VON RUNDSTEDT

VON RUNDSTEDT

FACHKRÄFTEMANGEL

IST SMARTES RECRUITING DIE LÖSUNG?

Georg C. Scheiber | 19.02.2024

IHR PARTNER FÜR DIE WORKFORCE TRANSFORMATION

VON RUNDSTEDT

Mittelstand bis Konzern

86%

86% der größten Unternehmen Deutschlands arbeiten mit uns.

Familienunternehmen

Sophia von Rundstedt führt das 1985 gegründete Unternehmen in 2. Generation.

International aufgestellt, lokal verwurzelt

An mehr als 25 Standorten in DACH und in über 100 Ländern weltweit.

Marktführer und Pionier im Outplacement

38+

Wir begleiten seit rund 40 Jahren Menschen in beruflichen Veränderungen.

Power eines starken Teams

Rund 300 Expertinnen und Experten setzen sich täglich für den Erfolg Ihres Projekts ein.

Experte für Workforce Transformation

500 Um- und Abbauprogramme haben wir realisiert und rund 100.000 Mitarbeitende individuell beraten.

VON RUNDSTEDT

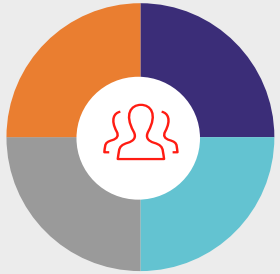
DIE HERAUS-FORDERUNG

VON RUNDSTEDT

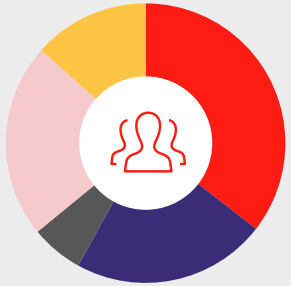
DER KOMPETENZBEDARF VERÄNDERT SICH RASANT UND TIEFGREIFEND.

UNTERNEHMEN SEHEN MORGEN ANDERS AUS ALS HEUTE.

Heutiges Kompetenzset



Zukünftiges Kompetenzset



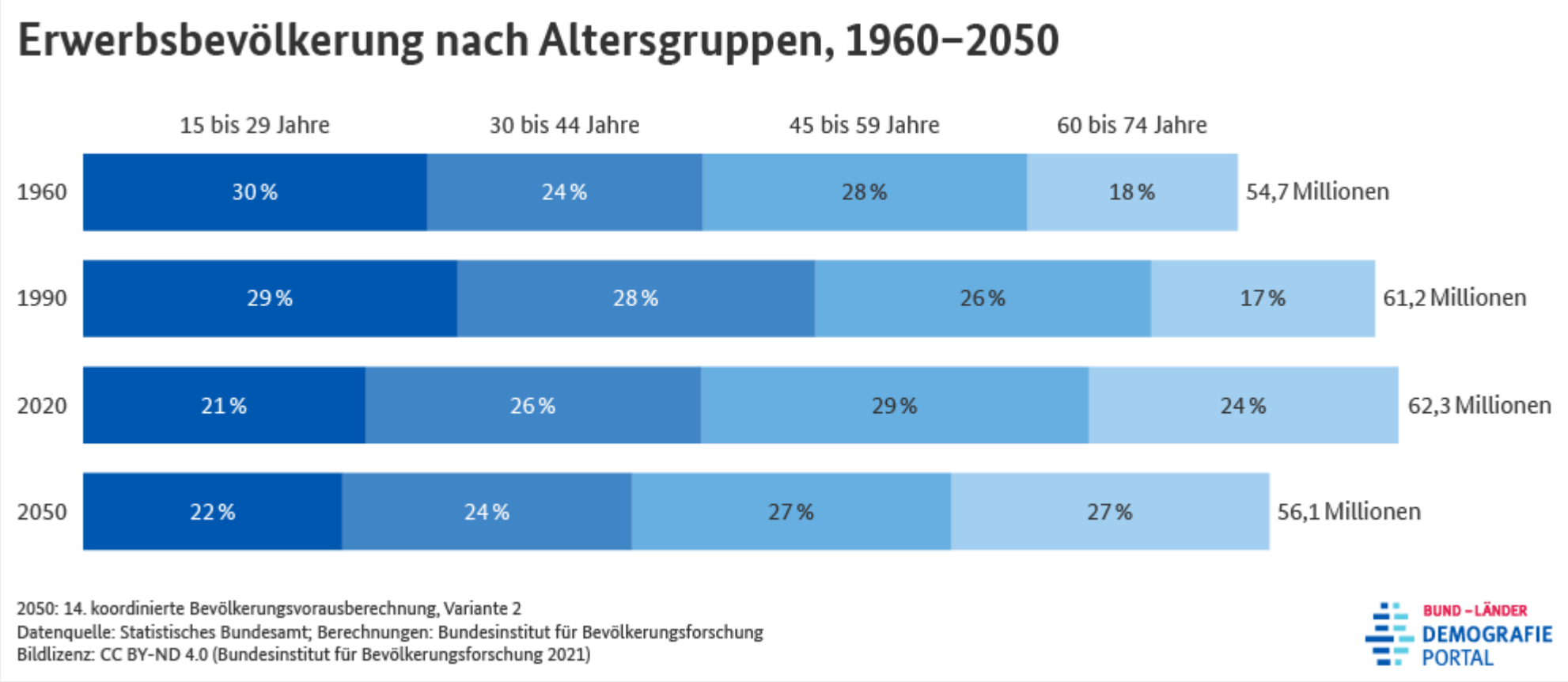
50% der Arbeitnehmenden werden bis 2025 ein Reskilling benötigen.

