

**HAYS** Talent Solutions  
Intelligent Workforce Management

# PROFESSIONAL SERVICES AUS SICHT DES EINKAUFS

Eine gemeinsame Umfrage von BME und Hays



Bundesverband  
Materialwirtschaft,  
Einkauf und Logistik e.V.

CAREER TR  
OPTIMISATI  
SELECTION  
PAY-ROLLIN  
TALENT ATT  
MANAGED SERVICES  
RECRUITMENT OUTSOURCING/SO  
TALENT ENGAGEMENT/DIAGNOS  
WORKFORCE STRATEGY/DIGITAL  
NT/TECHNOLOGY & INNOVATION  
DIGITAL & SOCIAL MEDIA/STRATE  
OPTIMISATI  
PROVISION  
DIGITAL SO  
MANAGEME  
SERVICE CE

SHARED SE  
RESOURCE  
MANAGED S  
WORKFORC  
REACTION TI  
PROVISION  
RECRUITMENT OUTSOURCING/SO  
TALENT ENGAGEMENT/DIAGNOS  
WORKFORCE STRATEGY/DIGITAL  
NT/TECHNOLOGY & INNOVATION  
DIGITAL & SOCIAL MEDIA/STRATE  
PROGRAMM  
OUTSOURC  
PLANNING  
SUCCESSIO  
TRAINING S



# MANAGEMENT SUMMARY

Immer mehr Unternehmen setzen auf Freiberufler oder Mitarbeiter in Arbeitnehmerüberlassung, um ihre Themen, Projekte und Aufträge zu realisieren. Ob der externe Personaleinsatz strategisch geplant wird und welche Rolle der Einkauf bei der Auswahl und Steuerung der Dienstleister übernimmt, stand im Mittelpunkt einer Umfrage von BME und Hays, an der sich 136 Einkäufer beteiligten.

## Externe Spezialisten – Einsatz ohne Strategie

- Der Anteil der Mitarbeiter in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen nimmt in Deutschland seit Jahren zu. Der wachsenden Bedeutung, die diese Mitarbeitergruppe für Unternehmen hat, hinkt die strategische Planung allerdings hinterher. Immer noch erfolgen Entscheidungen mehrheitlich ad hoc und spontan. Nicht einmal jedes fünfte Unternehmen bezieht Bedarfe für externe Spezialisten in die strategische Planung ein.
- In diesem Zusammenhang verwundert es auch nicht, dass es in rund der Hälfte der Unternehmen keine zentrale Instanz für die Rekrutierung von externen Fachkräften gibt.

## Einheitliche Beschaffungsprozesse, aber unterschiedliche Akteure

- Acht von zehn Unternehmen, die externe Spezialisten einsetzen, haben dafür einen Beschaffungsprozess etabliert.
- Allerdings ist dieser nur in rund jedem dritten Unternehmen im Einkauf angesiedelt. In fast jedem vierten Unternehmen ist der Personalbereich federführend.

## Kosteneffizienz und Rechtssicherheit sind zentrale Themen

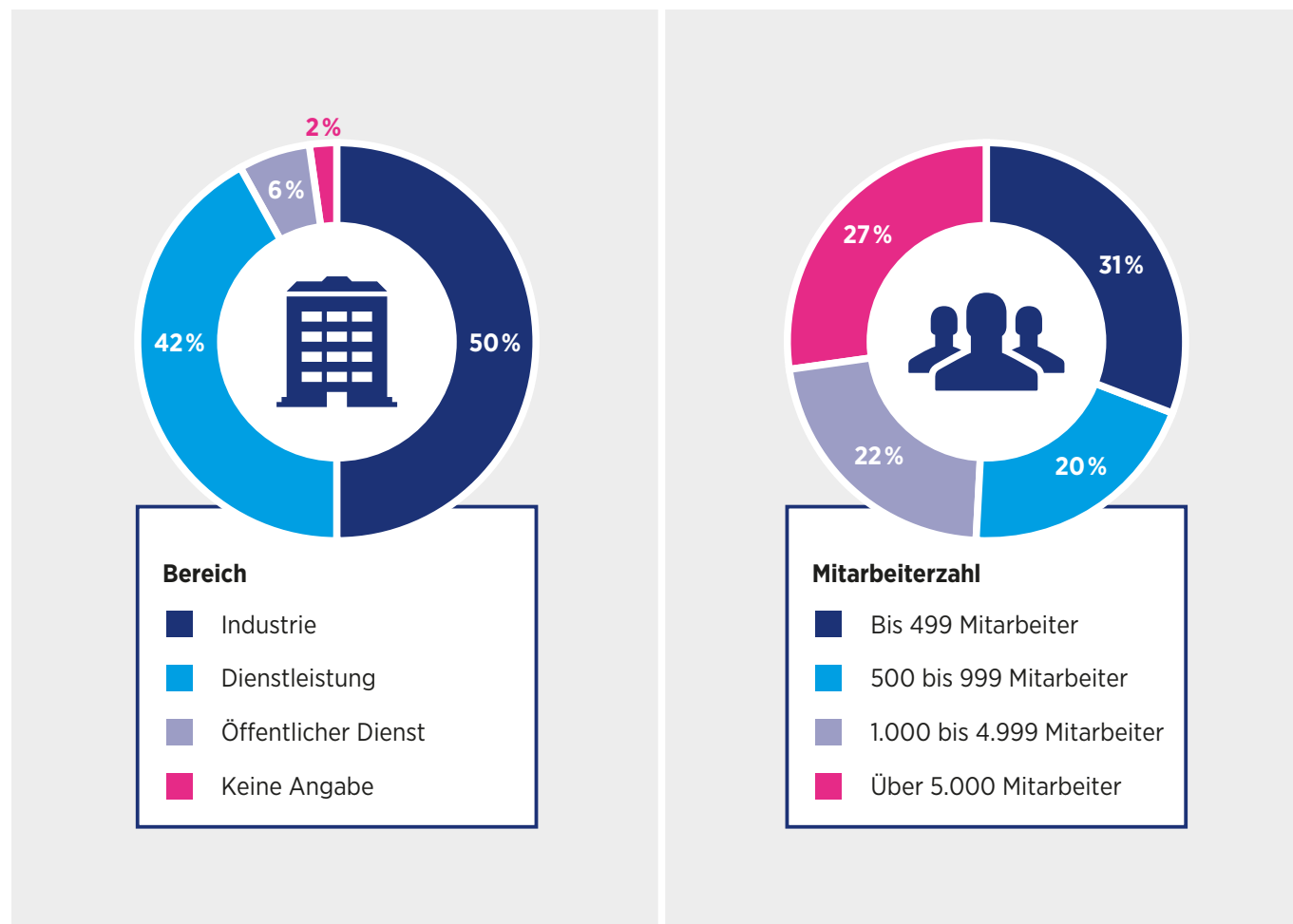
- Kosteneffizienz und Rechtssicherheit sind die wichtigsten Ziele für Unternehmen beim Einsatz von externen Spezialisten.
- Auch bei den Themen Auslagerung von Teilprozessen in der Beschaffung sowie Beratungsbedarf wird deutlich, dass Kosteneinsparung bzw. -reduktion im Fokus stehen.
- Daneben sind auch Prozessoptimierung oder Schaffung von Wettbewerb innerhalb der Lieferantenbasis interessante Ansätze.

