



Wie externe Mitarbeiter Ihr Unternehmen bereichern können



Einleitung

In manchen Branchen hat sich der Einsatz externer Mitarbeiter als ein strategischer Lösungsansatz bewährt, der zur gesamten Geschäftsentwicklung und der Steuerung des lang- und kurzfristigen Wachstums beiträgt. Während einige Unternehmen externe Mitarbeitern lediglich dazu nutzen, geplante und ungeplante Mitarbeiterengpässe auszugleichen, schätzen andere Unternehmen deren impulsgebende Kraft. Für wiederum andere Branchen und Unternehmen werden externe Mitarbeiter erst jetzt zu einer wertvollen und nützlichen Wissensquelle.

In diesem Beitrag untersuchen wir, welchen Wert Unternehmen jeglicher Art, Größe und Branche durch den Einsatz externer Mitarbeiter schöpfen können.

Kosteneffizienz

Üblicherweise erhalten externe Mitarbeiter (Freiberufler) eine höhere Bezahlung als interne Mitarbeiter. Allerdings wäre es irreführend die reine Bezahlung der externen Mitarbeiter in die Kostenrechnung miteinzubeziehen. Es stimmt zwar, dass externe Mitarbeiter einen höheren Stunden- oder Tagessatz beziehen, jedoch haben sie keinerlei Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Abfindungen, Elternzeit oder unternehmensinterne Bonuszahlungen sind ebenfalls nur Festangestellten vorbehalten. Obwohl die Entlohnung der externen Mitarbeiter demnach höher sein mag als die der internen, können dennoch die langfristigen Einsparungen die kurzfristigen Kosten aufwiegen.

Durch den Einsatz fachkundiger externer Mitarbeiter kann das Unternehmen seine Arbeitsleistung und Personalstärke steigern oder verringern, ohne dafür die Anzahl der Festangestellten zu verändern. So kann das Unternehmen flexibel agieren und sich den Aufwand für langwierige Anwerbeverfahren ersparen.

Mitarbeitermangel

Externe Mitarbeiter bieten den Unternehmen die Möglichkeit, geplantem und unerwartetem Mitarbeitermangel beizukommen. Dieser kann auf Mutterschutz/Elternzeit, langfristigem krankheitsbedingtem Ausfall, Steigerungen der Geschäftstätigkeit oder neuen Projekten zurückzuführen sein, für die man kurzfristig eine andere Expertise ins Haus holen muss.

Festangestellte temporär durch zeitlich befristete Mitarbeiter zu ersetzen erweist sich nur selten als

effektiv. Dem Unternehmen entstehen hierdurch oftmals zusätzliche Kosten, die auf die nötige Einarbeitungszeit der neuen Mitarbeiter und schulungsbedingte Verzögerungen zurückzuführen ist, bevor sie tatsächlich produktiv werden.

Fehlende Expertise ins Haus holen

Festangestellte und externe Mitarbeiter erweisen sich für die Unternehmen auf unterschiedliche Art und Weise als wertvoll. Feste Mitarbeiter werden eingestellt, um die Fachkompetenz und Sachkenntnis eines Unternehmens langfristig zu erweitern, während externe Mitarbeiter meist ausschließlich für eine bestimmte Fachleistung eingestellt werden.

Externe Mitarbeiter ermöglichen den Unternehmen Zugang zu Kompetenzen, über die sie normalerweise nicht oder nicht ausreichend verfügen bzw. die sie nicht langfristig benötigen. So können die Unternehmen auf bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten zugreifen, wenn sie diese benötigen, und die Personalstärke entsprechend präzise und flexibel anpassen.

Die besten externen Mitarbeiter können weitreichende Erfahrung in vielen verschiedenen Projekten, Unternehmen und manchmal sogar unterschiedlichen Bereichen und Branchen vorweisen. Die von den externen Mitarbeitern eingebrachte Erfahrung und fachliche Kompetenz hat einen hohen Stellenwert und lässt sich unmittelbar praktisch umsetzen. Vorherige Projekte, deren Themenschwerpunkte und - ebenso wichtig - vorherige Erfolge haben ihnen ein umfassendes Wissen vermittelt. Die dauerhafte Bereitstellung derartiger Erfahrungen und Fachkenntnisse innerhalb des

Unternehmens würde erhebliche finanzielle und zeitliche Investitionen sowie einen größeren Mitarbeiterstamm erfordern und kann von vielen Unternehmen nicht geleistet werden.