40% der Kernkompetenzen, die Arbeitnehmende benötigen, werden sich in den kommenden fünf Jahren ändern.

DEMOGRAPHISCHE HERAUSFORDERUNGEN

VON RUNDSTEDT

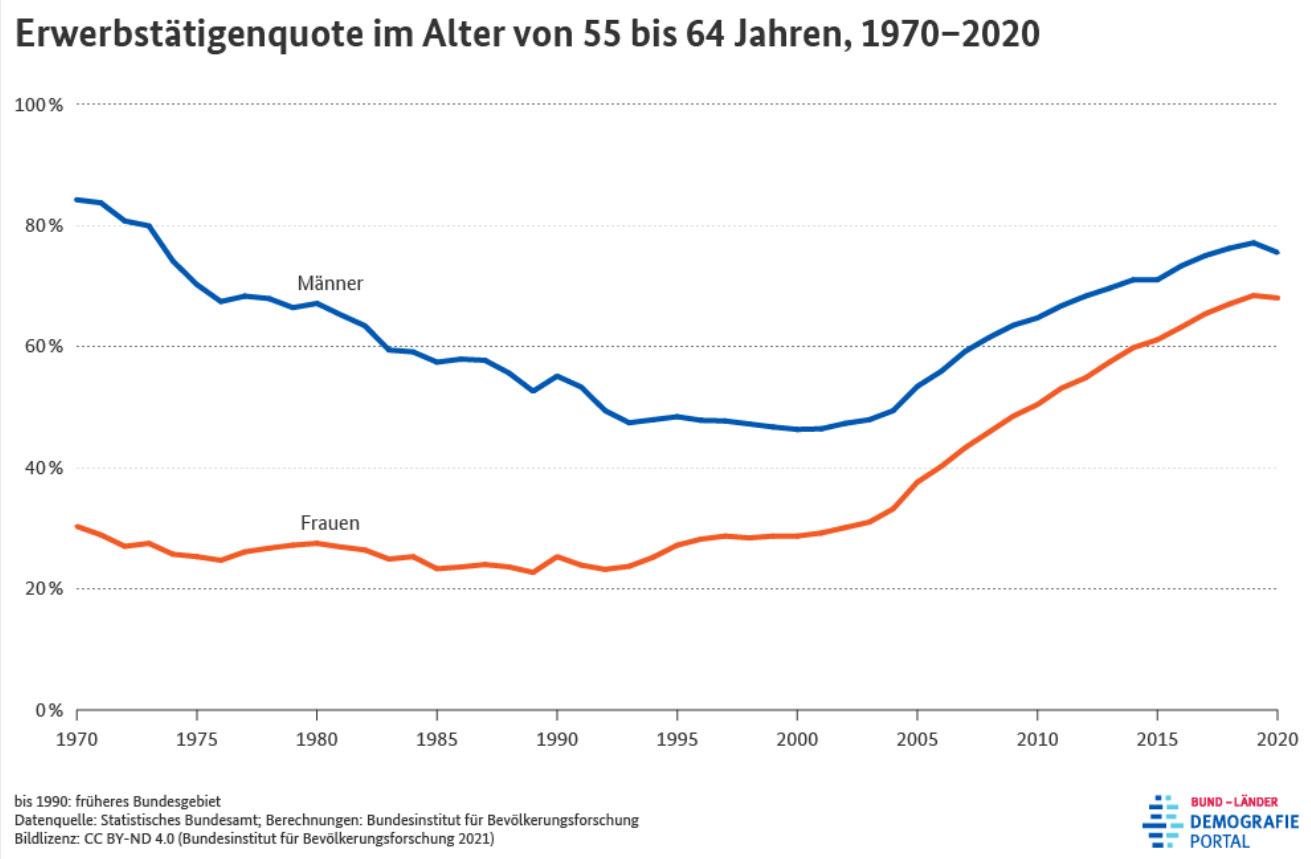
Die Erwerbsbevölkerung und damit das Rekrutierungspotenzial schrumpft



