



*Unsere Leidenschaft für Ihren Erfolg*





**Sicher in die Zukunft**

HR Dienstleistungen als zusätzliche Chance

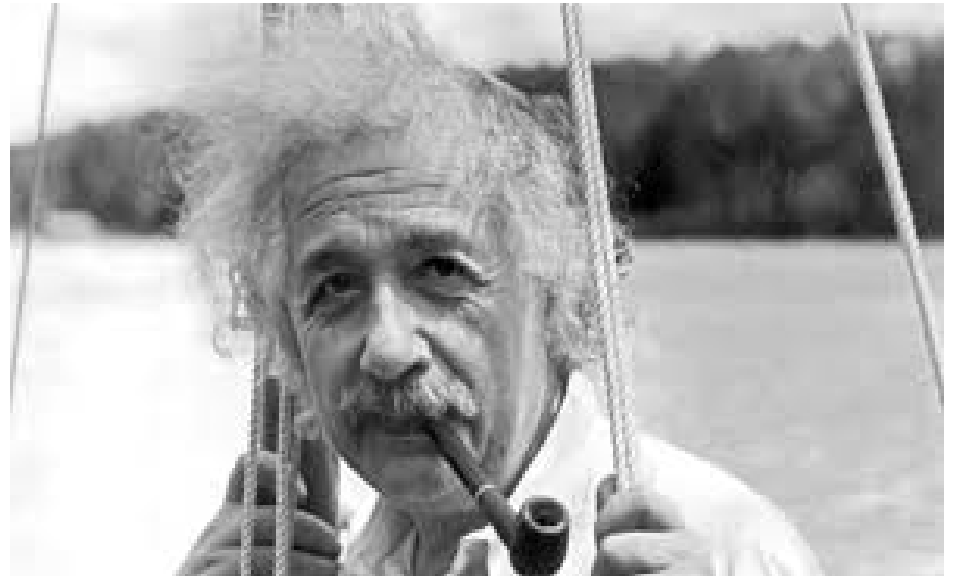
[www.truchsessbrandl.de](http://www.truchsessbrandl.de)


# Warum eigentlich etwas ändern?

## Warum nicht alles so lassen wie es ist?

- Never change a winning Team
- Never change a running system
- Schuster bleib bei deinen Leisten
- Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute liegt so nah?
- Alte Besen kehren gut
- „Das haben wir schon immer so gemacht...“
- „Haben wir schon versucht, hat nicht funktioniert...“

*„Die reinste Form des Wahnsinns ist es,  
alles beim Alten zu belassen und zu hoffen,  
dass sich etwas ändert!“*