## Unterstützung durch externe Anbieter oder Technologie

- Services von Dienstleistern für das Management externer Fachkräfte werden in Deutschland bisher erst von einer Minderheit der Unternehmen (rund 10 %) genutzt. Mehr als 80 Prozent der Unternehmen haben dies aktuell auch nicht für die Zukunft geplant.
- Vergleichbar sind die Ergebnisse zur technologischen Unterstützung durch Software-Lösungen für eine transparente Zentralisierung der Beschaffungs- und Verwaltungsprozesse.
- Insgesamt lassen die Ergebnisse der Umfrage sicherlich den Schluss zu, dass in den Unternehmen noch viel Potenzial vorhanden ist für eine nachhaltige Optimierung der Beschaffung externer Fachkräfte.

# ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

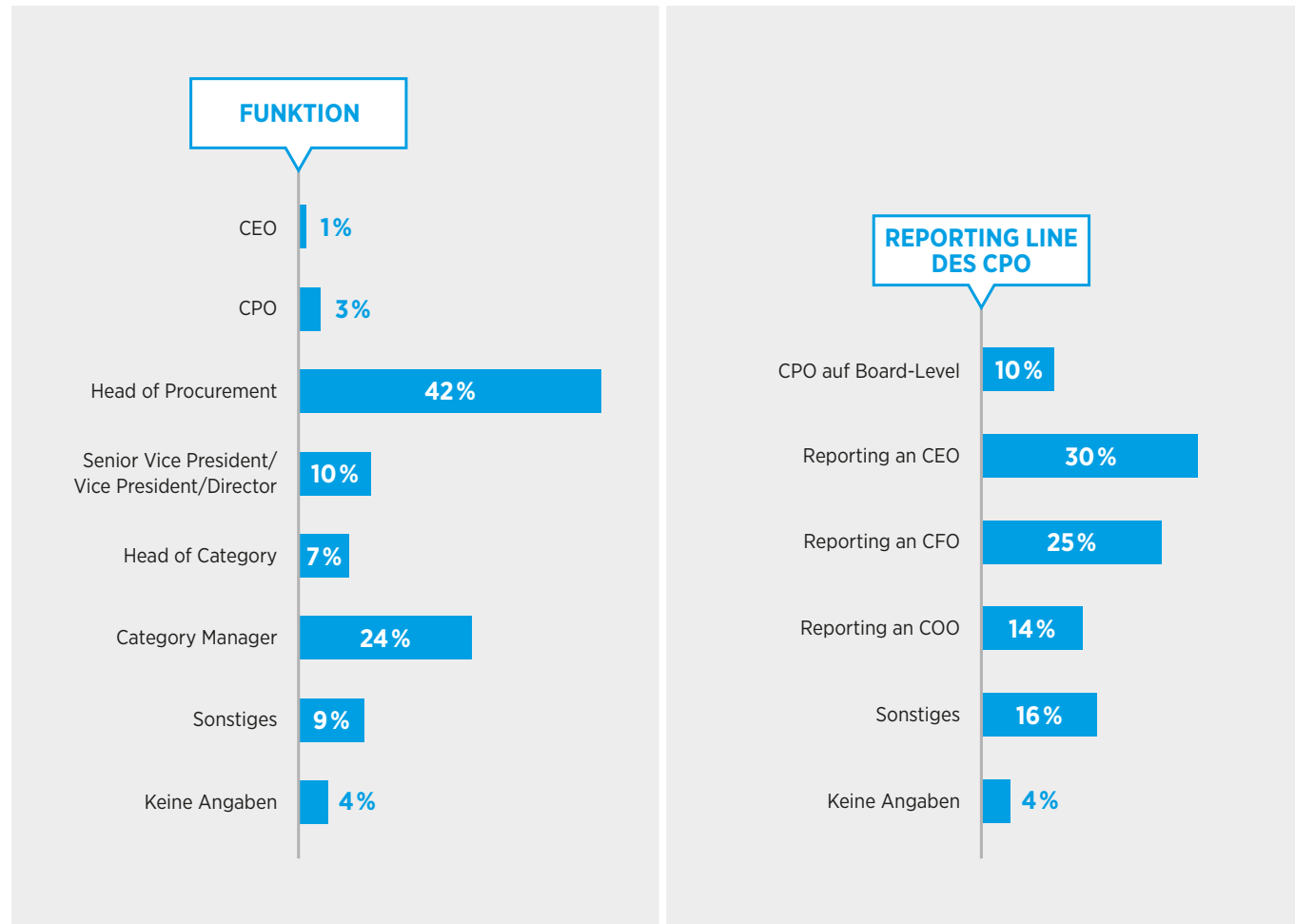
## Die Struktur der Befragten



An der Umfrage beteiligten sich 136 Personen, die im Einkauf tätig sind. Befragte aus Industrieunternehmen sind dabei etwas stärker als Teilnehmer aus dem Dienstleistungssektor vertreten. Knapp ein Drittel der Befragten repräsentiert kleine und mittelständische Unternehmen bis 500 Mitarbeiter, annähernd die Hälfte Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

