



Externe Spezialisten im Bankensektor: Einsatz, Motivation und Perspektiven

Eine Studie der Hays AG

im Rahmen des 1. Finance Forum Germany Juni 2009

Outline

1. Kennzeichnung der Stichprobe
2. Charakteristika des Einsatzes externer Spezialisten
3. Verantwortungsbereiche beim Einsatz externer Spezialisten
4. Einsatzvorteile
5. Einsatzherausforderungen
6. Rekrutierung von externen Spezialisten
7. Perspektiven
8. Management Summary

Kennzeichnung der Stichprobe



- Der Großteil der befragten Unternehmen (73,3%) ist dem Bankensektor zuzuordnen.
- Großunternehmen sowie klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) sind zu gleichen Teilen vertreten: jeweils 50% lassen sich den Gruppen zuordnen
- Die Stichprobenszusammensetzung erlaubt Aussagen über unterschiedliche Größenklassen (Großunternehmen und KMU) und den Bankensektor.

Kennzeichnung der Stichprobe



- Den größten Teil (73%) der Befragten in den Unternehmen bilden Entscheider auf oberer und mittlerer Hierarchieebene.
- Die Befragung erlaubt daher Rückschlüsse auf die Sourcing-Strategie der Unternehmen.

Einsatzcharakteristika



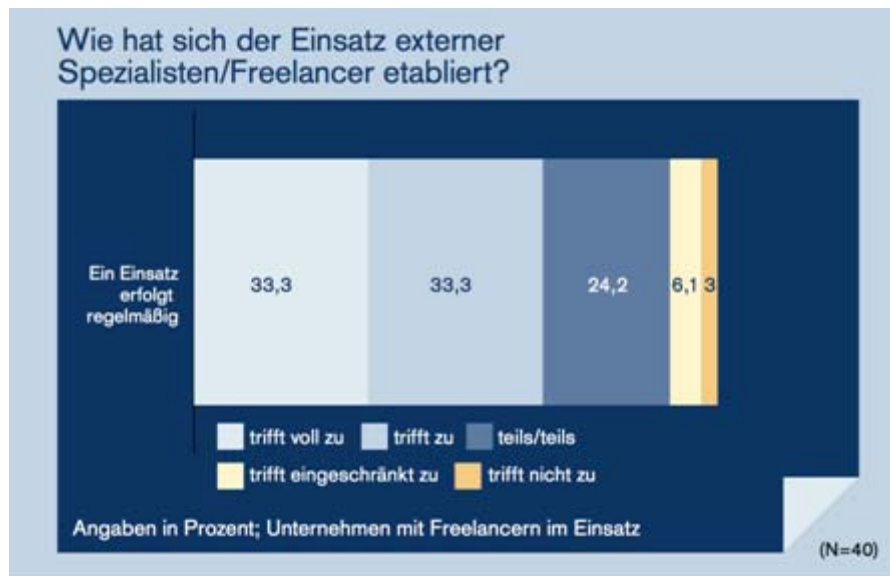
- Die IT bildet den Einsatzschwerpunkt in allen befragten Unternehmen. Ihr folgen mit großen Abstand Controlling und Finance und Einsätze im Vertrieb.

Einsatzcharakteristika



- Die IT bildet den Einsatzschwerpunkt in allen befragten Unternehmen. Ihr folgen mit großen Abstand Controlling und Finance und Einsätze im Vertrieb.
- Der Einsatzspektrum von Freelancern bei Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern ist wesentlich breiter als bei KMU.
- In kleineren Unternehmen im Bankensektor werden externe Spezialisten nicht für Forschung und Entwicklung (F&E), nicht in der HR-Abteilung und nicht im Einkauf eingesetzt.

Einsatzcharakteristika



- Im Verantwortungsbereich von 2/3 der Befragten gehört der Einsatz von externen Spezialisten/Freelancern zum Standardrepertoire von Sourcing-Maßnahmen.
- Bei unter 10% der Befragten hat sich der Einsatz noch nicht fest etabliert.