DEMOGRAPHISCHE HERAUSFORDERUNGEN

VON RUNDSTEDT

Die Erwerbstätigenquote im Alter nimmt parallel seit 2005 wieder zu

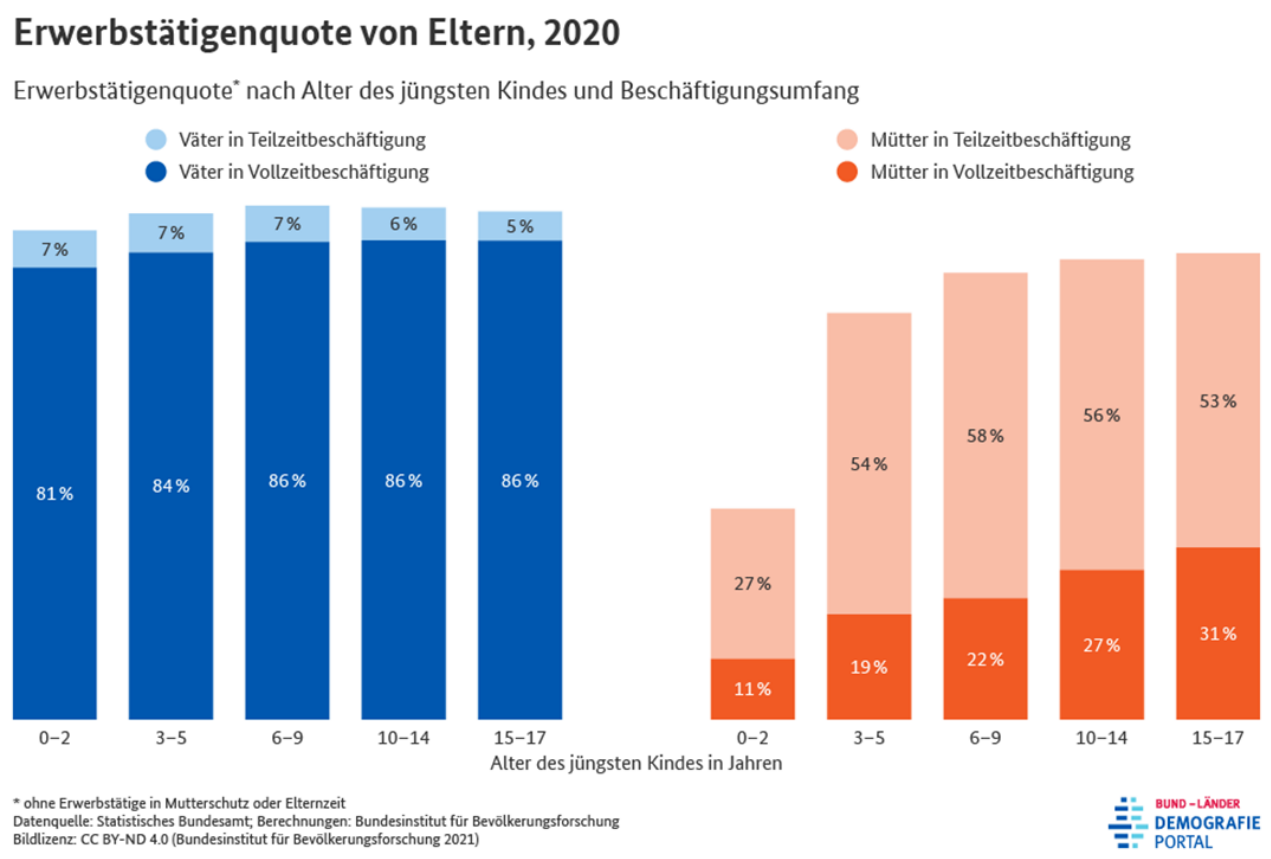


Die steigende Erwerbsbeteiligung von 55- bis 64-jährigen Männern und Frauen in jüngerer Zeit ist maßgeblich auf Restriktionen bei der Frühverrentung zurückzuführen