### Die Struktur der Befragten

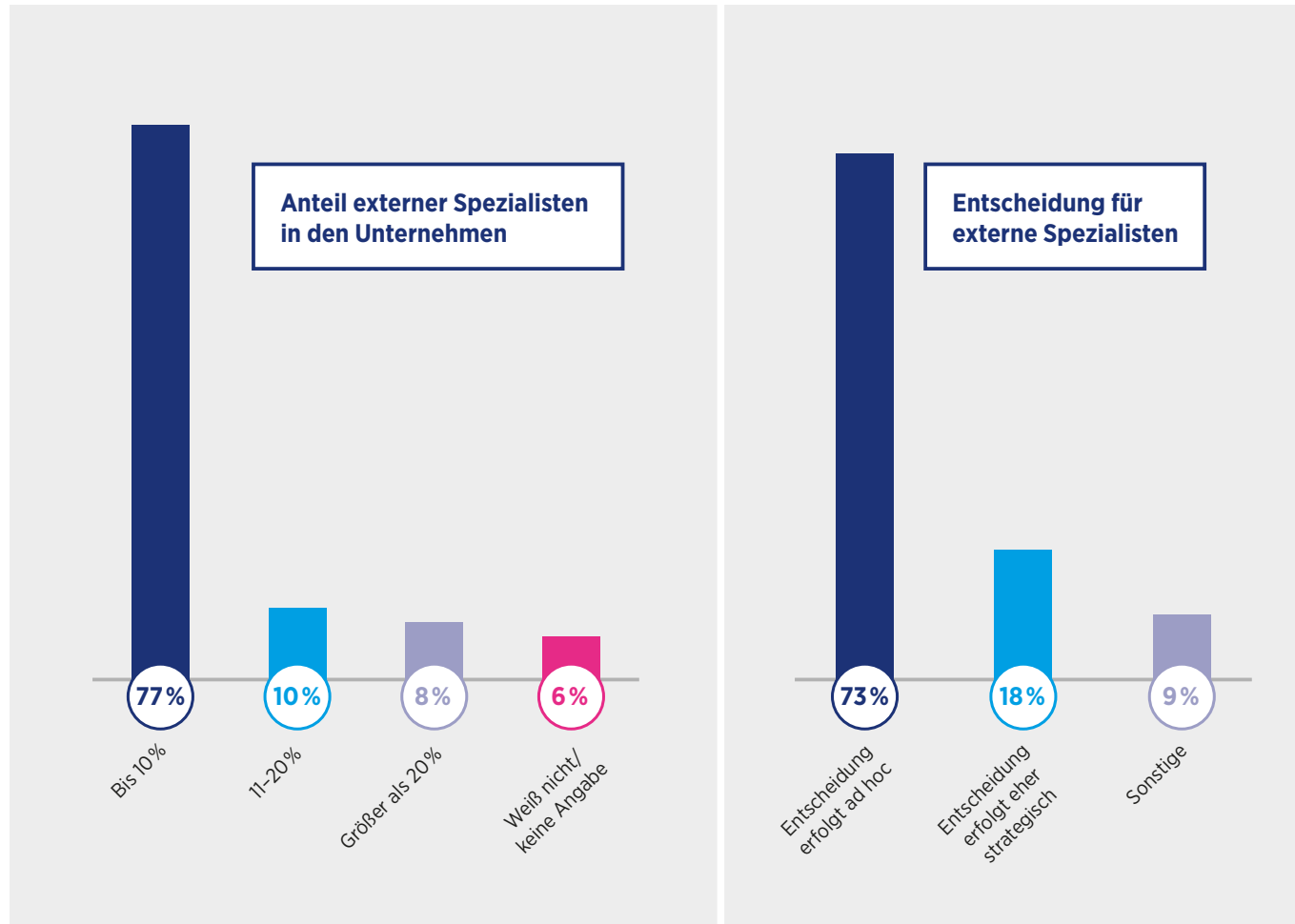


Basis: n = 136

Die Befragten sind überwiegend in leitender Position im Einkauf tätig. Fast jeder dritte berichtet an den CEO, jeder vierte an den CFO.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

### Anteil externer Spezialisten in den Unternehmen und die Entscheidung dafür



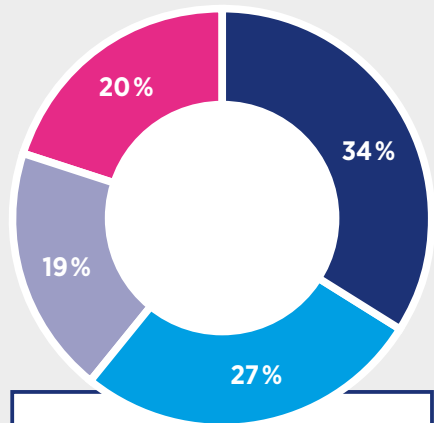
Basis: n = 119 (Teilgruppe, externe Fachkräfte werden eingesetzt)

Von den 136 Teilnehmern haben 119 angegeben, dass in ihrem Unternehmen externe Spezialisten eingesetzt werden. Bei der überwiegenden Anzahl beläuft sich der Anteil der eingesetzten externen Fachkräfte auf bis zu zehn Prozent der Gesamtbelegschaft.

