

Fachkräftemangel: Ihr Weg zu qualifizierten Talenten



Shawn Sweeney
Senior Management- und
Technologieberater

Über Shawn Conley Sweeney



Management- und Technologieberater bei der mindsquare AG



Langjährige Erfahrung bei der Konzeption und Durchführung von HR-Projekten



Spezialisiert auf Lernsysteme, HR-Core-Prozesse, Recruiting und Schnittstellen



Projekterfahrung im Mittelstand und Großunternehmen in verschiedenen Branchen



Shawn Conley Sweeney



mindsquare AG auf einen Blick

- IT Beratung, Entwicklung und Support für Unternehmensanwendungen
- Besondere Prozessexzellenz in
 - Vertrieb & Service
 - Personal
 - Produktion & Logistik
- Branchenübergreifend im Einsatz, vorwiegend DACH-Region
- Deutsch und Englisch verhandlungssicher
- Alle Beratenden sind SAP- oder Salesforce-zertifiziert
- ISO9001 + ISO27001-zertifiziert



3 Standorte

- Berlin
- Bielefeld
- Düsseldorf



31

DAX40 Unternehmen

> 5.000

Kundenprojekte

41,5 Mio. €

Umsatz 2022

> 800

Kunden

327

Mitarbeiter

Inhalte des heutigen Webinars

- 1 **Herausforderungen** für HR
- 2 Fachkräftemangel in **Zahlen**
- 3 **Ganzheitliche Betrachtung** der individuellen Situation
- 4 **Mögliche Ergebnisse** der ganzheitlichen Betrachtung
- 5 Zusammenfassung, Fragerunde und **nächste Schritte**



Unternehmen im Kampf gegen den Fachkräftemangel

EINRICHTUNGEN IN OBERSCHWABEN SIND BESORGT

Fachkräftemangel belastet Pflegeeinrichtungen

FACHKRÄFTEMANGEL

Lufthansa Technik holt jetzt Rentner zurück

68.000 offene Stellen

**Fachkräftemangel in IT-Berufen auf
Rekordniveau**

Studie zu Fachkräftemangel

KMU brauchen Massnahmen, die schnell

**Der Fachkräftemangel hemmt die
wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands
deutlich**

Nachrichte
Fach
Viel
Personal

**Fachkräftemangel für Wirtschaft
problematisch**

**Digitalfirmen überbieten sich mit
Gehältern für Topleute**

Im Wettstreit um die Spitzenkräfte erhöhen viele Start-ups Innovationsabteilungen von Konzernen die Gehälter. Vor allem zuletzt, wie die Headhunterin Martina van Hettinga feststeht

**+ Gegen Fachkräftemangel: Arbeiten trotz Rente
soll sich mehr lohnen**

Inhalte des heutigen Webinars

- 1 Herausforderungen für HR
- 2 Fachkräftemangel in Zahlen
- 3 Ganzheitliche Betrachtung der individuellen Situation
- 4 Mögliche Ergebnisse der ganzheitlichen Betrachtung
- 5 Zusammenfassung, Fragerunde und nächste Schritte



Fakten und Branchenauswirkungen

> 50 %

*...aller Unternehmen
sehen den
Fachkräftemangel als
größtes Geschäftsrisiko*

- › **Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung** und Erweiterung des Teams
- › **Hemmung des Wachstums** und der **Innovationskraft** von Unternehmen

86 Mrd. €

*...kostet der
Fachkräftemangel
jährlich der deutschen
Wirtschaft*

- › **Produktivitätsverluste** und **ineffiziente Arbeitsabläufe**
- › **Der finanzielle Schaden** hemmt die wirtschaftliche Entwicklung und Investitionen

371 000

*...qualifizierte
Arbeiterstellen blieben
in 2022 aufgrund
fehlender Fachkräfte
unbesetzt*

- › **Akuter Mangel** an qualifizierten Arbeitskräften
- › Weiter **wachsende Lücke** zwischen offenen Stellen und verfügbaren Fachkräften