DEMOGRAPHISCHE HERAUSFORDERUNGEN

VON RUNDSTEDT

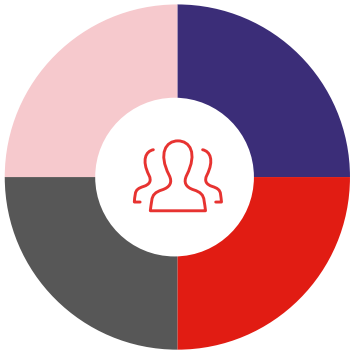
Teilzeitquote von Müttern in Deutschland überdurchschnittlich hoch



Welche Rahmenbedingungen müssen Unternehmen bieten, um dieses Potenzial zu heben? Welche Rahmenbedingungen muss die Politik schaffen?

HÜRDEN AUF DEM WEG ZUR ZIEL

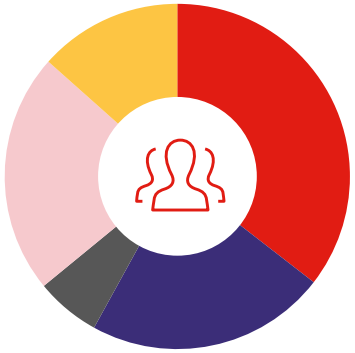
VON RUNDSTEDT



Ist-Organisation

Typische Herausforderungen

- Fehlende **Transparenz** über vorhandene Kompetenzen und Redeployment-Potenziale
- Umkämpfter Arbeitnehmermarkt: **Fachkräftemangel** erschwert externes Recruiting
- Fehlende **Veränderungsbereitschaft** der Belegschaft
- Fehlendes **Commitment der Führungskräfte** bremst



Ziel-Organisation

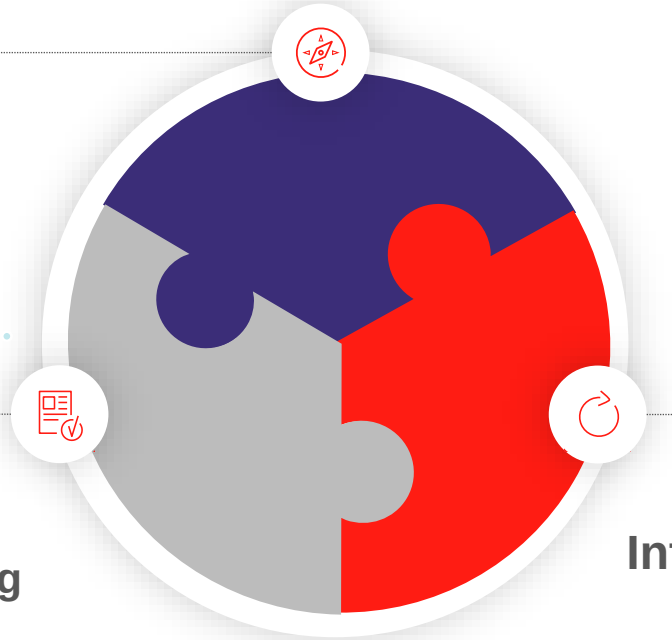
VON RUNDSTEDT

WAS IST SMARTES RECRUITING?

