderlich, um das Engagement aufrechtzuerhalten.





#### 4. Effektivität und Effizienz der Prozesse

Eine der größten Herausforderungen für Organisationen und Unternehmen ist die Sicherstellung, dass ihre Rekrutierungsprozesse effektiv und effizient sind. Dies bedeutet, dass eine Vielzahl von Ergebnissen kontinuierlich reportet und verglichen werden müssen. Es sollten auch ein Gesamtbild über die Kosten pro Einstellung, der Zufriedenheit des Bewerbers mit dem Einstellungsprozess, die Mitarbeiterbindung und die Verweildauer der Beschäftigten einbezogen werden. ). Auch wenn mal etwas nicht funktioniert, kann ein interner Mitarbeiter ihre Schwierigkeiten ins Positive umkehren? Weiß er, wie man die Probleme identifiziert, die die Personalbeschaffung oder die Erfüllung von Anforderungen betreffen? Und gibt es ein Budget, um die Lücken zu schließen?

Die Einführung von Best Practices im Fachbereich der Rekruter erfordert zudem Fachwissen und Investitionen. So ist beispielsweise die Schulung von Recruitern oder "active sourcing" in den effektivsten Beschaffungsmethoden eine fortlaufende Tätigkeit, die sowohl Fachwissen als auch Investitionen erfordert. Ebenso bedeutet die Entwicklung eines effektiven Lieferantenmanagements mehr als nur die Verwaltung der Lieferanten. Führungskräfte von vorübergehend Beschäftigten müssen verstehen, was auf dem heutigen Markt passiert und wie sie diese Trends zu ihrem Vorteil nutzen können. Und da AI und Automatisierung die meisten Unternehmen weltweit verändern, kann ein internes Team kontinuierlich das Innovationspotenzial bewerten, um seine Mitarbeiter zu unterstützen und Geschäftsaufträge besser zu erfüllen? Dies alles sind kritische Fragen, die ein Insourcing-Ansatz beantworten muss.

Externe Dienstleister müssen die gleichen Fragen beantworten, aber das ist Teil ihrer grundlegenden Geschäftsstrategie. Das bedeutet, dass Sie von kontinuierlichen Investitionen erwarten können, dass sie einen steigenden Wert in den Bereichen Supply Chain Management, Best Practices für die Personalbeschaffung, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Anwendung von Technologien und Business Insights liefern. Die Sicherstellung, dass Kunden immer höhere Effizienzen und Ergebnisse erzielen, ist für die meisten MSP- und RPO-Anbieter eine Priorität, zumindest für diejenigen, die eine lange Lebensdauer auf dem Markt haben. Da diese Investitionen über das gesamte Portfolio abgeschrieben werden, kann der ausgelagerte Partner Prozesse wesentlich kostengünstiger optimieren als eine interne Funktion.

Viele der von einem Dienstleister implementierten Methoden und Prozesse haben sich durch Pilotierung und Implementierung in zahlreichen Unternehmen bewährt. Externe Dienstleister haben nicht nur den Vorteil, mit Unternehmen aus verschiedenen Branchen, Größen, Kulturen und geografischen Regionen zusammenzuarbeiten, sondern sie wissen auch, was für den aktuellen Stand Ihres Unternehmens am besten funktionieren kann. Arbeitgeber allein können diese vielfältigen und und einfach nicht erreichen.

# 4 Fragen, die entscheidend sind, **ob** Sie Personal- oder Recruitingprozesse auslagern sollten.

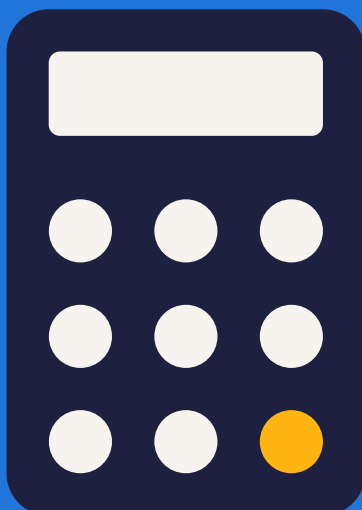
Wenn Ihr Unternehmen darüber nachdenkt, einen externen Dienstleister für Personalbeschaffungs- oder Administrationsprozesse in Anspruch zu nehmen oder auszulagern, werden diese vier grundlegenden Fragen Ihnen helfen, eine nachhaltige Entscheidung zu treffen.

1. Ist Ihre Unternehmenskultur offen für externes Fachwissen zur Steuerung der Bewerbungs- und Einstellungsprozesse?
2. Haben Sie die Zeit und die Ressourcen, die Sie benötigen, um kontinuierliche Verbesserungen und erstklassige Best Practices zu umzusetzen?
3. Haben Sie ein ausreichendes Budget, um für diesen Bereich eine einzige, interne Person abzustellen?
4. Nutzen Sie heute schon die richtigen oder alle IT und EDV Tools, um die beste Anwerbung neuer Mitarbeiter zu erzielen?

Es kann natürlich zusätzliche wichtige Überlegungen für Ihr Unternehmen geben. Wenn Sie jedoch eine dieser Fragen mit "Nein" beantworten, überlegen Sie bitte d, ob eine ausgelagerte Lösung Ihnen helfen kann, qualitativ hochwertige Bewerber am heiß umkämpften Markt zu bekommen.



## Berechnen Sie Ihre **Einsparungen**



Bei der Entscheidung, ob ein RPO oder MSP zu Einsparungen für Ihr Unternehmen führt, gibt es viel zu beachten. Mit diesem Business-Rechner können Sie Schritt für Schritt die Auswirkungen einer ausgelagerten Lösung berechnen.

berechne meine  
RPO-Einsparungen

berechne meine  
MSP-Einsparungen

## about Randstad Sourceright

Randstad Sourceright is a global talent solutions leader, driving the talent acquisition and human capital management strategies for the world's most successful employers. We empower these companies by leveraging a Human Forward strategy that balances the use of innovative technologies with expert insights, supporting both organizations and people in realizing their true potential.

As an operating company of Randstad N.V. — the leading global provider of HR services in the world — Randstad Sourceright's subject matter experts and thought leaders around the world continuously build and evolve our solutions across recruitment process outsourcing (RPO), managed services programs (MSP) and total talent solutions.

Read more at [www.randstadsourceright.com](http://www.randstadsourceright.com).