Obwohl die Unternehmen in den letzten Jahren den Anteil der flexiblen Arbeitsverhältnisse ausgeweitet haben, werden sie überwiegend nicht bei der strategischen Personalplanung berücksichtigt. Vielmehr erfolgt der Einsatz flexibler Arbeitskräfte hauptsächlich ad hoc, bspw. um Auftragsspitzen abzudecken.

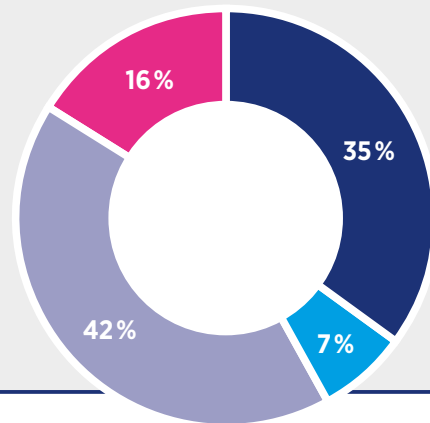
## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

### Art des Beschaffungsprozesses für externe Personalressourcen



**Gibt es einen einheitlichen und zentralen Beschaffungsprozess und wo ist dieser angesiedelt?**

- Ja, im Einkauf
- Ja, im Personalbereich
- Ja, sonstiger Bereich
- Nein



**Gibt es eine zentrale Einheit, die sich um die Beschaffung von Personal kümmert?**

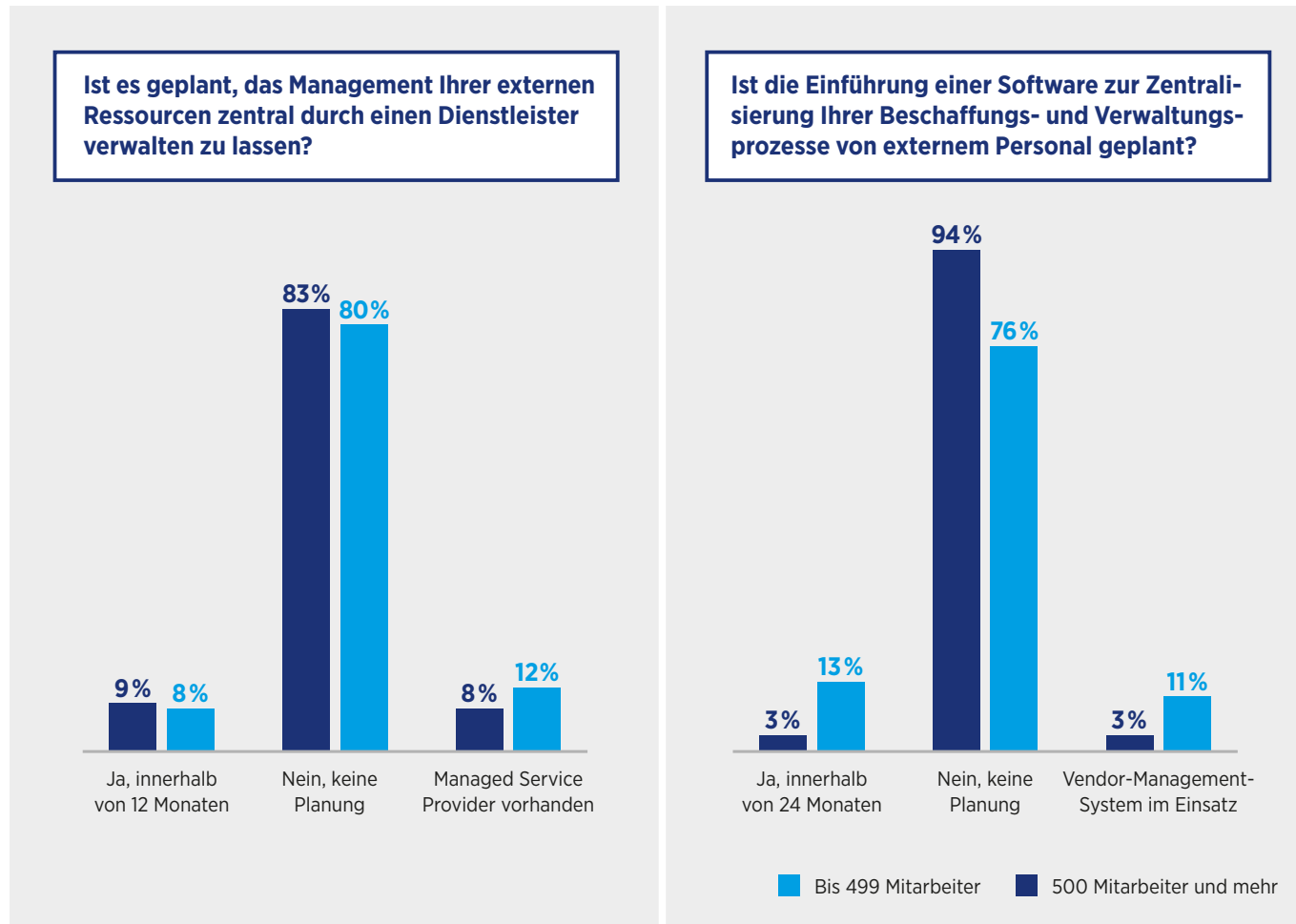
- Ja, für die Rekrutierung zur Festanstellung
- Ja, für die Rekrutierung von externen Ressourcen
- Ja, für Festanstellung und externe Ressourcen
- Nein

Acht von zehn Unternehmen geben an, einen Prozess für die Beschaffung externer Ressourcen installiert zu haben; in nur ca. jedem dritten Unternehmen wird dieser Prozess über den Einkauf gesteuert.

