



 **Neumüller**<sup>®</sup>  
Unternehmensgruppe



# Personaldienstleistung bei Ingenieuren

Werner Neumüller, 08.03.2012



**Marketingforum 2012 - DHBW Mosbach**  
**Personalmarketing**



## ... auch in der aktuellen Zeit?!

In Zeiten des Fachkräftemangels ...

“WAR OF TALENTS!“

- Heute fehlen ca. 3.000 Ingenieure nur in Nürnberg und Umgebung
- 100.000 Fachkräfte / 10.000 Ingenieure nur im Nürnberger Raum bis 2014
- 420.000 Fachkräfte / 24.000 Ingenieure in Bayern bis 2014



# Heutiger Schwerpunkt

- **Arbeitnehmerüberlassung mit Übernahme von Ingenieuren und Akademikern (Personalvermittlung)**
- **Im Vergleich zu:**
  - Suche nach Freiberuflern
  - Werk-/ Dienstvertrag
  - Fremdfirmenbeauftragung



## Personaldienstleistung: Nach-/ Vorteile

	Nachteile	Vorteile
Fremdfirmen	kaum Know-how Sicherung möglich u.U. KH Verlust	spezifische Know-how, schnell, je nach Verfügbarkeit
Freiberufler	wie oben zusätzlich Gefahr des abrupten Weggangs z.T. Integrationsschwierigkeiten	wie oben zusätzlich hohe Flexibilität
Abwerbung	Kosten- und Zeitdauerintensiv meist Vorkosten, Risiko der Probezeit Gefahren ...	sehr selektiv spezifisches Know-how
Personalvermittlung	Kosten-, Zeit- und Zeitdauerintensiv	Kosten möglichst NUR im Erfolgsfall bzw. nach Besetzung
Arbeitnehmerüberlassung mit Übernahme	aufwendige Lieferantenauswahl Kostenintensiv	z.T. initiativ, schnell, Kosten NUR bei tatsächlicher Arbeitsaufnahme Entscheidungssicherheit bei Übernahme minimale FLUKTUATION der „Übernommenen“ -> positives Branding Restriktionen können gelockert werden  „Sicherung“ von Kandidaten – im zeitlichen Verlauf, bei fehlenden Stellenfreigaben usw.



 **Neumüller**<sup>®</sup>  
Unternehmensgruppe



Funktioniert das denn tatsächlich  
mit Ingenieuren?

**ca. 1.300 „vermittelte“ Ingenieure durch Neumüller!**



## Bedenken??!

- Sind diese Ingenieure so schlecht, dass sie Unterstützung bei der Suche einer Anstellung brauchen?
  - etwa ähnliche Qualifikation – bei Spezialisten z.T. sogar besser!
  - Eigentlich sind diese die Clevereren, da Sei uns als Multiplikator nutzen!
- Sind die Ingenieure nicht gleich wieder weg?
  - Fluktuation ist klar etwas höher (ausgelagerte Probezeit) – ca. 4 % MA-Kündigung, ca. 3 % AG-Kündigung!
  - Wir rekrutieren von Anfang an für die Übernahme!
- Warum bewerben sich diese Ingenieure nicht gleich direkt bei uns?
  - Weil sich NICHT jeder überall bewerben kann!
  - Wir sprechen eine Vielzahl von Kandidaten direkt an!



# Aktuelle Situation

- In den Personalabteilungen
  - Overhead ist nahezu IMMER unterbesetzt
  - Sehr viele Aufgaben
  - Müssen sehr auf Restriktionen achten
  
- In den Fachabteilungen
  - Brauchen möglichst gute zusätzliche MA/innen für reguläres Wachstum
  - Brauchen z.T. äußerst kurzfristig MA/innen z.B. in Boomphasen
  - Suchen MA/innen für zukunftssträchtige Lösungen und Entwicklungen



# Rekrutierung ist v.a. komplexer und damit zeitintensiver geworden

## **komplexer**

- Brand / Image
- Multichannel
- Multimedia
- Kernaussagen
  
- Diskussionen in Foren und Blogs
  
- Demographie

## **zeitintensiver**

- Vor ca. 15 Jahren:  
habe ich 150 Ingenieure/innen mit 2 Assistenten/innen + 2 MA/innen Administration gesucht, rekrutiert und betreut
  
- Heute brauchen wir ca. 40 MA für ca. 300
  
- Faktor: 4





 **Neumüller**<sup>®</sup>  
Unternehmensgruppe



Wie ist es trotzdem zu schaffen?