MÖGLICHKEITEN DER PERSONALGEWINNUNG

VON RUNDSTEDT

Externer Stellenmarkt



Eigene Ausbildung

Interner Stellenmarkt

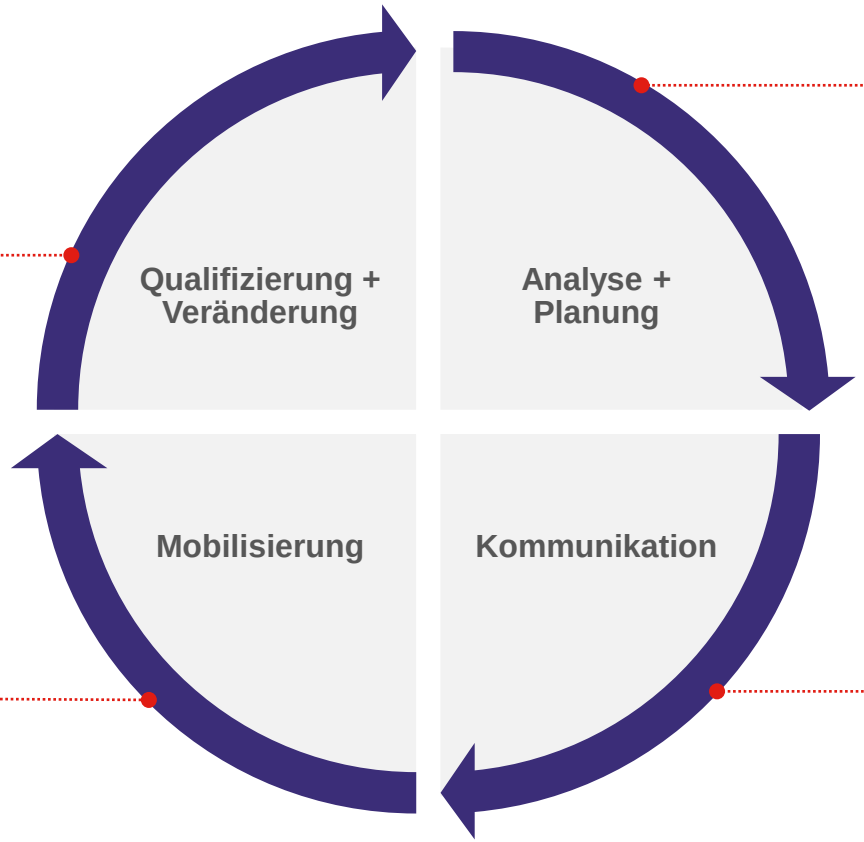
Employer Branding

VON RUNDSTEDT

INTEGRIERTE WORKFORCE TRANSFORMATION ALS AUSGANGSPUNKT

Die **Analyse** des Kompetenzbestands und -bedarfs sowie die Identifikation von Chancen und Risiken sind die Basis für ein integriertes Workforce-Transformation-Konzept.

Mitarbeitende müssen für die neuen Aufgaben auf dem internen **Stellenmarkt fit gemacht werden**, während der Geschäftsbetrieb weiterläuft.

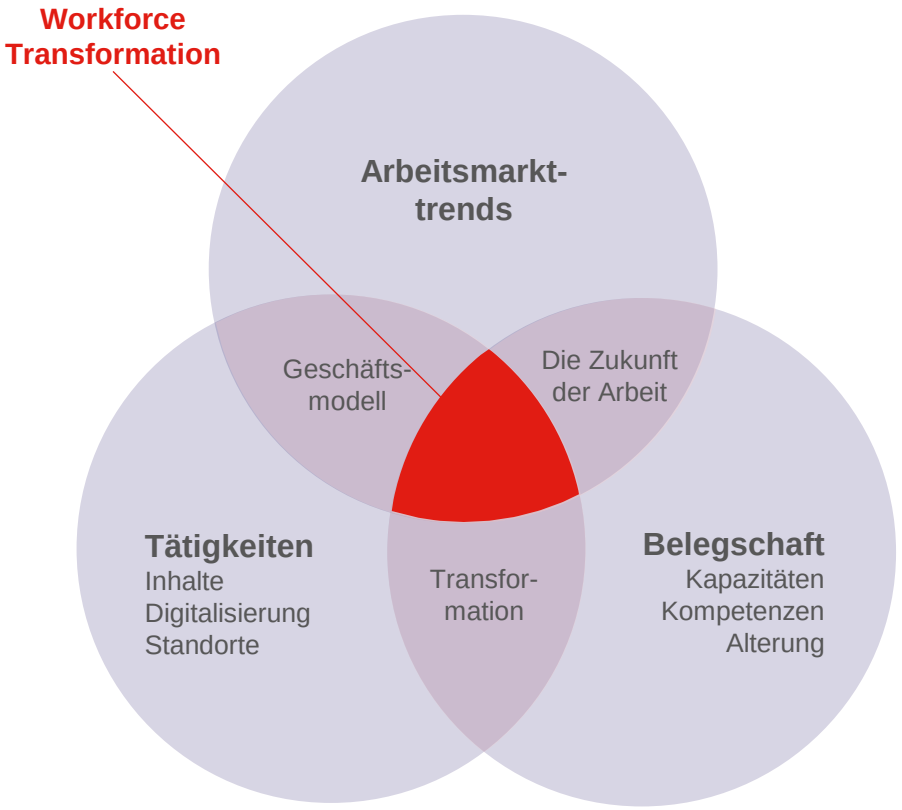


Die **Veränderungs-bereitschaft** der betroffenen Mitarbeitenden und Stakeholder ist das A und O für das Gelingen der Workforce Transformation.