Die Mehrheit der Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligten, verfügt über eine zentrale Einheit, die sich um die Personalbeschaffung kümmert. Es zeigt sich, dass Unternehmen dabei (teilweise) zwischen Festangestellten und externem Personal differenzieren.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

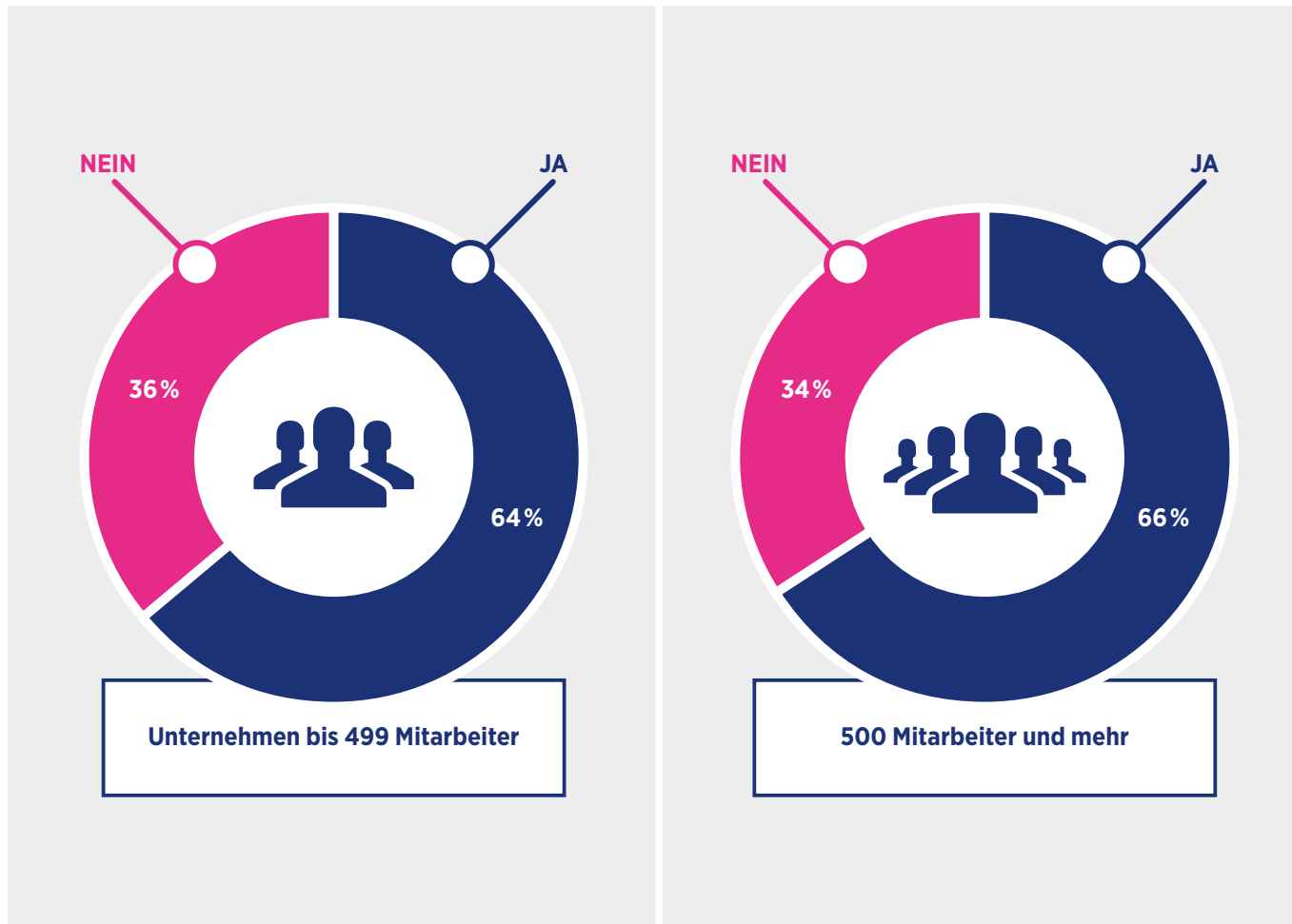
### Management externer Ressourcen



Die Nutzung professioneller Dienstleistungen wie Managed Service Providing oder moderner Technologien, um Beschaffungs- und Verwaltungsprozesse von externem Personal zu zentralisieren, ist in Deutschland, so die Umfrageergebnisse, bisher nur in rund jedem zehnten Unternehmen umgesetzt.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