Die Messlatte im Unternehmen höher legen

Durch die Beauftragung externer Mitarbeiter mit besonderen Kompetenzen beeinflusst ein Unternehmen unmittelbar, auf welche Fachkenntnisse und Erfahrungen es zugreifen kann. Auf lange Sicht kann man auf diesem Weg allerdings auch die Fachkompetenz der Festangestellten beeinflussen.

Die Kompetenz der festen Belegschaft wird insofern beeinflusst, als dass externe Mitarbeiter die Umsetzung optimaler Verfahrensweisen fördern, nützliche

Hilfestellung leisten können und ihr Wissen weitergeben. Sie können neue Ideen und Sichtweisen einbringen und dem Unternehmen weiterführende Erfahrungen und Kompetenzen zur Verfügung stellen. Festangestellte können dadurch profitieren, indem man ihnen ermöglicht dazuzulernen und umzudenken

Motivation & Objektivität

Externe Mitarbeiter sind nur so gut wie ihr vorheriges Projekt. Jedes Projekt prägt ihr Ansehen positiv oder negativ. Ihr Streben nach Erfolg ist daher besonders ergebnis- und erfolgsorientiert und zielt nicht auf eine mögliche Beförderung oder ein besseres Ansehen innerhalb des Unternehmens ab. Externe Mitarbeiter sind darauf bedacht, ihre Arbeit bestmöglich zu erledigen. Sie verfolgen keine Strategien oder Taktiken, wie es bei festen Mitarbeitern mitunter der Fall sein kann.

Wünschenswerte Eigenschaften

- Die Personen verfügen über die nötigen Fertigkeiten und Erfahrungen für diese Arbeit
- Sie sind selbstsicher und durchsetzungsfähig, ohne dabei jedoch aggressiv oder arrogant aufzutreten
- Sie sind sympathisch und können mit Menschen in verschiedenen Führungsebenen sowie unterschiedlichen Persönlichkeitstypen zusammenarbeiten
- Sie zeigen sich eindeutig leistungs- und erfolgsorientiert
- Sie haben gute Kommunikationsfähigkeiten, können andere motivieren und gut zuhören
- Sie sind wissbegierig und haben keine Angst, Fragen zu stellen
- Sie verfügen über ausreichend Erfahrung in Ihrer Branche und mit ähnlichen Projekten
- Sie können wirtschaftlich denken

Warnsignale

- Sie sind zu sehr auf ihren eigenen Vorteil bedacht und nicht auf das, was Ihnen nutzt
- Sie sind auffällig kreativ, wenn sie von vorherigen Erfahrungen erzählen
- Sie hören sich gern selbst reden und reden generell zu viel
- Sie vertreten ihre eigene Meinung zu stark
- Ihr Fokus liegt einzig auf dem Projekt, und sie berücksichtigen nicht die wirtschaftlichen Konsequenzen ihrer Leistungserbringung
- Sie sind nicht aufgeschlossen gegenüber anderen Sichtweisen
- Sie sind nicht flexibel genug
- Sie stellen keine Fragen über Ihr Unternehmen und zeigen kein Interesse daran, mehr über das Projekt / den Auftrag zu erfahren

Unser Recruitment-Leitfaden

Mit diesem Leitfaden möchte Progressive seine Partner unterstützen und marktführende Recruitment-Strategien anbieten. Er erteilt Rat zu optimalen Verfahrensweisen und vermittelt wertvolles Wissen, um Sie bei wichtigen Entscheidungen zu unterstützen, die das Wachstum Ihres Unternehmens fördern und Sie sämtliche Herausforderungen der Mitarbeitergewinnung bestehen lassen.

Weitere Leitfäden in dieser Reihe:

Der Aufbau einer überzeugenden Arbeitgebermarke

Ein Recruitment-Leitfaden von Progressive