 **Neumüller**<sup>®</sup>  
Unternehmensgruppe



... mit den richtigen Dienstleistern!



# Checkliste zur Beraterauswahl

<b>Checkliste zur Beraterauswahl</b>	
1.	Haben der Berater und die Beratungsgesellschaft das Know-how, ihr Unternehmen zu vertreten, zu repräsentieren?
2.	Wie sieht die Entwicklungsgeschichte, der Background der Beratungsgesellschaft aus?
<b>Checkliste zur Beraterauswahl (Forts.)</b>	
3.	Hat die Beratungsgesellschaft bereits ähnliche Suchaufträge erfolgreich ausgeführt (Referenzen)?
4.	Welche Erfahrung bzw. Qualifikationen haben die einzelnen Berater?
5.	Sind Branchenkenntnisse vorhanden?
	10. Wer wird den Auftrag bearbeiten?
	11. Wie ist die persönliche Beziehung zum Berater?
	12. Wird absolute Diskretion gewahrt?
	13. Wie hält die Beratungsgesellschaft über die Fortschritte auf dem Laufenden?
	14. Ist eine enge Zusammenarbeit/Mitarbeit möglich und erwünscht?
	15. Wie lange wird die Auftragsbearbeitung andauern?
	16. Wie hoch ist das Honorar und wie erfolgt die Rechnungsstellung?
	17. Ist das Honorar (teilweise) erfolgsabhängig?
	18. Gibt es Erfolgsanteile, Gewährleistungsklauseln und Rabatte?



# Umsetzung

- Mit hochengagierten und hochmotivierten Mitarbeiter/innen
- Geübt im Umgang mit möglichst vielen/allen Beschaffungskanälen und Tools (u.a. Monster, Xing, Facebook)
- Konkret:
  - Die Kandidaten werden bereits sehr frühzeitig an den Hochschulen „abgeholt“ oder sehr zeitintensiv gesucht, identifiziert und kontaktiert und in vakante Einstiegsstellen/Anstellungen vermittelt.
  - Bei der Arbeitnehmerüberlassung mit Übernahme sind die Kosten für die Rekrutierungsunterstützung in den Stundensätze / Leasingkosten enthalten.
  - **KEINE separate „Vermittlungsrechnung“**



# Ergebnis

- Für den Kunden:
  - relativ schnell IMMER mehr und u.U. qualitativ bessere Kandidaten – z.T. Out-Performer!
- Für die Bewerber:
  - relativ schnell IMMER mehr und u.U. bessere Stellenangebote – z.T. echte Chancen!



# Kostenrelation I

In Untersuchungen wurde festgestellt, dass die Eigenbesetzung von Positionen der mittleren Einkommensklassen schnell zwischen 15.000 bis 20.000 € kosten kann.