Eine zielgruppengerechte **Kommunikations-strategie** legt fest „Was“ und „Wie“ kommuniziert wird, um für Klarheit und Akzeptanz zu sorgen.

VON RUNDSTEDT

WAS HAT DIES MIT DEM INTERNEN STELLENMARKT ZU TUN?



Die wichtigsten Fragen

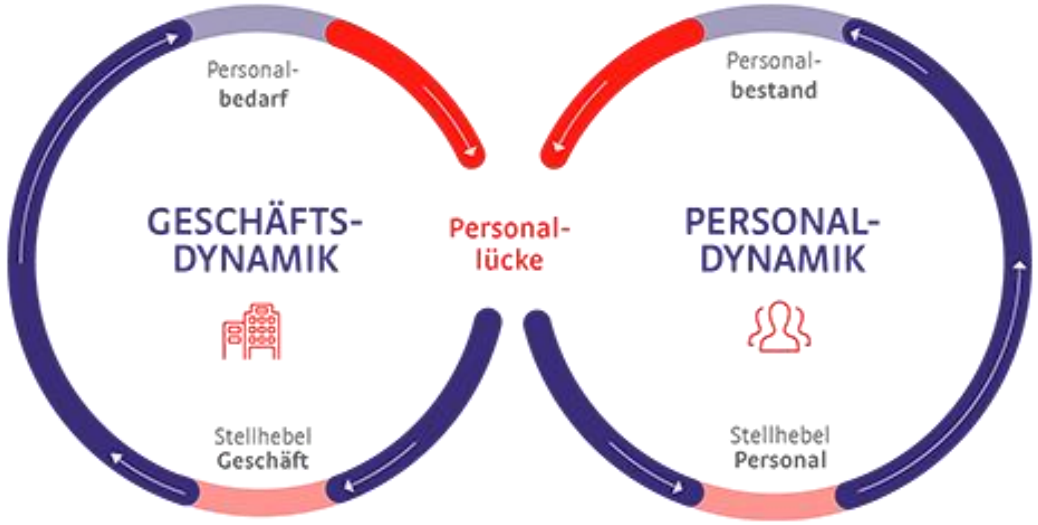
- Ziele der Workforce Transformation
- Treiber, Chancen und Risiken
- Einbindung Stakeholder
- Business Case und Transformation Roadmap
- Instrumente , Prozesse, Rollen & Verantwortlichkeiten

Nutzen des ganzheitlichen Ansatzes

- Verknüpfung operativer Maßnahmen mit der Geschäftsstrategie
- Fokussierung auf die wichtigsten Rollen im Unternehmen
- Gründliche Vertiefung und konsistentes Management
- Ressourcen-Effizienz: Gezielter Einsatz der Instrumente
- Sicherstellung einer konsistenten Kommunikation
- Effektiver und effizienter Umbau → smarte Transformation

VON RUNDSTEDT

STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG IST EINE MANAGEMENT-AUFGABE



- Personaldynamik und Geschäftsdynamik sind direkt verknüpft und beeinflussen sich gegenseitig.
- SPP erfordert daher die Aufmerksamkeit und die Mitwirkung der Entscheider-Ebene.

VON RUNDSTEDT

ÖFFNET DEN BLICK AUF DIE BELEGSCHAFT UND IHRE ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG

Ziel und Ansatz der strategischen Personalplanung

Ist-Organisation
Bestand

Ziel-Organisation
Bedarf

Lücke (Gap)
Überdeckung vs. Unterdeckung

Personalabbau & -freisetzung **vs** Personal entwickeln & einstellen

WIE MÜSSEN WIR UNSERE ORGANISATION PERSONALSEITIG AUFSTELLEN, UM LANGFRISTIG ERFOLGREICH ZU BLEIBEN?