Fakten und Branchenauswirkungen

> 50 %

*...aller Unternehmen
sehen den
Fachkräftemangel als
größtes Geschäftsrisiko*

86 Mrd. €

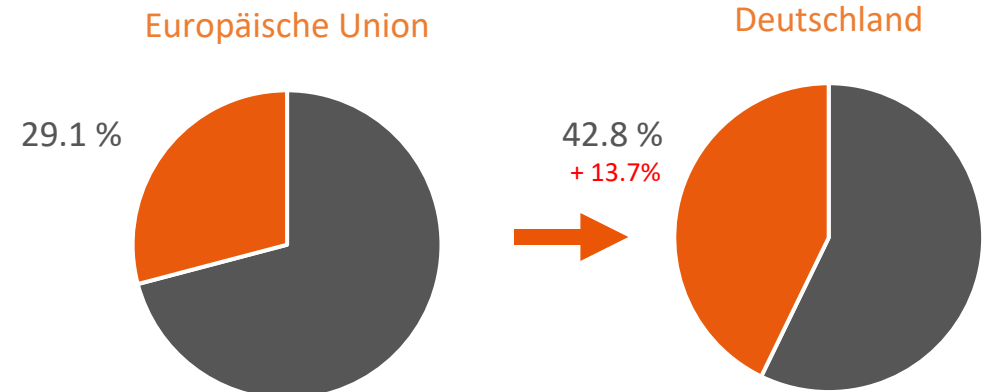
*...kostet der
Fachkräftemangel
jährlich der deutschen
Wirtschaft*

371 000

*...qualifizierte
Arbeitsstellen blieben
in 2022 aufgrund
fehlender Fachkräfte
unbesetzt*

Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen (2022)

INDUSTRIE



Fakten und Branchenauswirkungen

> 50 %

*...aller Unternehmen
sehen den
Fachkräftemangel als
größtes Geschäftsrisiko*

86 Mrd. €

*...kostet der
Fachkräftemangel
jährlich der deutschen
Wirtschaft*

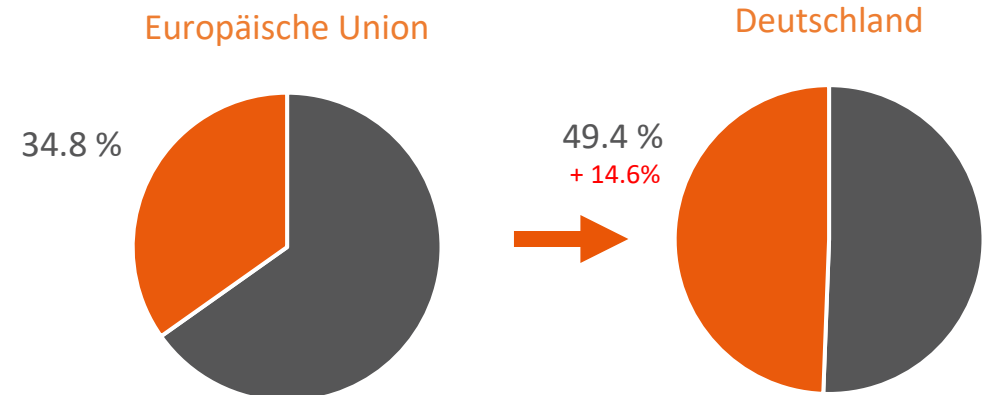
371 000

*...qualifizierte
Arbeitsstellen blieben
in 2022 aufgrund
fehlender Fachkräfte
unbesetzt*



Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen (2022)

DIENSTLEISTUNGEN



INDUSTRIE

Europäische Union	29.1 %
Deutschland	42.8 % + 13.7%



Fakten und Branchenauswirkungen

> 50 %

*...aller Unternehmen
sehen den
Fachkräftemangel als
größtes Geschäftsrisiko*

86 Mrd. €

*...kostet der
Fachkräftemangel
jährlich der deutschen
Wirtschaft*

371 000

*...qualifizierte
Arbeitsstellen blieben
in 2022 aufgrund
fehlender Fachkräfte
unbesetzt*

Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen (2022)

INDUSTRIE

Europäische Union 29.1 %

Deutschland 42.8 %
+ 13.7%

DIENSTLEISTUNGEN

Europäische Union 34.8 %

Deutschland 49.4 %
+ 14.6%

Inhalte des heutigen Webinars

- 1 Herausforderungen für HR
- 2 Fachkräftemangel in Zahlen
- 3 **Ganzheitliche Betrachtung** der individuellen Situation
- 4 **Mögliche Ergebnisse** der ganzheitlichen Betrachtung
- 5 Zusammenfassung, Fragerunde und **nächste Schritte**



