

## VAKANZEN BESETZEN

# VORSORGE STATT NACHSEHEN

Die Schwächen deines Recruitings erkennen und beheben,  
bevor sie zu riesigen Problemen heranwachsen?  
Nichts anderes macht NEXT Consulting.  
Schick deine HR zur Vorsorge!

### KRANKEN DEINE HR-PROZESSE?

Mit nachhaltigem Talent Management legen  
Unternehmen die Grundlage für eine gesunde  
und funktionierende Personalstrategie.  
Die Früherkennung übernimmt NEXT Consulting.

### BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Unser Rezept zeigt Wirkung: Zwei Beispiele  
illustrieren, wie NEXT Consulting Unternehmen  
befähigt, Personalengpässe langfristig selbst  
vorzubeugen.

# HANDELN, BEVOR ES WEHTUT

**Zehn, zwanzig offene Stellen und das über Monate, das ist richtig teuer! Und völlig unnötig, denn: Wer frühzeitig die Schwachstellen seiner Personalprozesse erkennt und behebt, beugt kostspieligen Vakanzen langfristig vor.**

Wir alle kennen das Ziel medizinischer Früherkennung. Noch bevor sich Beschwerden oder Symptome zeigen, sollen Vorsorgeuntersuchungen die unauffälligsten Spuren von Krankheiten ausfindig machen. Der Gedanke dahinter: Je früher die Intervention erfolgt, desto größer die Chance, Krankheiten zu heilen und sie gar am Ausbruch zu hindern.

## Ursache für Schmerz

Dieses Prinzip lässt sich auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften in Unternehmen eins zu eins übertragen. Auch Personalprozesse sollten frühzeitig eingehenden Untersuchungen und Analysen unterzogen werden, bevor sich ihre Schwächen zu ausgewachsenen Problemen entwickeln. In der Praxis sieht das nur leider meist anders aus.

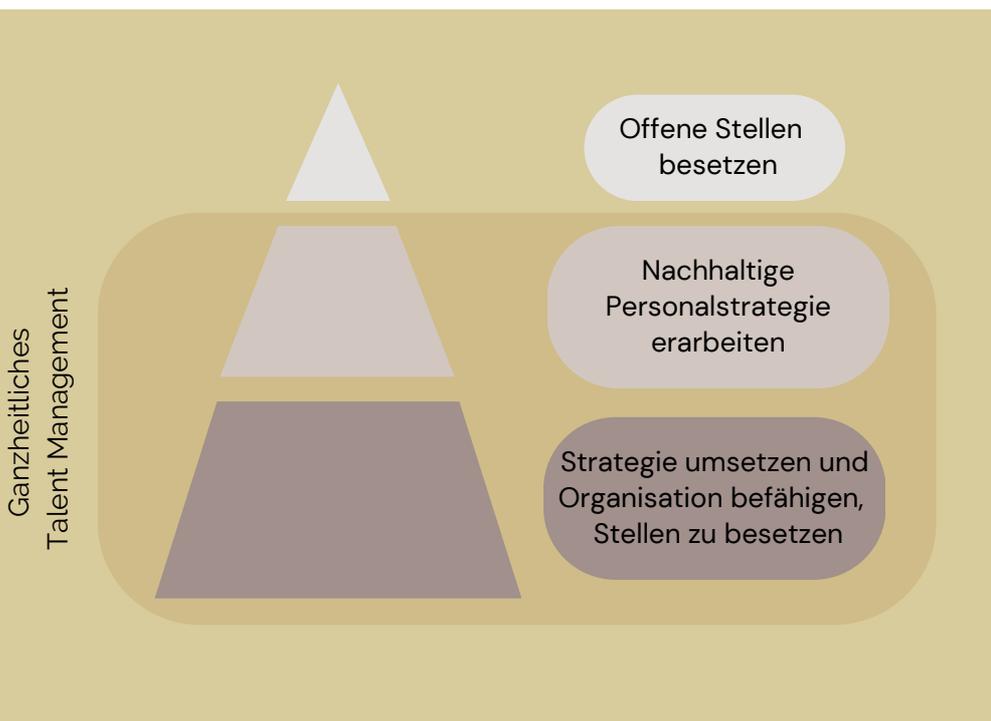
Dass etwas mit den HR-Prozessen nicht stimmt, merken Personalverantwortliche oft erst, wenn die Not schon sehr groß ist. Vakanzen summieren sich und niemand weiß, die Entwicklung zu stoppen. Viele Unternehmen greifen dann zum letzten Strohalm: den Recruiter. Eine echte Lösung ist das jedoch nicht. Die eigentlichen Ursachen für den Personalengpass bleiben bestehen, sodass sich die Probleme wiederholen werden.