Methoden und Inhalte

1. **Identifikation:** Risiken & Chancen
2. **Simulation**: Bestand & Bedarf
3. **Analyse**, Bewertung & Maßnahmen
4. Maßnahmenentwicklung & -**umsetzung**

VON RUNDSTEDT

ZUKUNFT GESTALTEN, MAßNAHMEN ABLEITEN

Strategische HR-Fragen aufnehmen

HR-Herausforderungen, aus der Geschäftsstrategie ableiten

Definition Planungsmodell

- Basis für die Auswahl: Ausgangssituation und Planungsziele
- Definition des Planungsmodells

Aufbereitung der Daten

Aufbereitung der relevanten Ist- und Plandaten aus Business und HR

Zukunftsszenarien

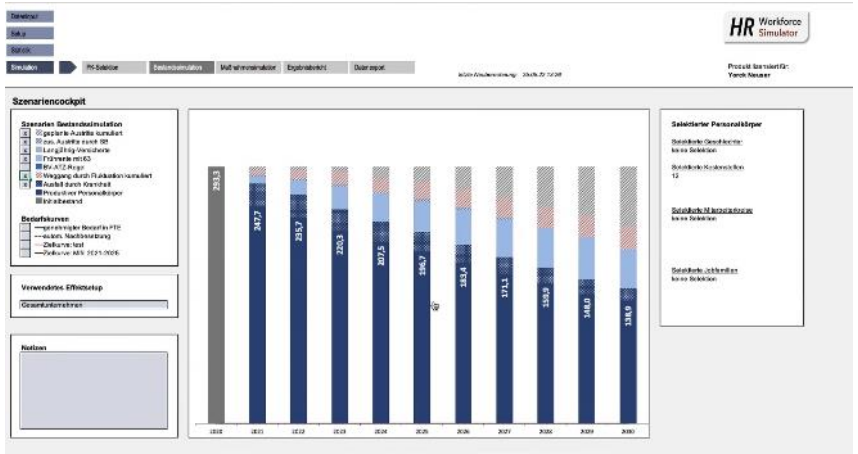
- Simulation von Bestands- und Bedarfsentwicklung
- Bilden von Szenarien zur Schließung von Lücken

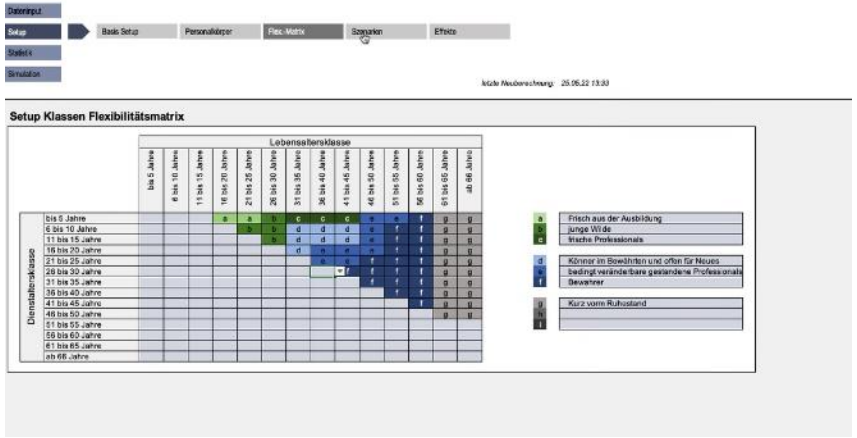
Maßnahmenkatalog

Ableitung eines Maßnahmenkatalogs für ein stabiles zukunftsorientiertes Mitarbeitenden-Portfolio

Umsetzung

Operative Umsetzung der ausgewählten Zukunftsmaßnahmen (z.B. Qualifizierung, Retention)





VON RUNDSTEDT

WELCHE VORTEILE HAT SMARTES RECRUITING?

VORTEILE DES INTERNEN STELLENMARKTES

VON RUNDSTEDT

Sie kenne die **Mitarbeitende**n bereits und wissen (großteilig) was Sie erwartet

Lernkurve der Mitarbeitenden ist geringer und die Mitarbeitenden sind schneller produktiv

75% der Mitarbeitenden, die befördert werden bleiben mindestes weitere 3 Jahre im Unternehmen

Signifikante Kosteneinsparungen pro Vakanz, die durch einen bereits bestehenden Mitarbeitenden besetzt werden kann

Verkürzung der Besetzungszeiten von offenen Stellen, Weiterbildung on the job einfacher umsetzbar

Stärkung der Arbeitgebermarke, da das Unternehmen nach Innen und Außen das Commitment gegenüber seinen Mitarbeitenden sichtbar machen kann

Nur ein kleiner Teil der Unternehmen nutzt bereits strategisch das Potenzial der eigenen Belegschaft
(Quelle: Studie SmartRecruiters 2021 State of interal Recruiting Report)