Kundenbeispiel: Recruiting hat nicht die gewünschten Ziele erreicht

Unternehmenseckdaten

-  **Branche:** Maschinenbau
-  **Mitarbeiter:** ca. 2.000
-  **Umsatz:** >750 Mio. €
-  **Betriebsrat:** Ja
-  **Gruppe mit unterschiedlichen eigenständigen Töchtern**

Anforderungen

- 1** Erleichterung der Arbeit im HR und der IT
- 2** Steigerung der **Mitarbeiterbindung**
- 3** Transparenz Förderung von **Potenzialen**
- 4** **Global anwendbar** bei zentraler Wartung
- 5** Erweiterbarkeit / Unabhängigkeit zu festen Anbietern

Hauptschmerz

„Wir stehen kurz vor einer Renten- & Frührentenwelle. Wir brauchen ein System, was uns an allen Fronten eine Abschwächung oder Umkehr ermöglicht, um unser Produktionsvolumen zu halten.“

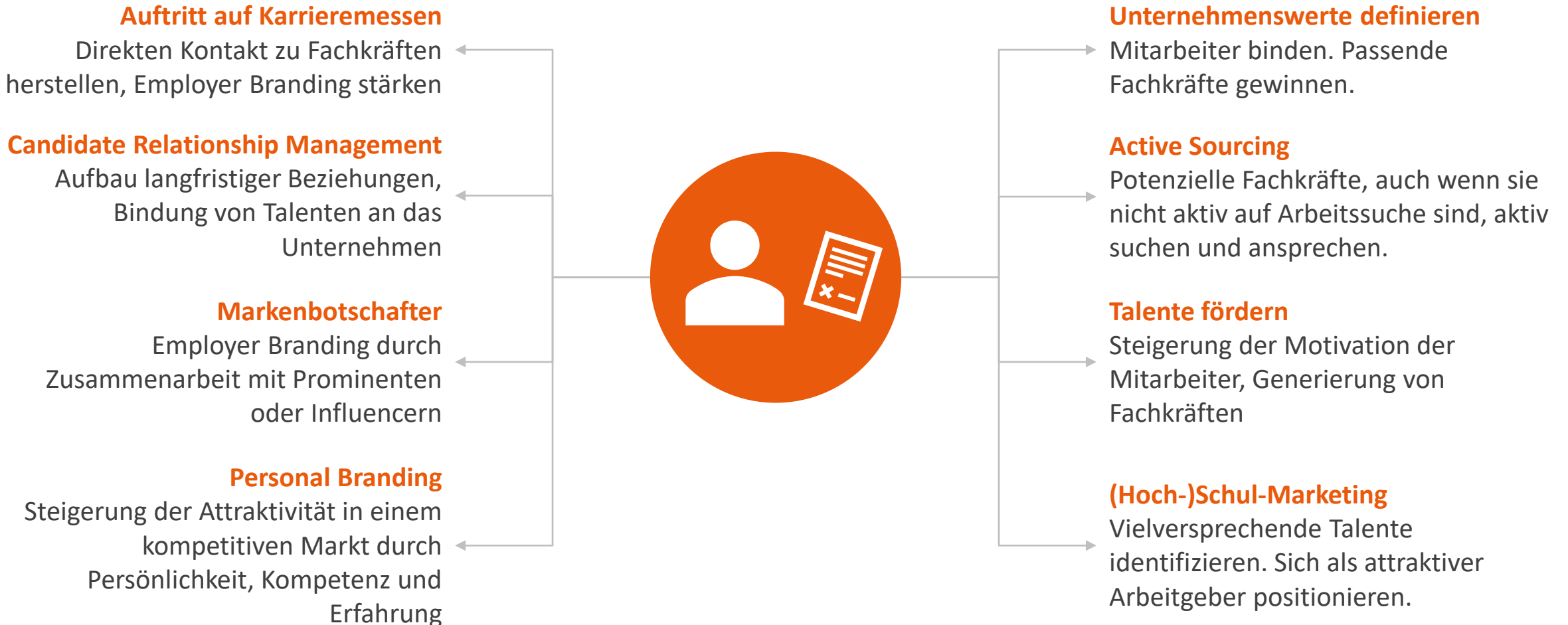
Programmrahmen

-  **3 Jahre** inkl. Change des operation Models
-  **> 3 Mio** total costs of implementation

