



**Mehr Respekt.
Weniger Blabla.**



**Mehr Überholspur.
Weniger Sackgasse.**



**Mehr Spielfeld.
Weniger Ersatzbank.**

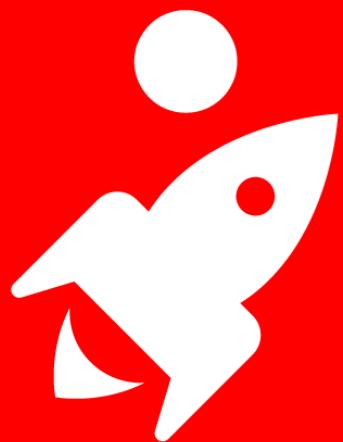
Bindung ist das neue Recruiting

Tagung der kaufmännischen Ausbildungsleiterinnen
und Ausbildungsleiter

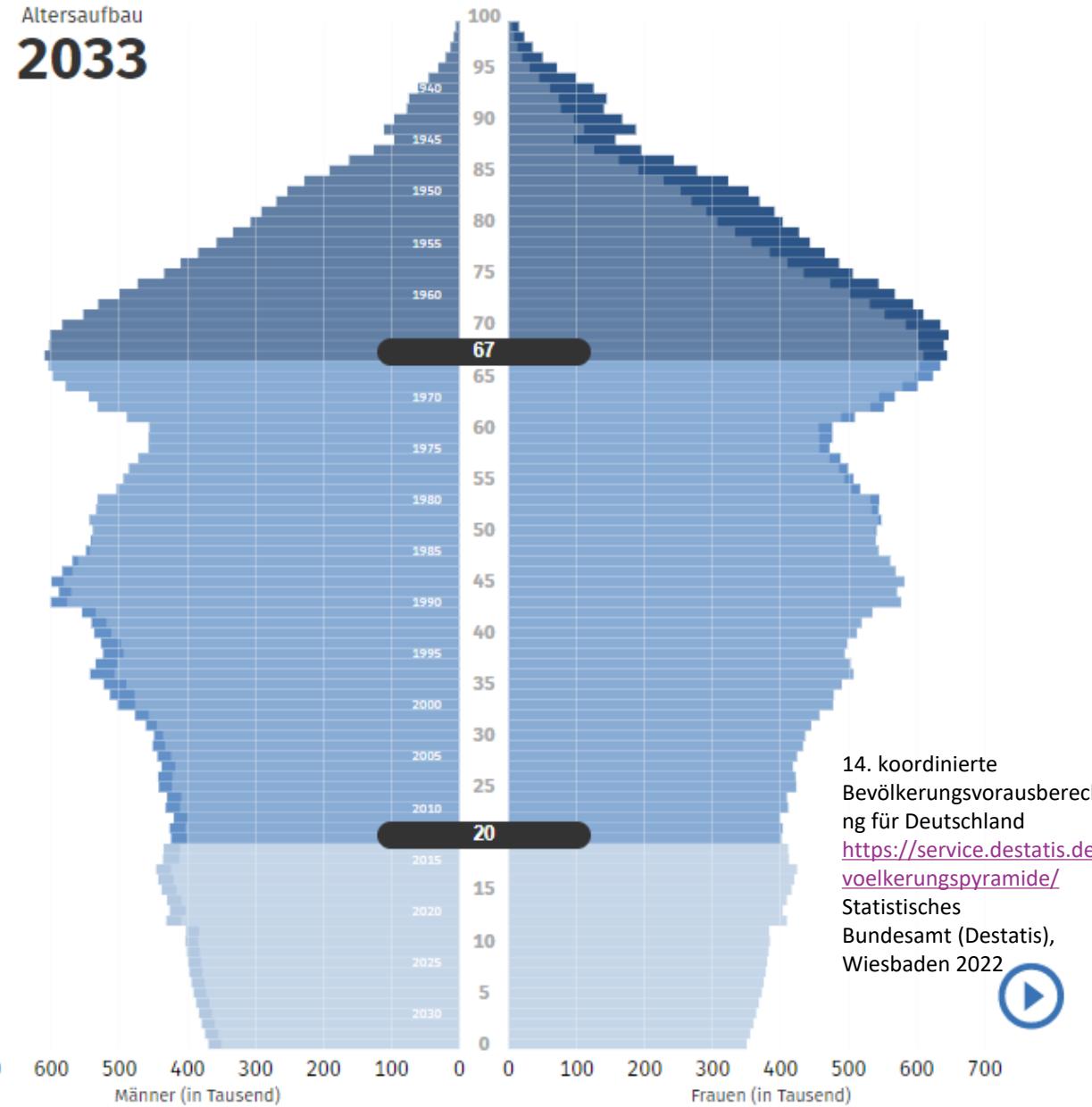
13./14. Juni 2023



Finanzgruppe
Deutscher Sparkassen- und Giroverband



In den nächsten 5-10 Jahren verlassen so viele Menschen den Arbeitsmarkt wie nie zuvor.