***Wenn Du Meister bist in einer Disziplin,  
musst Du wieder Schüler werden in einer  
anderen.***

Asiatisches Sprichwort

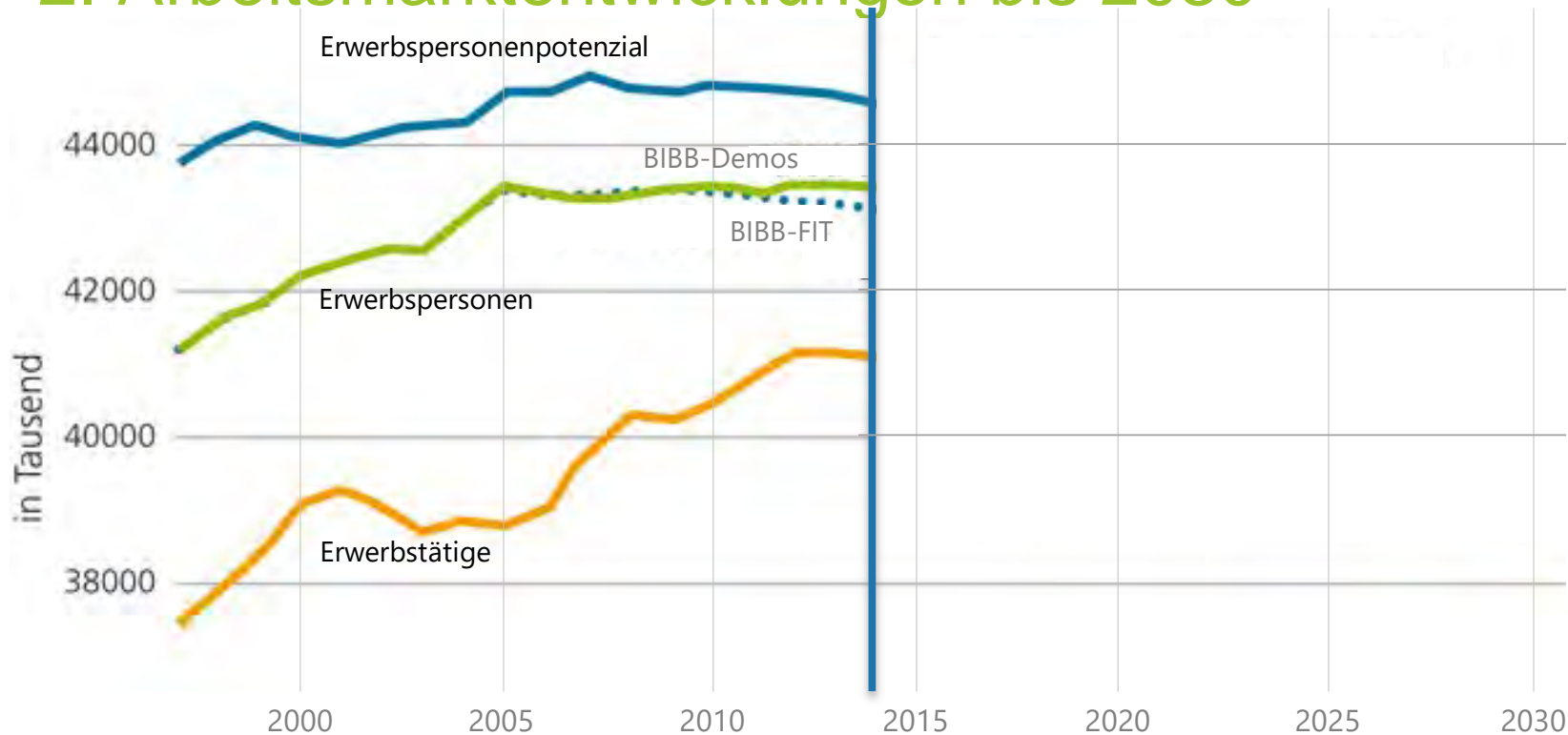


**3** gute Gründe über weitere Umsatzchance nachzudenken:

# 1. Externe Einflussnahme



## 2. Arbeitsmarktentwicklungen bis 2030





### 3. Wettbewerbssituation

- 18.000 Inhaber der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung
- 12.000 aktiv
- Jedes Jahr rund 100 neue Unternehmen
- Ca. 120.000 interne Mitarbeiter
- Viele Generalisten
- Immer mehr Spezialisten
- Rund 70 % des Umsatzes im gewerblichen Bereich
- + Konkurrenz durch „artverwandte“ Dienstleistungen

# „Neue“ notwendige Denkansätze

- Vom Personaldisponenten zum Job-Manager – lebenslange Karriere-Begleitung
- Die Lösung ist entscheidend – nicht die Vertragsform
- Systemdienstleister – anstatt Generalist
- Neue Möglichkeiten im Zeitalter der Digitalisierung nutzen
- Vom Lieferanten zum Berater
- Vom Lohnbüro zum attraktiven Arbeitgeber



HR-Dienstleistungen, die heute bereits  
angeboten werden

# Personal-Prozess Analysen

## **Ziel:**

- individuelle und maßgeschneiderte Lösungen + neue Ansätze und Ideen
- neutraler Blick von außen.

## **Prozess:**

- 1 – 2 bezahlte Berater Tage im Kundenbetrieb
- Interviews mit verschiedenen Abteilungen und Hierarchien
- Vorbereitete Fragebögen und Checklisten
- Beobachtung und Begleitung in Alltagssituationen
- Abschlussbesprechung
- Im Anschluss ausführliche Auswertung und Empfehlungen

# Personal-Prozess Analysen

Analyse Felder:

- Rekrutierung
- Einstellung + Onboarding + Einarbeitung
- Personalplanung
- Führung / Aus- und Weiterbildung / Ausstellung
- Flexibilisierung / Personaldienstleitung
- Personal-Administration
- Recht
- Kommunikation (nach innen und außen)
- Arbeitgebermarke / Image
- Gehaltsstrukturen u.v.m. ....

# Personal-Prozess Analysen

## **Ergebnis:**

- Tiefer Einblick in Ihr Kundenunternehmen
- Kundenbindung & Vertrauensaufbau
- Abheben vom Wettbewerb
- Neue Lösungen und Konzepte
- Wahrnehmung als Experte, Berater und Partner auf Augenhöhe (anstatt Lieferant)

## **Zielkunden:**

- Aktive Kunden
- Kleine und Mittelständische Unternehmen
- Alle Branchen!