Teilprojekte

- Erstellung Zielbild HR 2025
- Definition von fachlichen Vorprojekten
- Discoveryphase zu verschiedenen Anbietern
- Gesamtsoftwareauswahl
- Teilsoftwareauswahl
- Start des Programms mit den diversen Implementierungen

Unternehmen setzen auf Employer Branding & Recruiting



Recruiting als Startpunkt im War for Talents



- 👍 ✓ Wertestabilität
- 🕒 ✓ Hohe Geschwindigkeit
- 💡 ✓ Zielgruppenorientierung
- 👏 ✓ Anfangsbegeisterung

Durch Recruiting nicht leistbar:

- ✗ Dauerhafte Zufriedenheit
- ✗ Hochwertige Karriereentwicklung
- ✗ Dauerhaft geringe Fluktuation
- ✗ Steigerung Aufgaben & Unternehmensbindung
- ✗ Vermeidung Innere Kündigung
- ✗ Förderung Wissensweitergabe
- ✗ Effizienz steigern

Digital abbildbar, durch z. B. **SAP SuccessFactors**  oder **workday** .

Überwindung des Fachkräftemangels durch Mitarbeiterzentrierung



17,5 % Bewerber-Ghosting nach Zusage: Erfolgreiches Gegensteuern durch Onboarding.



- › Vorab Informationen bereitstellen
- › Hardware & Ausrüstung
- › Training & Vorbereitung
- › Buddy/Mentoring
- › Teambuilding-Events
- › Onboarding-Plan für Transparenz



€
1 Mrd.

5000

Maschinenbau



Herausforderungen

- › Ineffiziente erste Tage verbunden mit Frust
- › „Stapelberechtigungen“ bei Stellenwechsel
- › Aufwandsspitzen im HR durch adHoc-Einstellungen



Lösung

1. Schaffung von Effizienzen und Automatismen
2. Unterstützung im „War for Talents“
3. Maximale Mitarbeiterzufriedenheit



Mehr Ruhe in HR und IT sowie Effizienzgewinn in der ersten Arbeitswoche. Onboarding Projekte gehören zu den ROI-positiv Projekten im HR Umfeld

Aufgrund mangelnder Entwicklungsmöglichkeiten wechselte etwa jeder Dritte seinen Job



- › Entwicklungspläne / Karriereplanung
- › Holistischer Blick auf den Menschen
- › Perspektiven bieten
- › Herausfordernde Aufgaben
- › Freiräume für persönliche Weiterentwicklung schaffen
- › Job Enrichment & Enlargement



€
2 Mrd.

7000



Schwerindustrie



Herausforderungen

- › Keine einheitlichen Stellenbewertungen
- › Individualglück bei der Karriere / Entwicklung
- › Unsichtbarkeit stiller Performer



Lösung

1. Einheitliche Profile, Kompetenzen und Stellen
2. Initiale IST-Aufnahme als Startpunkt
3. Orientierung an Best Practice Prozessen



Im ersten Jahr passgenaue Entwicklungsmaßnahmen und Karrierevorschlge mit einem einfachen Prozess. Der weitere Ausbau ist geplant.

Kosten pro Fluktuationsfall: Bis zu 150 % des Bruttojahresgehalts ausscheidender Mitarbeitender



- › Flexible Arbeitszeitmodelle
- › Einsatzort an die Bedürfnisse anpassen
- › Wertschöpfende Tätigkeiten bieten, Automatisierung von Standardprozessen
- › Transparente Kommunikation
- › Angenehmes Arbeitsklima schaffen



€
50 Mio.

400

Kundenbeispiel



IT-Dienstleister



Herausforderungen

- › Kaum Mitarbeiterempfehlungen als Recruiting-Kanal
- › Wenig geführte Karriereentwicklung führt zu Frust



Lösung

1. Karriereprogramme & Pfade
2. Mentoring-Marktplatz
3. Anreize zu Mitarbeiter werben Mitarbeiter



Mit sehr spezifischen Prozessen in SuccessFactors und anderen Speziallösungen konnten die Zufriedenheitsraten in der jährlichen Befragung erhöht werden.

