

## [persofaktum: Personaldienstleister im Vergleich](#)

Yvonne Neubauer, 13.12.2010

Egal ob Strom, Flüge oder weiß der Geier, wofür der Online-Konsument bereit ist Geld zu zahlen - das Internet bietet Vergleichsmöglichkeiten der verschiedensten Anbieter. Der Trend zum Vergleich hält zunehmend auch im HR-Bereich Einzug.

Den passenden Dienstleister für das Personalwesen zu finden ist dabei kein leichtes Unterfangen. Unternehmen geben nicht nur ungern sensible Daten heraus, sondern der Markt ist auch sehr unübersichtlich: Wen aus dem Dschungel an externen Beratern zu Personalentwicklungs- oder beispielsweise Recruitingthemen herausfischen?

Seit Ende September 2010 ist das StartUp [persofaktum](#) auf dem Markt. Gegründet von Stefan Jaeger, zuletzt für das globale Qualitäts- und Prozessmanagement eines Recruitment Process Outsourcing-Anbieters verantwortlich, und Lasse Seidel, zuvor im Bereich Recruiting, Personalmarketing, Personalprozesse, Outsourcing und Einkauf von Dienstleistermanagement tätig. Transparenter, vergleichbarer und passgenauer wollen sie nach eigenen Angaben den Markt der Personaldienstleistungen machen und dabei win-win-Ansätze für suchende Unternehmen und anbietende Dienstleister herausstellen. HRinside hat [Lasse Seidel](#) genauer zu dem anbieterneutralen und nicht provisionsabhängigen Konzept von persofaktum gefragt.

### **Wie kam es zu der Idee von persofaktum?**

Unsere bisherigen Jobberfahrungen haben uns gezeigt, dass der Markt der Personaldienstleistungen sehr intransparent und unübersichtlich ist. Ideen oder Ansätze, dies zu ändern, gab es schon früh und viele, auch in diversen Konstellationen. Diese haben aber aus unterschiedlichen Gründen nicht gepasst. Unser aktuelles Modell ist entstanden aus vielen, vielen Gesprächen mit Personalverantwortlichen und Personaldienstleistern und wird permanent weiterentwickelt. Es freut uns aktuell sehr, dass wir bereits die ersten positiven Rückmeldungen zum deutlich messbaren Mehrwert von persofaktum erhalten.

### **Wie funktioniert persofaktum?**

Ein Unternehmen, das einen Bedarf an Personaldienstleistungen (Training, Seminare, operative/strategische Fragestellungen, Recruitingbedarf etc.) hat, schreibt diese anonymisiert auf der Plattform aus. Die Dienstleister geben ihren Lösungsansatz binnen sieben Tagen in eine vorgegebene Gebotsmaske ein. Vom 8.-14. Tag kann nun das ausschreibende Unternehmen alle eingegangenen Gebote sichten und vergleichen. Bis hierhin ist alles anonymisiert. Bei Auswahl von einem oder mehreren Geboten werden die Kontaktdaten beidseitig freigeschaltet und es können unmittelbar weiterführende Gespräche aufgenommen werden. Bei der Ausgestaltung aller Masken liegt der Fokus auf den Qualitätskriterien. In diesem sensiblen Umfeld ist nicht der Preis das entscheidende Kriterium, sondern die Qualität der Angebote und die Erfahrung der Anbieter.

### **Für welches Hauptproblem von Personaldienstleistern und Personalern will persofaktum eine Lösung anbieten?**

Ein Personaler/suchendes Unternehmen benötigt bei persofaktum kumuliert maximal 2-3 Stunden, um Lösungen zu erhalten und diese untereinander zu vergleichen. Für Dienstleister ist persofaktum eine seriöse Akquiseplattform mit hoch relevanten Aufträgen.

### **Welche Vorteile sollen Personaldienstleister haben, wenn sie sich bei persofaktum registrieren?**

Über allem stehen wohl die Qualität und Relevanz der ausgeschriebenen Aufträge. Wer bei persofaktum bietet, weiß, dass auch ein tatsächliches zu vergebendes Budget dahinter steht. Darüber hinaus ermöglichen unsere Gebotsmasken es, sich und den eigenen Lösungsansatz ganz individuell darzustellen.

### **Welche Vorteile sollen Personalverantwortliche haben, die über persofaktum suchen?**

Sie sparen Zeit, erhalten individuelle und meistens neue Lösungsansätze und bleiben so lange anonym, bis Sie diesen Zustand aktiv ändern. Recruiter haben im Modul 4 Kandidatensourcing die Chance, den Besetzungsprozess mit Personalberatungen zu ergänzen und ggf. drastisch abzukürzen.