Und das Problem könnte noch größer werden, denn

- **46 %** der in europäischen KMU Beschäftigten planen, sich in den nächsten 12 Monaten nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen.
- Die wichtigsten Gründe, weshalb Arbeitnehmer europäischer KMU kündigen, sind **mangelnde Wertschätzung** für die geleistete Arbeit und **fehlende Gelegenheiten zur beruflichen Weiterentwicklung**.

Fluktuationskosten in Millionenhöhe

ein Beispiel

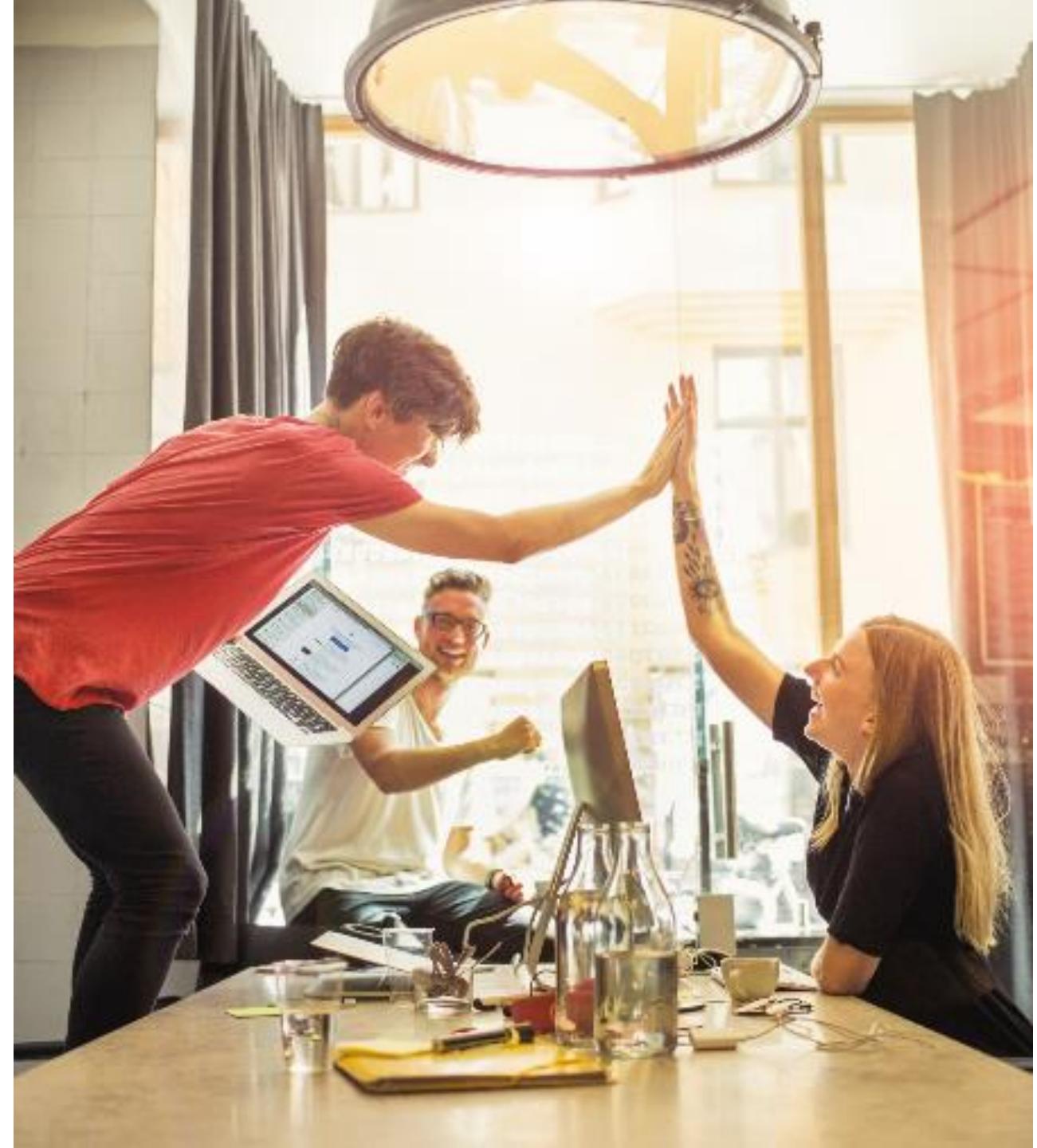
Einsparpotenzial bei
Senkung der
Fluktuationsrate um 2
Prozentpunkte:
681.450

Im Rahmen dieses Rechners wird sich auf anerkannte Schätzwert aus der Wissenschaft berufen: Es wird davon ausgegangen, dass Kosten in Höhe des 0,5-fachen bis 2-fachen des Jahresgehaltes des Mitarbeitenden durch den Austritt verursacht werden