Einsatzcharakteristika



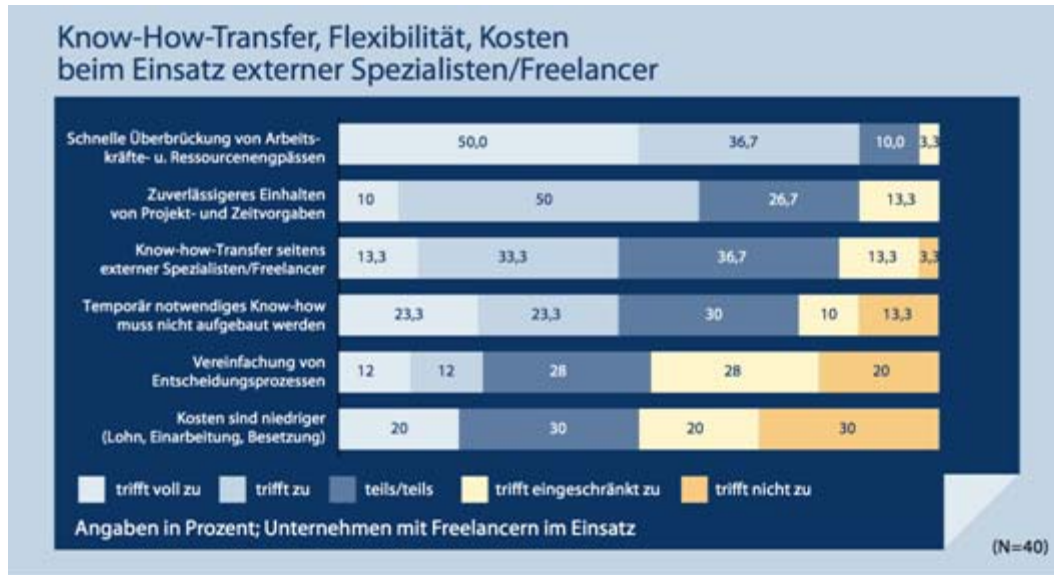
- Am häufigsten (von ca. 82% der Unternehmen) werden externe Spezialisten aufgrund ihres Know-How-Vorteils für besondere Projekte eingesetzt.
- Für 78% der Unternehmen bilden Sie zudem eine flexible Personalressource, wenn Lastspitzen auftreten.
- Einen längerfristigen Ersatz für interne, festangestellte Mitarbeiter stellen Freelancer nicht dar.

Verantwortungsbereiche



- Die Fachabteilung ist federführend bei der Auswahl, Steuerung und Administration von Externen. Hier findet eine Kompetenzkonzentration statt.
- Bei der Auswahl von externen Spezialisten greifen Unternehmen häufig auf die Unterstützung von externen Dienstleistern zurück.
- Die Personalabteilung und die Unternehmensführung vereinen tendenziell die wenigsten Kompetenzen hinsichtlich Auswahl, Steuerung und Administration von Externen auf sich.
- Am ehesten übernimmt die Personalabteilung administrative Aufgaben, während sich die Unternehmensführung an der Steuerung beteiligt.

Einsatzvorteile



- Vorteile des Einsatzes von externen Spezialisten im Bankensektor liegen klar in Ihrem flexiblen Einsatz begründet. Das sehen ca. 87% der Unternehmen so.
- Neben dem zuverlässigen Einhalten des Projektrahmens (60%), steht der Einkauf von temporär notwendigem Know-how und der Wissenstransfer an interne Mitarbeiter (47%) an dritter Stelle der Vorteile des Freelancereinsatzes.
- Vereinfachung von Entscheidungsprozessen und Kostenersparnis lassen sich mithilfe von Freelancern nur in Einzelfällen realisieren.