Über das Internet	Kosten	Über die Zeitung	Kosten
Schaltung in 3 Portalen a. 760,00 €	2.280,00 €	Gestaltung der Anzeige (Professionell) Anzeige / Layout	2.200,00 €
Erneutes Schalten der Anzeige	2.280,00 €	Schaltung der Anzeige z.B. in der Welt 220/150	7.800,00 €
Suche in Bewerberdatenbanken Mitgliedsbeitrag f. 2 Monate	2.600,00 €	Wiederholung der Anzeige	7.800,00 €
Bearbeitung von 200 Bewerbungen a. 10 Minuten a. € 0,65/Min	1.300,00 €	Bearbeitung von 200 Bewerbungen a. 10 Minuten a. € 0,65/Min	1.300,00 €
Absage von 150 Bewerbern 50 kommen in die engere Wahl		Absage von 450 Bewerbern 50 kommen in die engere Wahl	
150 Rücksendungen der Unterlagen mit Begleitschreiben a. 6 Minuten	555,00 €	450 Rücksendungen der Unterlagen mit Begleitschreiben a. 6 Minuten	555,00 €
Porto 150 Briefsendungen A4 a. 1,44 Euro	216,00 €	Porto 450 Briefsendungen A4 a. 1,44 Euro	216,00 €
50 Telefoninterview a. 10 Minuten	325,00 €	50 Telefoninterview a. 10 Minuten	325,00 €
10 Erstgespräche a. 90 Minuten	585,00 €	10 Erstgespräche a. 90 Minuten	585,00 €
3 Zweitgespräche a. 120 Minuten	234,00 €	3 Zweitgespräche a. 120 Minuten	234,00 €
Abstimmung mit leitenden Mitarbeitern a. 60 Minuten 1,50 €	90,00 €	Abstimmung mit leitenden Mitarbeitern a. 60 Minuten 1,50 €	90,00 €
Absage von 49 restlichen Bewerbern a. 6 Minuten	191,10 €	Absage von 49 restlichen Bewerbern a. 6 Minuten	191,10 €
Porto 49 Briefsendungen mit Begleitschreiben a. 1,44 €	70,56 €	Porto 49 Briefsendungen mit Begleitschreiben a. 1,44 €	70,56 €
<b>Gesamtkosten Internet</b>	<b>15.112,66 €</b>	<b>Gesamtkosten Zeitung</b>	<b>20.807,66 €</b>

\* bezogen auf die durchschnittliche Wiederbesetzungsdauer

\*\* 100 Bewerbungen



# Kostenrelation II

In Untersuchungen wurde herausgefunden, dass die Besetzung von Positionen der mittleren Einkommensklassen durchschnittlich über zwei Monate dauert und das ausschreibende Unternehmen mehr als 20.000 € kostet!

	Mittlere Einkommensklasse
Durchschn. Wiederbesetzungsdauer (in Monaten)	2,3
Kosten der unbesetzten Stelle (in Euro pro Monat)	1.600,00
(a) Kosten der unbesetzten Stelle *	3.600,00
(a) Anwerbungskosten	5.500,00
(a) Auswahlkosten **	2.400,00
(a) Einstellungskosten	1.300,00
(a) Summe der Prozesskosten	12.800,00
(b) Aus- und Fortbildungskosten	1.800,00
(b) Einarbeitungskost	6.000,00
(b) Minderleistung bei Einarbeitung	2.600,00
(b) Summe der Folgekosten	10.400,00
(a & b) Summe Gesamtkosten	23.200,00



# Kosten Personalvermittlung/ Arbeitnehmerüberlassung

- Personalvermittlung:
  - Absolventen 10% bis 15% Bruttojahresgehalt
  - Berufserfahrene ca. 30% Bruttojahresgehalt
  
- Arbeitnehmerüberlassung:
  - ähnlich bzw. im Stundensatz integriert
  - Achtung:
    - $220 \text{ AT} \times 7/8 \text{ Std. je AT} = 1.760 \text{ Std. p.a.}$
    - $1.760 \text{ Std.} \times \text{Std.-Satz} = \text{Kosten p.a.}$





## Ausblick

- Fachkräftemangel wird sich verstärken
- Beschaffungskosten werden weiter steigen
- Fachkräftesituation wird noch mehr wesentliche Entscheidungen und Ergebnisse beeinflussen



## Fazit

- Verstärktes Engagement in der gesamten Personalarbeit (Personalentwicklung, Talentmanagement usw.)
- Ausbau der zukünftig relevanten Beschaffungskanäle und deren Notwendigkeiten (Social Media usw.)
- Ergänzung durch spezialisierte Personaldienstleistung (idealerweise ergebnis- bzw. erfolgsorientiert)



 **Neumüller**<sup>®</sup>  
Unternehmensgruppe



GERNE: Arbeitnehmerüberlassung  
mit der Gelegenheit zur Übernahme

der Spezialisten / INGENIEURE!!!



## Abschluss

Der Grund, um Dienstleistungen wie die externe Personalbeschaffung nicht fremd zu vergeben, liegt darin, dass womöglich eine gut qualifizierte eigene Personalabteilung im Unternehmen existiert, das Empfinden, dass die bisherige Beschaffung auch ohne Berater erfolgreich durchgeführt wurde oder dass einfach Unkenntnis darüber besteht, was Personalberater/Private Arbeitsvermittler tatsächlich leisten.