### Bekanntheit der Anzahl der Lieferanten, von denen externe Ressourcen bezogen werden

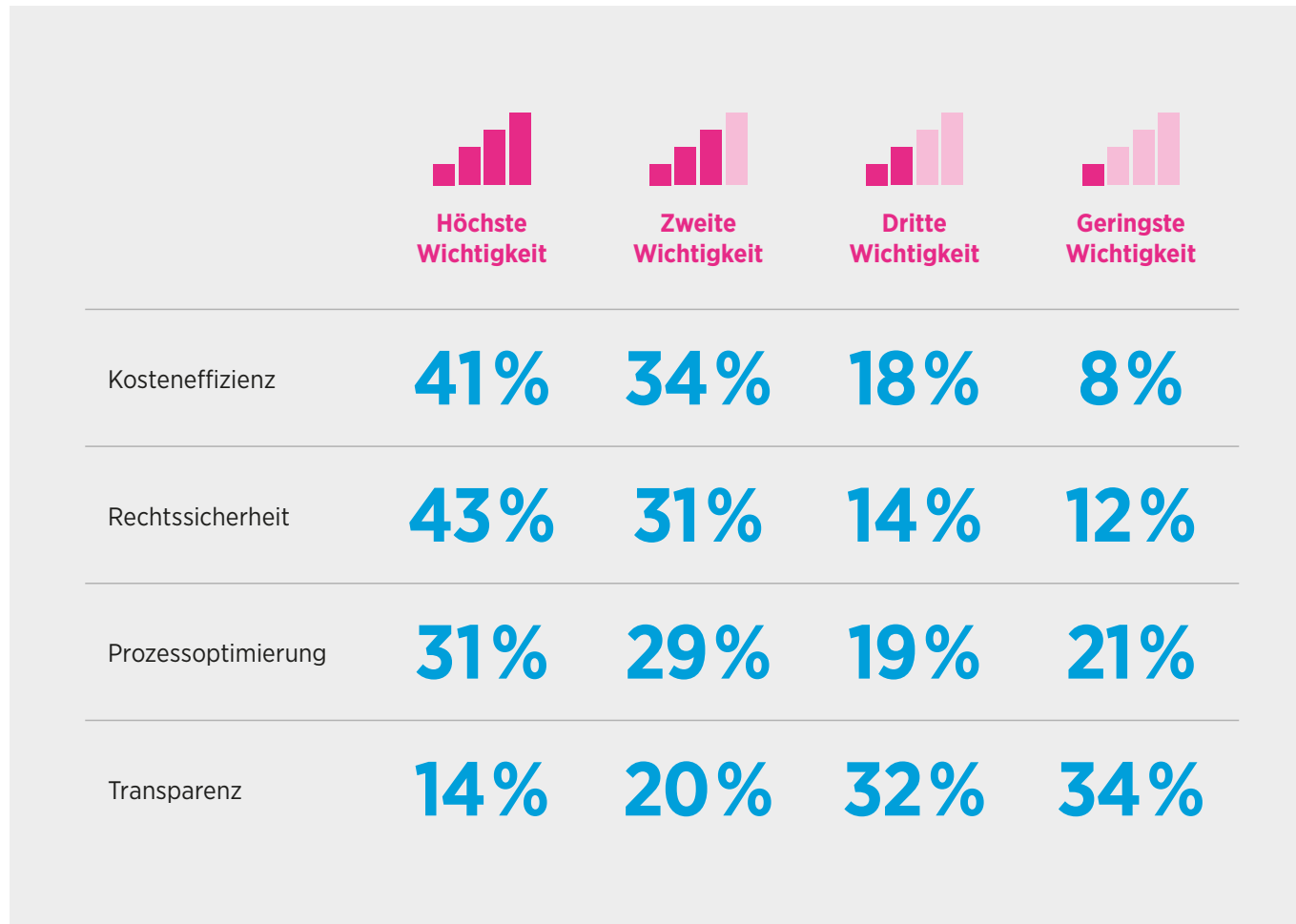


Für ca. ein Drittel der befragten Einkäufer ist die Anzahl der Lieferanten, über die externe Ressourcen bezogen werden, nicht transparent bzw. unbekannt.



## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

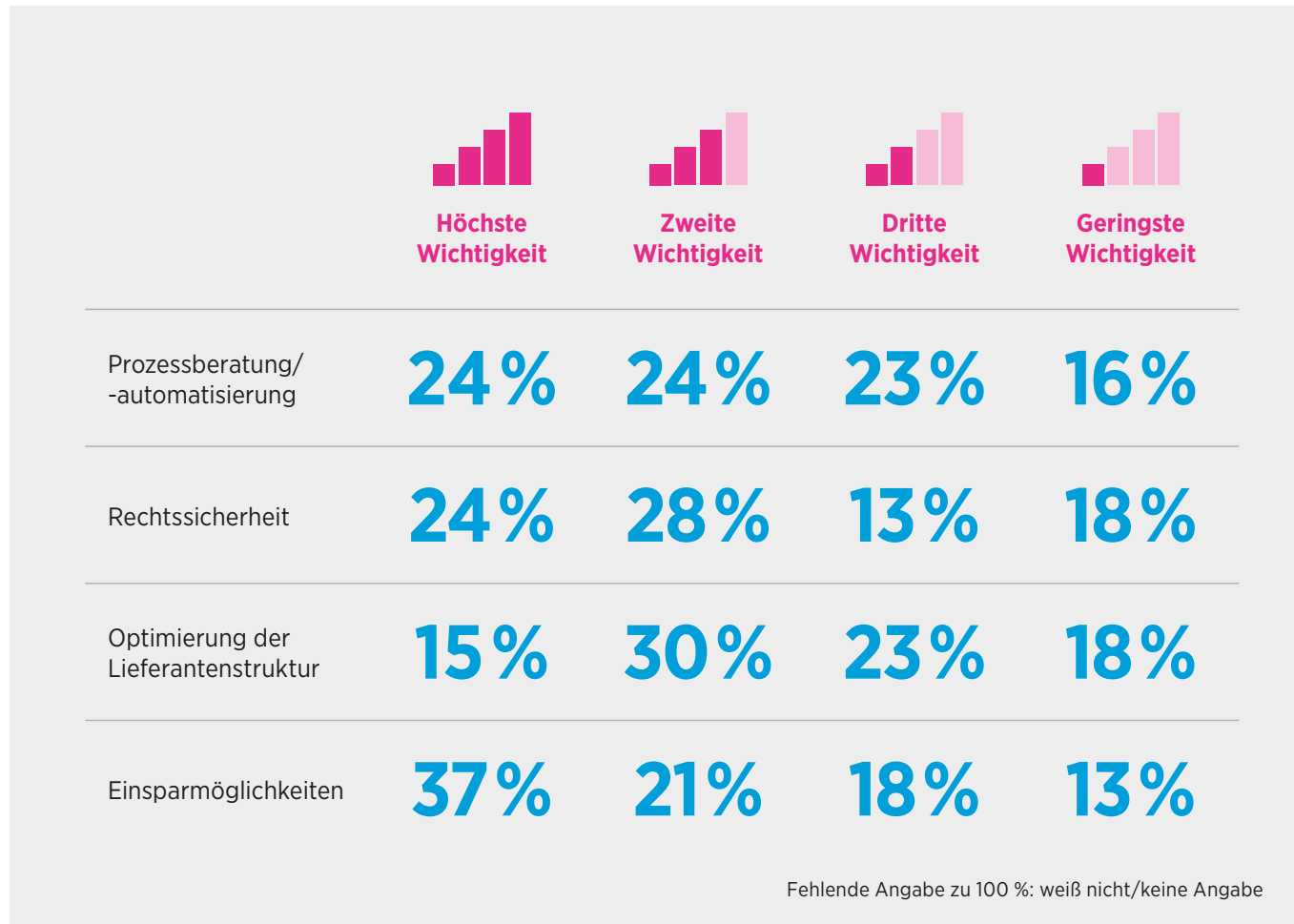
### Wichtigkeit von Themen im Zusammenhang mit der Beschaffung und dem Einsatz externer Spezialisten