### **Durch welche Mechanismen will persofaktum sichern, dass bei den Dienstleistern Qualitätskriterien im Vordergrund stehen?**

Zunächst sichert unser Preis-Modell eine gewisse Verbindlichkeit und Ehrlichkeit in der eigenen Darstellung. Die Gebotskriterien haben wir im Vorfeld in zahlreichen Gesprächen mit Unternehmen und Dienstleistern entwickelt und passen sie bei Bedarf auch zukünftig an die in Unternehmen herrschenden Prozesse und Notwendigkeiten an. Letztlich dient ein internes Bewertungssystem dazu, sowohl die Qualität der Dienstleister/Gebote als auch die Qualität der Ausschreibungen zu sichern. Da wir die Recherche eigenständig mit einem fachlich fundierten Team durchführen, sorgt auch dies für hohe Standards.

### **Ist die Vergleichbarkeit und das Bewerten von Dienstleistern im Personalwesen ein neuer Trend?**

Die Vergleichbarkeit dient ja zunächst der Findung der richtigen und individuell passenden Lösung. Eine Bewertung kann bei uns nur bis zu einem gewissen Grad erfolgen, da wir schließlich nur vermitteln und mit dem letztendlich durchgeführten Auftrag nichts mehr zu tun haben. Unterm Strich kann man aber wohl sagen, dass der Druck im Personalwesen weiter steigen wird. Es wird also für Unternehmen immer wichtiger, teure „Fehlschüsse“ bei der Wahl der passenden Personaldienstleistungslösung zu vermeiden und unterschiedliche Lösungsansätze zu vergleichen.

### **Es gibt ja durchaus Konkurrenten, die vergleichende Komponenten ebenso anbieten – warum nehmen Sie trotzdem für sich ein Alleinstellungsmerkmal auf dem Personaldienstleister-Markt in Anspruch?**

Wir sind anbieterneutral und nicht provisionsabhängig. Unsere Prozesse kommen unseren beiden Kundengruppen, soweit es in einem gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang möglich ist, entgegen. persofaktum wurde in enger Abstimmung mit Unternehmen UND Dienstleistern konzipiert. Sowohl in qualitativer wie in preislicher Hinsicht. Uns ist aktuell keine andere Plattform bekannt, mittels der man sich gut 70% der einzukaufenden Personaldienstleistungslösungen beschaffen kann.

### **Wie begegnen Sie dem Vorwurf des Lohndumpings durch Ihr Vergleichsportal?**

Unsere Erfahrung zeigt, dass es am Ende auf die richtige Lösung und nicht auf x Euro Preisunterschied ankommt. Die Preise auf persofaktum bilden die Grundlage für spätere Gespräche und eine Orientierung. Letztlich weiß keiner unserer Dienstleister, welches Budget das ausschreibende Unternehmen vorgesehen hat – man nennt einfach seinen fairen und „normalen“ Dienstleistungs-Preis aufgrund der detailliert vorliegenden Anforderungen.

### **Welche Kosten fallen für Personaldienstleister und Personaler an?**

Es gibt eine monatliche Gebühr für die Nutzung der Technik für ausschreibende Unternehmen und Dienstleister. Hierdurch wird indirekt auch die Relevanz der Ausschreibungen und Gebote erhöht. Die Dienstleister zahlen im Falle einer Gebotsauswahl durch das ausschreibende Unternehmen eine Kontaktfreischaltungsgebühr und wissen zu jedem Zeitpunkt im Vorfeld, wie hoch diese sein wird. Für die Dienstleister ist persofaktum also maximal so teuer wie ein Eintrag in einer sogenannten Expertendatenbank – nur mit deutlich höherer Relevanz. Für die ausschreibenden Unternehmen rechnen sich die Kosten schon allein durch die gesparte Zeit und sicherlich auch durch die Bandbreite der angebotenen Lösungen.

### **Wie entwickelt sich der Personaldienstleistermarkt im HR-Bereich in den nächsten drei Jahren?**

Schwer zu sagen. Geht es wirtschaftlich weiter aufwärts, wird diese Branche boomen. Da aktuell Themen wie Social-Media-Recruiting, Talentpool, Fachkräftemangel oder war for talents einen sehr hohen Stellenwert einnehmen, wird es unterm Strich immer aufwändiger werden, die wirklich guten und effizienten Dienstleister und Lösungen zu finden – hier setzt persofaktum unter anderem an.

Unser Modul 4 geht einen neuen Weg in der Zusammenarbeit von Recruitern und Personalberatern – neben den beratenden Dienstleistungen sehen wir hier das meiste Potential.

Zur Person Lasse Seidel



Schon während seines BWL-Studiums hat Lasse Seidel ein starkes Interesse an Themen aus dem Personalmanagement gehabt. Nach seinem Abschluss hat er Unternehmen im Bereich Recruiting, Personalmarketing, Personalprozesse, Outsourcing und Einkauf von Dienstleistermanagement beraten. Zusammen mit Stefan Jaeger gründete er [persofaktum](http://persofaktum.de) im März 2010. Seit Ende September 2010 ist persofaktum online.

**Quelle:** <http://www.startupcareer.de/1905/persofaktum-interview-lasse-seidel-personaldienstleister-headhunter-recruiter-personalentwicklung-hr/>