



# Bindung ist das neue Recruiting

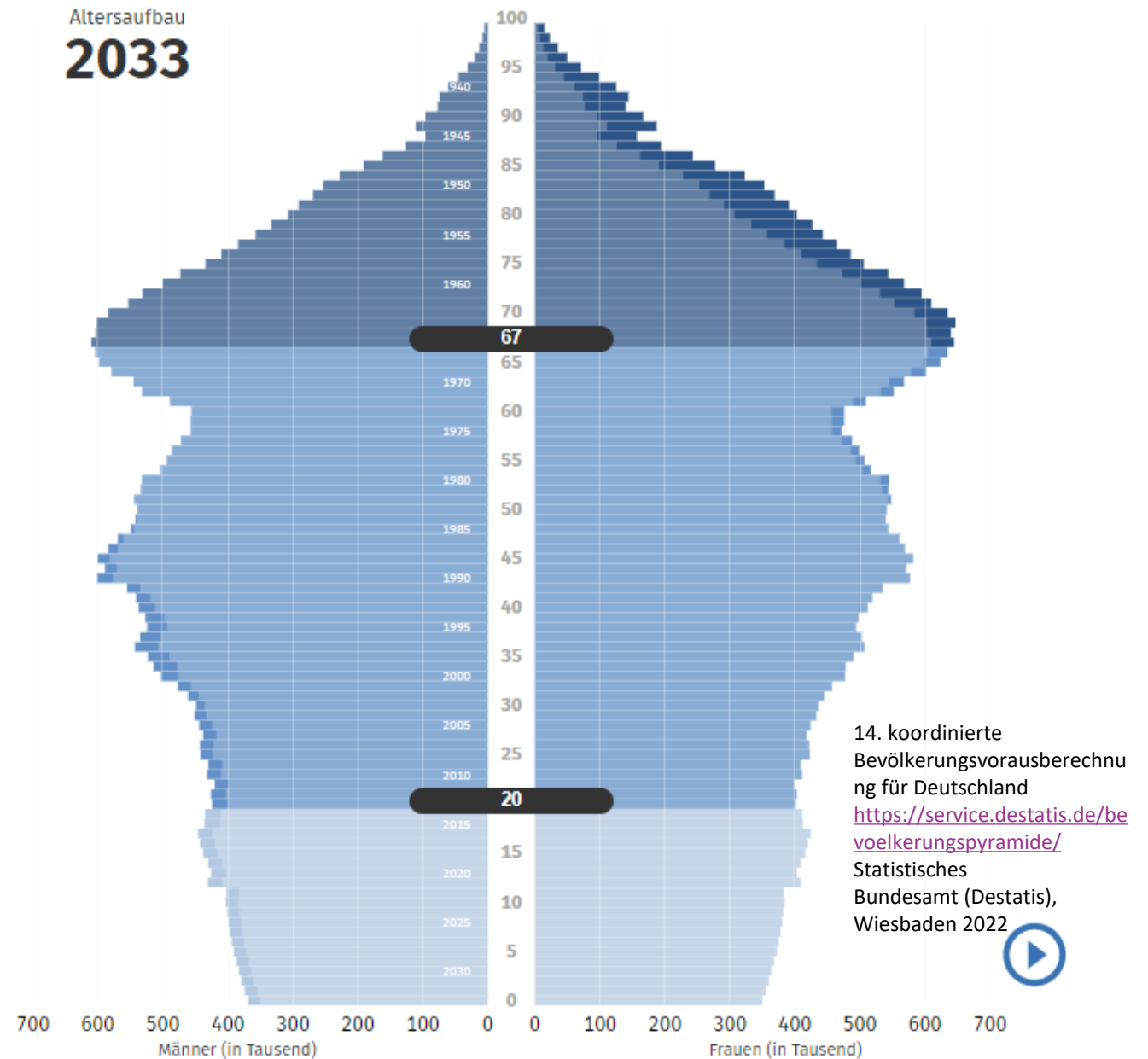
Tagung der kaufmännischen Ausbildungsleiterinnen  
und Ausbildungsleiter

13./14. Juni 2023



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

Gleichzeitig steigen so  
wenige Menschen in 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