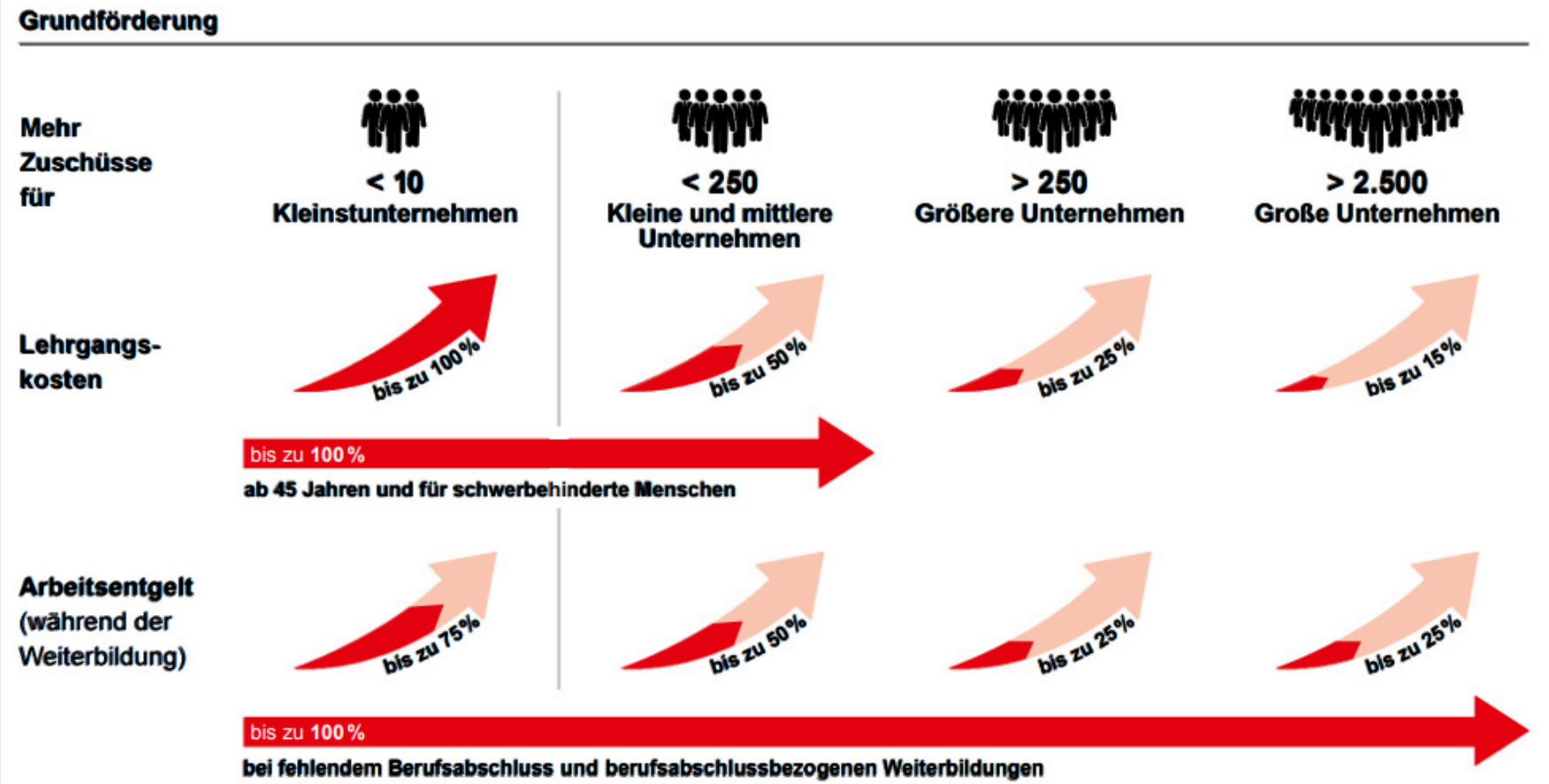
VON RUNDSTEDT

FÖRDERMÖGLICH-KEITEN

FÖRDERMÖGLICHKEITEN

VON RUNDSTEDT

Förderrichtlinien §82 SGB III „Qualifizierungsbetrieb“



Zusätzliche Förderung für alle Betriebe:

+ 5% bei Qualifizierungs-vereinbarung der Sozial-partner

+ 10% bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf im Betrieb

+ 15% bei Qualifizie-rungsvereinbarung und erhöhtem Weiterbildungs-bedarf

Neuerung ab April 2024

VON RUNDSTEDT

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

VON RUNDSTEDT

IHR ANSPRECHPARTNER

Georg C. Scheiber
Partner | Managing Consultant

scheiber@rundstedt.de
+49 (0) 173 258 628 5