# Personalberatung (P-Vermittlung)

Als ich sagte:

„Ich will ihn für unser Unternehmen  
tot oder lebendig“, lag die

Betonung auf

**LEBENDIG!!!!!!!!!!**



# Das Potential ist enorm

Rekrutierungskanäle	Budgetanteile in Prozent
Internet-Stellenbörsen	38,2
Personalberater, Headhunter/Executive Search	27,3
Printmedien	18,7
Zeitarbeitsfirmen	8,9

*Verteilung der Rekrutierungsbudgets der Top-1000 deutschen Unternehmen auf Kanäle*

Quelle: Recruiting Trends 2013, Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Goethe-Universität Frankfurt am Main, Centre of Human Resources Information Systems – CHRIS



# Azubi - Vermittlung

- Unterstützung bei der Suche, Auswahl und Einstellung von Azubis
- Vorhandene Netzwerke (z.B. die Kinder der eigenen Mitarbeiter)
- Vorträge an Schulen
- Begleitung bei Bewerbungsgesprächen
- Bewerbercoaching
- Employer Branding – dem Kunden helfen sein Unternehmen zu „verkaufen“
- Die Azubis von heute sind die Ansprechpartner oder Mitarbeiter von Morgen
- Marktlücke! Kaum ein Dienstleister bietet das an!!

# Bewerbermanagement / HR - Management

- Auslagerung der Rekrutierungsprozesse im Kundenbetrieb
- Sie übernehmen:
  - Schaltung von Anzeigen auf allen suchrelevanten Kanälen
  - Inkl. Anzeigengestaltung
  - Reaktion auf den Bewerbungseingang
  - Vorauswahl, Telefoninterviews und erste persönliche Gespräche
  - Zwischenbescheide, Zusagen, Absagen
  - Einstellungstest, Eignungstests, Potentialanalysen
  - Begleitung im Onboarding Prozess
- Sie treten im Namen des Kunden auf, oder als Personalpartner
- Reine Prozess-Dienstleistung

# Bewerbermanagement / HR - Management

- Mitarbeiter Aktenführung
- Zeugniserstellung
- Masseneinstellungen
- Potentialerkennung / Beförderungsprozesse
- Unterstützung bei Ausstellungen
- Interview - Coaching
- Pay-Rolling

# Veränderung ja oder nein?

Es gibt die

**„man sollte - müsste – könnte..“**

und es gibt die, die es **TUN**



Veränderung ja oder nein?

Da sind die **Unternehmer**

und die **Unterlasser**

# Veränderung ja oder nein?

Es gibt **Pioniere**

und Leute die sagen:

**„Wo kommen wir denn da hin?“**

# Glaubensgemeinschaft Zeitarbeit

- „Die Frage werde ich ihm (dem Kunden) nicht stellen, da er sie sowieso nicht beantworten wird.“
- „Alle Kunden wollen sparen. Wir sind das letzte Glied in der Reihe.“
- „Kunden benutzen uns.“
- „Das habe ich schon versucht. Das funktioniert nicht.“
- „Da brauchen wir gar nicht anzurufen. Der Kunde hat noch nie mit Zeitarbeit zusammengearbeitet und wird das auch nie tun.“
- „Für solche Aufträge bekommen wir sowieso keine Bewerber. Da brauche ich gar keine Anzeige zu schalten.“
- „Ich glaube, dass der Kunden mir folgendes damit sagen wollte:....“
- “Ohne konkrete Lösung oder Konzept gehe ich nicht zum Kunden und spreche das an“

## 2 Voraussetzungen für einen erfolgreichen Change

- **Begeisterung** für ein neues Ziel
- Oder der **Leidensdruck** ist groß genug



# Vorgehensweise: Erste Überlegungen

- Ideen entstehen durch Kommunikation mit anderen
- Eine Idee mit dem Kunden gemeinsam entwickeln
- Das Ohr am Markt haben- nur durch Akquise möglich!
- Kreativität entsteht in Ruhephasen
- Gute Bedarfsanalysen gewinnen immer mehr an Bedeutung und sind der Schlüssel zu neuen Umsatzchancen

# Vorgehensweise: Erste Überlegungen

- Neue HR-Dienstleistung identifizieren und JA sagen
- Die Teams abholen / einbinden / Anreize schaffen
- Strukturen und Rahmenbedingungen vorbereiten / schaffen
- Zielkunden definieren
- Marketing und Vertriebsprozesse anpassen
- TUN !
- Geduld und Durchhaltevermögen

# Sales Prozess

- Wer im Team hat welche Fähigkeiten und Kenntnisse? Wer kann was erklären/verkaufen? Was fehlt eventuell noch an Wissen? Wer traut sich was zu? Wer hat Lust dazu?
- Bedarfe erkennen durch gezielte Fragetechniken - NICHT BAUHLADEN!! Telefonleitfäden entwickeln.
- Vorteile für den Kunden herausarbeiten - Argumentation erlernen und trainieren - Argumente Entwickeln
- Pilotprojekte zum „üben“ gewinnen

## Beispiele für Zielkunden

- Wettbewerbskunden - Sie haben mit AÜ keine Chance
- Nicht Nutzer von AÜ
- Kleine und Mittelständische Unternehmen
- Branchen die wir eigentlich nie „auf dem Schirm“ hatten
- Ihre Stammkunden + inaktive Kunden

„Mit der richtigen Dienstleistungspalette stehen Ihnen nahezu alle Türen offen“



BRANDY  
R