Im Zusammenhang mit der Beschaffung und dem Einsatz externer Spezialisten haben die Themen Kosteneffizienz und Rechtssicherheit die höchste Bedeutung. Interessanterweise spielt die Transparenz für zwei Drittel der Befragten in diesem Kontext nur eine untergeordnete Rolle.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

### Interesse an einer externen Beratung zu den verschiedenen Themen

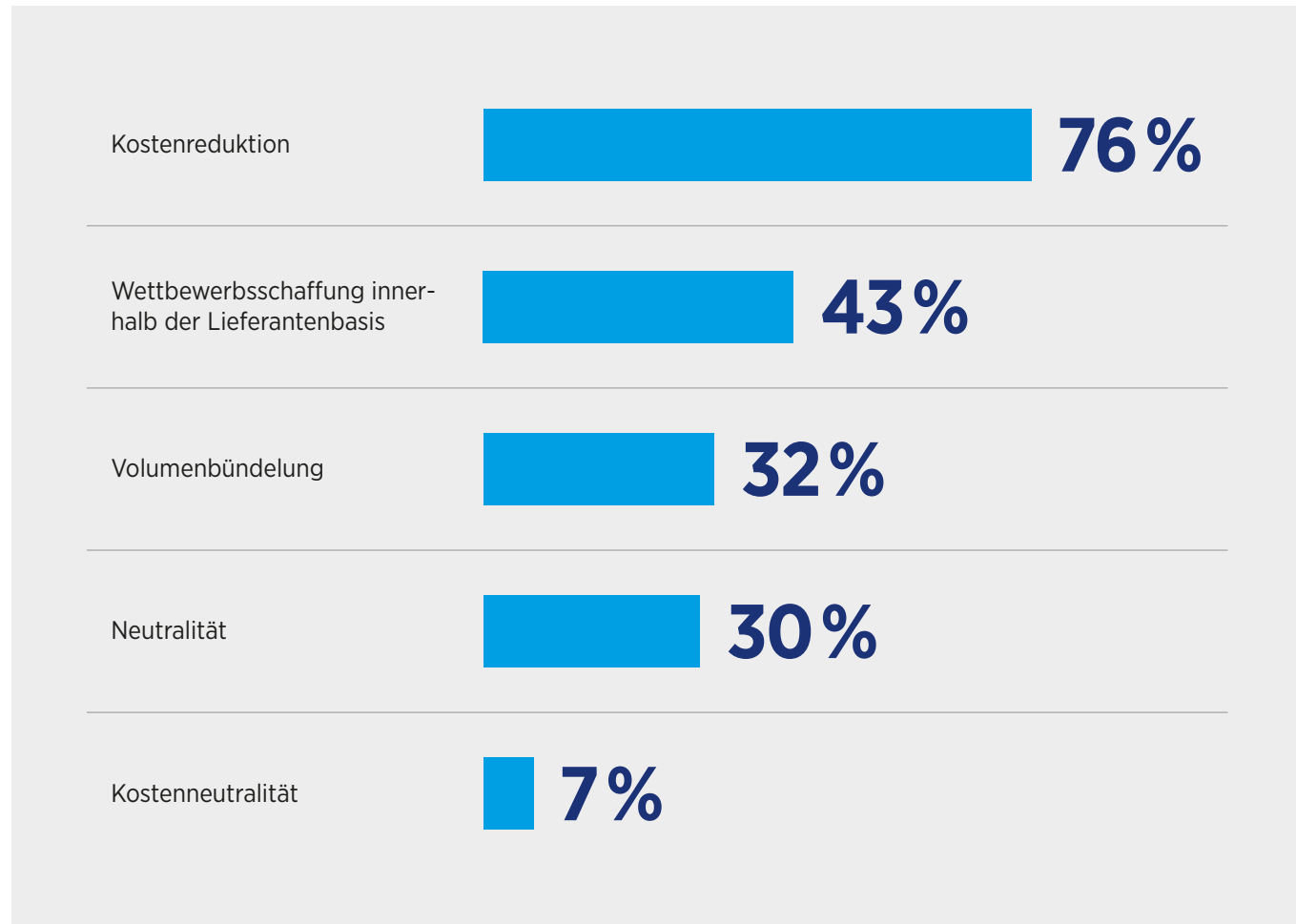


Insbesondere die angegebene Wichtigkeit von Kosten bzw. Einsparmöglichkeiten spiegelt sich auch im Interesse an entsprechender externer Beratung wider. Überraschend ist, dass dabei die Optimierung der Lieferantenstruktur, wie auch vorher die Transparenz, für die Unternehmen von geringerem Interesse ist.