Fluktuationsrechner

Anzahl Mitarbeitende zu Beginn der Periode	770	€ Jahresgehalt aller Mitarbeitenden	59.000,00 €
Abgänge in der Periode	50	Flukturationsrate aktuell	6,56%
Zugänge in der Periode	42	Flukturationsrate gewünscht	4,56%
Komplexität der Stelle und Schwierigkeit der Nachbesetzung	Niedrig		
Kosten der Fluktuation aktuell			
+ Austrittskosten: Entgeltfortzahlung, administrativer Aufwand, Abfindung			
+ Such- und Auswahlkosten Kosten für Stellenanzeige, administrativer Aufwand, Kosten für Personaldienstleister			
+ Eintrittskosten: Höheres Entgelt, Kosten für Schulungen, administrativer Aufwand, Einarbeitungskosten			
+ Opportunitätskosten Minderleistung vor Kündigung, fehlende Leistung während Nachbesetzung, Minderleistung je nach Komplexität für einige Monate nach Nachbesetzung			
+ Risiko einer Fehlbesetzung			
= 2.235.156,00 €			
Einsparpotential durch senken der Fluktuation			
681.450,00 €			

Recruiting alleine
wird den
Personalbedarf in
Zukunft nicht decken
können!





„Wie schaffen wir es, unsere Nachwuchskräfte und erfahrenen Mitarbeitenden zu **begeistern**, gezielt in ihren Kompetenzen zu **fördern** und emotional zu **binden?**“

Kommt Ihnen die folgende Situation bekannt vor?

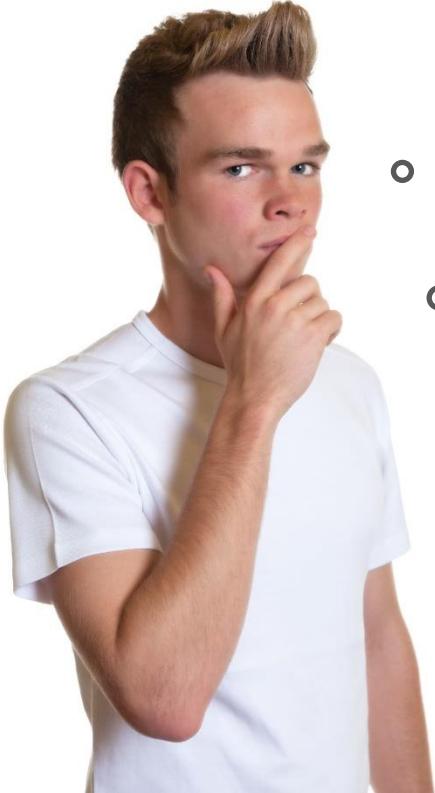


Ein halbes Jahr früher ...

Flexible Arbeitszeiten sind Bedingung

Ist Sparkasse das Richtige für mich?

Die Arbeit muss Sinn machen. Ich möchte mitgestalten



Ich möchte eine abwechslungsreiche Arbeit.

Für mich ist das Gehalt wichtig, um mich abzusichern.

Die Arbeit soll kein Dauerlauf sein. Ich möchte noch genügend Zeit neben der Arbeit haben.

Was erwarten die Professionals von einem Arbeitgeber?

4

26,3%

Unternehmen

- Innovationskraft
- Internationales Umfeld
- Sozial und ökologisch verantwortungsvolles Unternehmen
- Standort
- Unternehmenserfolg
- Unternehmensprodukte und Dienstleistungen



3

39,2%

Konditionen

- Gehalt
- Karriereperspektiven
- Sicherheit der Anstellung
- Status & Prestige

1

47,2%

Unternehmenskultur

- Berufliche Chancengleichheit / Diversity
- Führungsstil
- Genug Zeit neben der Arbeit
- Kollegenzusammenhalt
- Wertschätzung der Mitarbeitenden

2

46,1%

Arbeitswelt

- Arbeitsaufgaben
- Persönliche Entwicklung
- Selbstständiges Arbeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten

Arbeitgeberattraktivität
steigern und Mitarbeitende
binden, erfordert einen
ganzheitlichen Blick auf die
Organisation

Unternehmenskultur

Kultur ist das Unterbewusstsein einer Organisation

Kommunikation Flexibilität
Werte Vielfalt Gleichberechtigung
Miteinander Offenheit
Vision Zeit Vision Weiterentwicklung
Teamarbeit Chancengleichheit
Fehlerkultur Digitalisierung
Gestaltungsmöglichkeiten

Führungstil

Werbung gut – alles gut?

Realität

Außendarstellung



Wer kümmert sich?

48 % der befragten Personalverantwortlichen sagen, dass ihr Führungsteam das Ausmaß des aktuellen Fachkräftemangels nicht erkennt.

55% der Personalverantwortlichen sagen, dass Verwaltungsaufgaben sie davon abhalten, Zeit in strategische Aufgaben zu investieren.

Fazit

- Personal wird in vielen Branchen zum existentiellen Engpassfaktor der Zukunft – trotz Automatisierung und Digitalisierung.
- Mitarbeitende stellen andere Forderungen, weil sie wissen, dass sie es können.
- Um für Mitarbeitende attraktiv zu bleiben, dürfen wir nicht nur den Blick nach Außen richten, sondern nach Innen.
- Die Kultur ist der Kitt, der alle zusammenhält.
- Mitarbeiterbindung ist Voraussetzung für ein erfolgreiches Recruiting.

Und dafür benötigen Personaler Zeit und Ressourcen!
- Jetzt neu aufstellen, um die Zukunft zu sichern -