## Mehr als ein Pflaster

Unternehmen beugen kostspieligen Vakanzen vor, indem sie frühzeitig die Fehlerquellen und Bremsklötze ausfindig machen, die reibungslosen Personalprozessen entgegenstehen. Der Weg zur Früherkennung und Heilung heißt ganzheitliches Talent Management.

**"Die schnelle Lösung hilft nicht bei strukturellen Problemen."**

Simon Kentsch



## Starkes Fundament

Nur wenn Unternehmen strukturelle Probleme erkennen und beseitigen, werden sie offene Stellen vorbeugen und schnell besetzen können. Deshalb umfasst Talent Management Strategie, Change Management und Selbstermächtigung. Sie bilden das Fundament für eine langfristig erfolgreiche Mitarbeitergewinnung und -bindung.

# Eine Talent-Management-Strategie ist immer noch ein Alleinstellungsmerkmal

Angesichts heutiger Herausforderungen wie Fachkräftemangel, War of Talent, hohe Wechselbereitschaft und Skill Gaps ist es immer wieder erstaunlich, wie wenige Unternehmen eine fundierte Talent-Management-Strategie implementiert haben. So hat eine Studie der Unternehmensberatung Kienbaum aus dem Jahr 2018 ergeben, dass nur etwa die Hälfte der befragten Unternehmen ihre Personalgewinnung und -bindung strategisch angehen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass sich Unternehmen mit einer solchen Strategie einen echten Wettbewerbsvorteil verschaffen.

## Vakanzen sind teuer

Und nicht nur das: Unternehmen, die mit erprobten Methoden Beschäftigte langfristig gewinnen und ans Unternehmen binden, sparen auch eine Menge Geld. Nach einer Berechnung der Boston Consulting Group (BCG) und World Federation of People Management Associations (WFPMA)

kostet eine unbesetzte Stelle mit einem Jahresgehalt von 60.000 Euro dem Unternehmen 480 Euro pro Tag, ausgehend von der Wertschöpfung, die dem Unternehmen dadurch durch die Lappen geht. Hinzu kommen die Kosten, die das Unternehmen für die Rekrutierung ausgibt (siehe Grafik unten). Wenn dann gleich zehn oder zwanzig Stellen offen sind, läppert sich das schnell zu unglaublichen Summen.

## Akute und langfristige Hilfe

Was bedeutet das für Unternehmen, die personaltechnisch in der Patsche sitzen? Sie brauchen beides: unverzüglich Hilfe und eine langfristige Personalstrategie. Nur wenn Akuthilfe und das Implementieren einer ganzheitlichen Lösung ineinandergreifen, profitieren Unternehmen spürbar. Der Berater für Talent Management kommt nur einmal, Recruiter immer und immer wieder.

**Worauf noch warten?**

# "Develop talent for tomorrow, rather than just hire for yesterday."

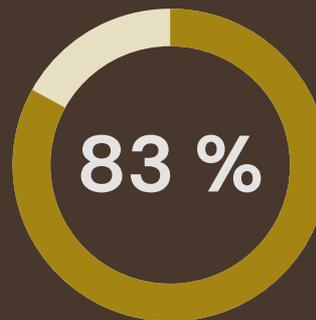
Pearl Zhu

## Warum sich Talent Management lohnt\*



# 38.000

Euro kostet Unternehmen eine unbesetzte Stelle



# 83 %

der Personaler sind davon überzeugt, dass ihr Unternehmen **dringend** eine Talent-Management-Strategie braucht



Tage dauert es im Schnitt eine Vakanz zu besetzen



aber **nur jedes zweite** Unternehmen hat eine Talent-Management-Strategie

## Wie NEXT Consulting Unternehmen sofort entlastet und mit Talent Management ganzheitliche Lösungen implementiert.

### 1 Fehlende Kompetenzen verankern

#### Ausgangssituation

Im ländlichen Bereich, mitten in Nordrhein-Westfalen, befindet sich der Ableger eines global agierenden Konzerns, der in seiner Branche zu den Marktführern gehört. Dennoch zeigten über 30 Vakanzen: Hier liegt wirklich etwas im Argen.

#### Lösung

Um den Standort akut und langfristig mit Personal zu versorgen, setzte sich die Lösung aus zwei Modulen zusammen. Um möglichst viele Profile in kürzester Zeit zu beschaffen und Stellen zu besetzen, realisierte NEXT Consulting einen Bewerbertag, mit großem Erfolg. Selbst Stellen, die über zwei Jahren offen waren, konnte das Unternehmen besetzen.

Darauf ruhten wir uns jedoch nicht aus. Ebenfalls sprachen wir mit allen Verantwortlichen, von Geschäftsführer bis HR-Leitung, und entwickelten schließlich für diesen Standort eine individuelle Talent-Management-Strategie.