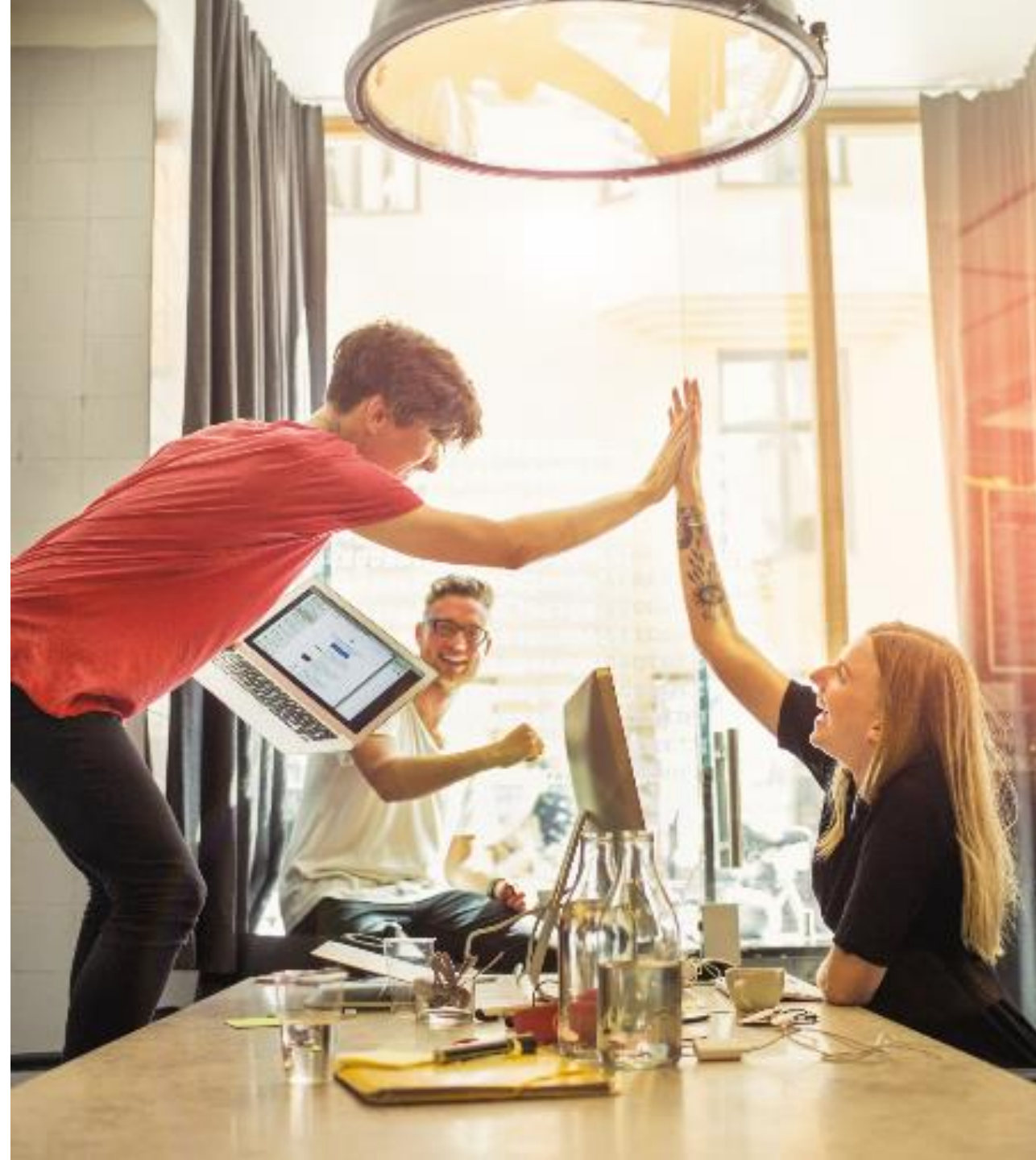
Einsparpotenzial bei  
Senkung der  
Fluktuationsrate um 2  
Prozentpunkte:  
**681.450**

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	Fluktuationsrate aktuell	6,56%
Zugänge in der Periode	42	Fluktuationsrate gewünscht	4,56%
Komplexität der Stelle und Schwierigkeit der Nachbesetzung	Niedrig		
Kosten der Fluktuation aktuell			
+ <b>Austrittskosten:</b> Entgeltfortzahlung, administrativer Aufwand, Abfindung			
+ <b>Such- und Auswahlkosten:</b> Kosten für Stellenanzeige, administrativer Aufwand, Kosten für Personaldienstleister			
+ <b>Eintrittskosten:</b> Höheres Entgelt, Kosten für Schulungen, administrativer Aufwand, Einarbeitungskosten			
+ <b>Opportunitätskosten:</b> Minderleistung vor Kündigung, fehlende Leistung während Nachbesetzung, Minderleistung je nach Komplexität für einige Monate nach Nachbesetzung			
+ <b>Risiko einer Fehlbesetzung</b>			
= 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 ...



# 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

## Konditionen

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

39,2%

1

## Unternehmenskultur

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

47,2%

2

## Arbeitswelt

- Arbeitsaufgaben
- Persönliche Entwicklung
- Selbstständiges Arbeiten
- Weiterbildungsmöglichkeiten

46,1%



Finanzgruppe

Deutscher Sparkassen- und Giroverband

Quelle: Trendence-Studie 2023

KWB-Tagung 13./14. Juni 2023

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

Unternehmenskultur

# Kultur ist das Unterbewusstsein einer Organisation

Kommunikation Flexibilität  
Werte Vielfalt Gleichberechtigung  
Wertschätzung  
Offenheit  
Miteinander Transparenz  
**Führungsstil**  
Vision Zeit Vision Weiterentwicklung  
Teamarbeit Chancengleichheit  
Fehlerkultur Digitalisierung  
Gestaltungsmöglichkeiten



# Werbung gut – alles gut?

**Realität**

**Außendarstellung**



Finanzgruppe

Deutscher Sparkassen- und Giroverband

KWB-Tagung 13./14. Juni 2023

# 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 -**