



«OUTSOURCING» statt «INSOURCING» – eine Frage des Vertrauens

Zeitlich befristete oder aussergewöhnlich umfangreiche Personalbeschaffungsprojekte können die Kapazitätsgrenzen der eigenen HR-Abteilung sprengen. Fehlen Zeit und Ressourcen, ist der Chief HR Officer auf externe Unterstützung angewiesen. Dabei stellt sich für ihn folgende Frage:

Reicht es, die operativen Aufgaben an einen externen Partner zu delegieren «Bridging the Gap», oder ist es sinnvoll, sich einen Partner ins Haus zu holen, der das Projekt nachhaltig und

strategisch angeht «Building a Bridge»? Für beide Fälle gilt: Verantwortung an Externe abzugeben birgt Risiken. Die Arbeitgebermarke kann leiden, die Reputation des HR-Teams kann Schaden nehmen.

Gelingt es jedoch, die Positionen nicht nur nachhaltig erfolgreich zu besetzen, sondern gleichzeitig die Arbeitgebermarke zu stärken und das Unternehmen strategisch weiterzubringen, festigt das die Position des HR innerhalb des Unternehmens nachhaltig. Damit dies

gelingt, braucht es einen Partner, der die Aufgabe ganzheitlich angeht und während der Projektphase buchstäblich mit Leib und Seele Teil des Unternehmens wird. Eine Voraussetzung dafür ist tiefes Vertrauen auf beiden Seiten. Ein Competence Insourcing ist nur dann erfolgreich, wenn sich ein Unternehmen dem Dienstleister gegenüber öffnet und sich auf ihn einlässt. Deshalb spielt bei der Wahl des passenden Partners neben dessen Know-how auch das Zwischenmenschliche eine wichtige Rolle.



Autoreninfo

Thomas Muhmenthaler ist Managing Partner der Viavanta AG. Er und sein Team begleiten Führungskräfte bei Fragen rund um die strategische Personalbeschaffung. Viavanta stärkt Unternehmen und deren Arbeitgebermarke mit dem Recruitment Partner Insourcing-Ansatz (RPI) in Direct-Search-Projekten sowie bei grossen Rekrutierungsoffensiven.