Neben einer langfristigen Recruitingstrategie beinhaltete dies auch, einen jungen, interessierten Beschäftigten in Form eines Traineeships zum Experten für strategische HR auszubilden. Innerhalb von sechs Monaten besuchte er verschiedene Strategie-Workshops und lernte, wie das Unternehmen Vakanzen langfristig vermeiden und im Ernstfall schnell Stellen besetzen kann. Eine gute Investition in die Zukunft!

#### Auf einen Blick

**Dauer Zusammenarbeit:** 6 Monate

**Vakanzen:**

über 30, teilweise seit zwei Jahren offen, darunter HR, Produktion, Elektronik, Marketing, Ausbildung

**Methode:**

Langfristige Recruitingstrategie  
Umsetzung div. Recruitingmethoden  
Talent Management

**Errungenschaften:**

- Pipeline Bewerbungen gefüllt
- 30 von 35 Vakanzen besetzt
- Transparente Personalprozesse
- Verantwortlichkeiten festgelegt
- Traineeship HR-Experte

### 2 Flaschenhals Führungskraft

#### Ausgangssituation

Ein großes, mittelständisches Unternehmen, das europaweit tätig ist, kann über mehrere Monate hinweg offene Stellen nicht besetzen, wodurch sich Vakanzen im zweistelligen Bereich ansammeln. Dann kommt es zum Super-GAU: Eine Mitarbeiterin der HR-Abteilung kündigt, wodurch die Personalabteilung komplett überlastet ist und dringend Hilfe benötigt.

#### Lösung

Die Hilfe kam von NEXT Consulting. Nachdem wir durch Active Sourcing zehn Bewerbungen generieren konnten, ging es jedoch nicht weiter. Warum? Der Kalender der Führungskraft ließ keine Termine für Bewerbungsgespräche zu. Aus diesem Grund, so kam heraus, warf die HR-Mitarbeiterin zuvor frustriert das Handtuch.

Dieses Beispiel illustriert, dass es nicht damit getan ist, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für offene Stellen heranzuschaffen. Gerade bei solch verfahrenen Situationen ist es unbedingt notwendig, alle Personalprozesse auf Schwachstellen abzuklopfen. Genau das verfolgt Talent Management.

In diesem Fall musste gemeinsam mit der Führungskraft ein Weg gefunden werden, ihr Zeitmanagement zu verbessern, damit sie sich Zeit für Interviews mit Bewerberinnen und Bewerbern nehmen kann. Hätte das Unternehmen frühzeitig seine HR-Prozesse unter die Lupe genommen, wäre dieses Problem vermutlich schon viel früher identifiziert und beseitigt worden. Viele Vakanzen hätte das Unternehmen vorbeugen können.

#### Auf einen Blick

**Dauer Zusammenarbeit:** 2 Jahre

**Vakanzen:** über 10, darunter IT

**Methode:**

Operativer Fokus (ca. 3 Monate):  
Active Sourcing, Netzwerk-Aktivierung  
Strategischer Fokus:  
Talent-Management-Strategie, von Analyse bis Implementierung

**Errungenschaften:**

- Pipeline Bewerbungen gefüllt
- Alle Vakanzen besetzt
- Transparente Personalprozesse
- Verantwortlichkeiten festgelegt
- Zeitmanagement verbessert

# Über NEXT Consulting



*Mit ganzheitlichem Talent Management helfen wir deinem Unternehmen sofort und langfristig, indem wir Stellen besetzen und besetzt halten. Mit Strategie und Leidenschaft befähigt NEXT Consulting dein Unternehmen, selbst langfristig qualifizierte Beschäftigte zu finden und an das Unternehmen zu binden.*



## Lösungen, die akut und langfristig wirken

Wir kümmern uns um deine Personalstrategie, damit du dich wieder auf das Wesentliche in deinem Unternehmen konzentrieren kannst. Stell deine HR neu auf für die Herausforderungen im Heute und Morgen.

- 1 Ganzheitliche Transformation,** mit dem Ziel, dass du uns künftig nicht mehr brauchst
- 2 Mit Mut und Herz** packen wir in der HR mit an. Eine Entlastung ist sofort zu spüren.
- 3 Über zehn Jahre Erfahrung** machen uns zu routinierten und versierten Unterstützern deiner HR.

**"Wir agieren auf Augenhöhe mit dir und deinem Team."**

**Erhalte eine Personalstrategie, die zu deinen Unternehmenszielen passt**

**JETZT GESPRÄCH VEREINBAREN**

WEB  
[matchyourtalent.de](https://matchyourtalent.de)

TELEFON  
0151 52432983

E-MAIL  
[kontakt@matchyourtalent.de](mailto:kontakt@matchyourtalent.de)