Einsatzherausforderungen



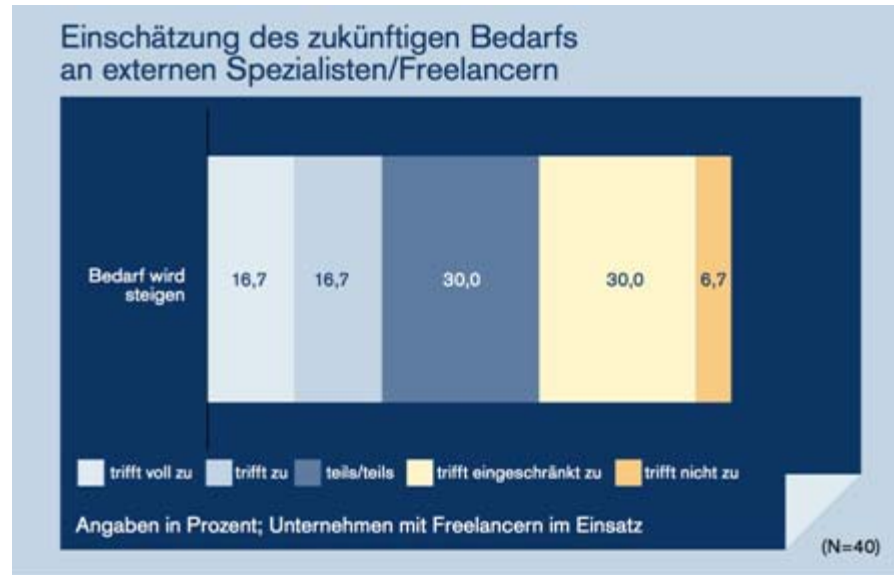
- Als stärkste Herausforderung (53%) wird die zusätzliche Einarbeitungszeit beim Einsatz von externen Spezialisten gesehen.
- Auch der Aufwand für Steuerung und Koordination wird von vielen (40%) als relativ hoch eingeschätzt. Bemerkenswert ist jedoch: Über ein Drittel der Unternehmen sieht hier kaum zusätzlichen Arbeit.
- Rechtliche Barrieren und mangelnde Akzeptanz innerhalb der Belegschaft wird vom Großteil (ca. 1/3) der Unternehmen nicht als wesentliche Herausforderung empfunden.

Rekrutierung



- Persönliche Netzwerke werden am häufigsten genutzt um passende externe Spezialisten zu rekrutieren.
- Auf externe Unterstützung von Personaldienstleistern wird fast ebenso häufig zurückgegriffen. Das spricht für eine stärkere Professionalisierung des Sourcings von Freelancern.
- Gezielte Eigenmaßnahmen – z.B. in Jobbörsen, durch Inserate, auf Messen – spielen im Bankensektor eine stark untergeordnete Rolle.

Perspektiven



- Der zukünftige Bedarf an externen Spezialisten wird in den meisten Unternehmen weiter steigen – zumindest in Teilbereichen.
- Nur 7% der Befragten denken, dass der Bedarf keinesfalls weiter steigen wird.
- Dies spricht für eine weitere Flexibilisierung von hoch spezialisierten Personalressourcen und eine stärkere Betonung von projektwirtschaftlichen Aspekten.

Perspektiven



- Eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und ein anhaltender Mangel an hoch qualifizierten Fachkräften wird – trotz der wirtschaftlich angespannten Lage – den Einsatz von Freelancern im Bankensektor hauptsächlich beeinflussen.
- Kostendruck spielt zusätzlich eine Rolle. Geringere Lohnkosten von Freelancern können hier allerdings kaum als Argument gelten, vielmehr sollten laufende Aufwendungen durch flexible, „on demand“-Rekrutierung und -Einsätze reduziert werden können.

Management Summary

- Der IT-Bereich bildet klar den Einsatzschwerpunkt von externen Spezialisten im Bankensektor. Die Hälfte der befragten Unternehmen setzt Freelancer auch im Controlling- und Finance-Bereich ein.
- Das Einsatzspektrum externer Spezialisten – über verschiedene Fachabteilungen hinweg - ist in Großunternehmen signifikant breiter als in mittelständischen Unternehmen aus dem Bankensektor. Großunternehmen beschäftigen Freelancer beispielsweise signifikant häufiger im Vertrieb, im Marketing, in der Forschung und Entwicklung sowie im Einkauf.
- Für den Großteil der Befragten gehört der Einsatz von Freelancern zum Standardrepertoire von Sourcing-Maßnahmen.

Management Summary

- Die Fachabteilung ist federführend bei der Auswahl, Steuerung und Administration von Externen. Hier findet eine Kompetenzkonzentration statt.
- Nutzensvorteile und Rekrutierungsgründe von externen Spezialisten sind in erster Linie ihre Flexibilität, die Möglichkeit temporärer Know-how-Nutzung und der Wissenstransfer an interne Mitarbeiter.
- Personaldienstleister unterstützen und beraten die meisten Unternehmen im Bankensektor vor allem beim Such- und Auswahlprozess geeigneter externer Spezialisten.

Hays

Willy-Brandt-Platz 1-3 · 68161 Mannheim

Tel. 0621 1788-0 · Fax 0621 1788 1299

info@hays.de · www.hays.de

Unsere Niederlassungen finden Sie unter
www.hays.de/standorte