Ohne Beachtung dieser Punkte sind u. a. Kosteneffizienz und Rechtssicherheit allerdings nur bedingt umsetzbar.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

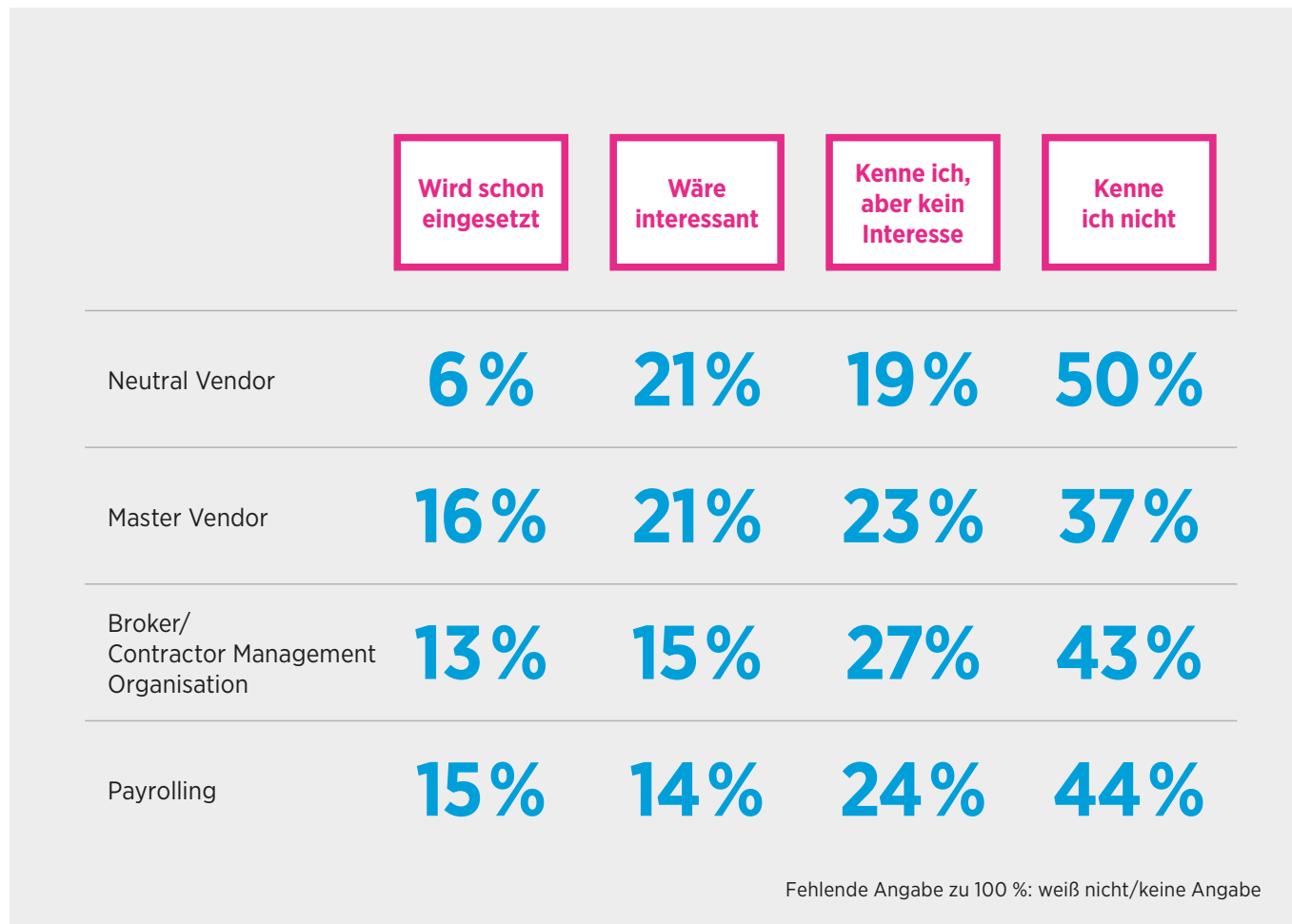
### Interesse an Themen bei der Auslagerung von Teilprozessen in der Beschaffung



Wenn Unternehmen an die Auslagerung von Teilprozessen im Rahmen der Beschaffung denken, ist das zentrale Motiv auch hier die Reduzierung von Kosten. Erst danach folgen mit Abstand Themen wie Volumenbündelung oder die Schaffung von Wettbewerb innerhalb der Lieferantenbasis. Letztgenannte Punkte führen allerdings erst – neben anderen Hebeln – zur Kostenreduktion.

## ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE

### Nutzung und Interesse an verschiedenen Modellen zum Management von Personalressourcen



Eine wichtige Feststellung ist, dass nur bei einer Minderheit der Unternehmen bisher Modelle aus dem Bereich Managed Service Providing eingesetzt werden.

Im Zusammenhang mit den vorherigen Ergebnissen betrachtet zeigt sich, dass bei der Mehrheit deutscher Unternehmen große Potenziale in der Beschaffung externer Personalressourcen noch nicht gehoben wurden.

# AUTOREN UND IMPRESSUM

---

## Autoren

**Marcel Suchy**, Hays  
**Kathrin Möckel**, Hays

## Impressum

---

**Herausgeber:** Bundesverband Materialwirtschaft,  
Einkauf und Logistik e. V. (BME)  
Bolongarostr. 82  
65929 Frankfurt am Main

Hays AG  
Frank Schabel  
Willy-Brandt-Platz 1-3  
68161 Mannheim

**Gestaltung:** Simon Wolf, Hays  
**Fotos:** Hays

**Hays**

Willy-Brandt-Platz 1-3  
68161 Mannheim  
T: +49 621 1788 0  
F: +49 621 1788 1299  
info@hays.de  
www.hays.de

Unsere Niederlassungen  
finden Sie unter  
[www.hays.de/standorte](http://www.hays.de/standorte)

© Copyright Hays plc, 2016. HAYS, die H-Symbole für das Unternehmen und die jeweilige Branche, Recruiting Experts Worldwide, das Logo Hays Recruiting Experts Worldwide und Powering the World of Work sind eingetragene Markenzeichen der Hays plc. Die H-Symbole für das Unternehmen und die jeweilige Branche sind Originaldesigns, die in vielen Ländern geschützt sind. Alle Rechte vorbehalten.