Inhalte des heutigen Webinars

- 1 Herausforderungen für HR
- 2 Fachkräftemangel in Zahlen
- 3 Ganzheitliche Betrachtung der individuellen Situation
- 4 Mögliche Ergebnisse der ganzheitlichen Betrachtung
- 5 Zusammenfassung, Fragerunde und nächste Schritte



Kundenbeispiel: Headcountziele durch ganzheitliche Betrachtung erreichen!

Unternehmenseckdaten

-  **Branche:** Maschinenbau
-  **Mitarbeiter:** ca. 2.000
-  **Umsatz:** >750 Mio. €
-  **Betriebsrat:** Ja
-  **Gruppe mit unterschiedlichen eigenständigen Töchtern**

Anforderungen

- 1** Erleichterung der Arbeit im HR und der IT
- 2** Steigerung der **Mitarbeiterbindung**
- 3** Transparenz Förderung von **Potenzialen**
- 4** **Global anwendbar** bei zentraler Wartung
- 5** Erweiterbarkeit / Unabhängigkeit zu festen Anbietern

Hauptschmerz

„Wir stehen kurz vor einer Renten- & Frührentenwelle. Wir brauchen ein System, was uns an allen Fronten eine Abschwächung oder Umkehr ermöglicht, um unser Produktionsvolumen zu halten.“

Programmrahmen

-  **3 Jahre** inkl. Change des operation Models
-  **> 3 Mio** total costs of implementation

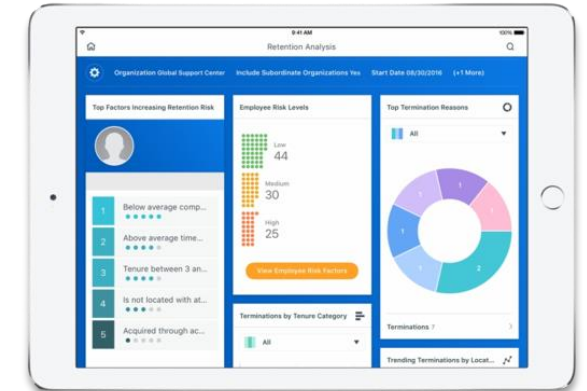
Teilprojekte

- Erstellung Zielbild HR 2025
- Definition von fachlichen Vorprojekten
- Discoveryphase zu verschiedenen Anbietern
- Gesamtsoftwareauswahl
- Teilsoftwareauswahl
- Start des Programms mit den diversen Implementierungen

Eine Erweiterung zum Programm: Verbesserung in allen Bereichen

Ziele

- › Schaffung von Effizienzen und Automatismen (**Bedarfssenkung**)
- › Unterstützung im „War for Talents“ als starke Arbeitgebermarke (**Stärkung Beschaffung**)
- › Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Stärkung der Unternehmensbindung (**Senkung Fluktuation**)



Maßnahmen

- 1 Über Discovery Workshops zu verschiedenen HR-Lösungen wurde eine Change-Bereitschaft und passende Erwartungshaltung zu den geplanten Cloud-Lösungen geschaffen
- 2 Ermittlung des Zielbildes der HR-Produkte, Services und generellen Möglichkeiten mit direktem Bezug auf die aktuellen Stärken und Defizite beim Thema Mitarbeiterzufriedenheit.
- 3 Digitalisierung der Prozesse oder Neueinführung durch erweiterte Möglichkeiten innerhalb der Digitallösungen in Reihenfolge der erwarteten Auswirkungen auf die HR-Ziele.
- 4 Erfolgsbemessung anhand zuvor festgelegter KPIs, um Nachbesserungsbedarfe oder Verstärkungen bereits im ersten Jahr zu ermitteln.

Inhalte des heutigen Webinars

- 1 Herausforderungen für HR
- 2 Fachkräftemangel in Zahlen
- 3 Ganzheitliche Betrachtung der individuellen Situation
- 4 Mögliche Ergebnisse der ganzheitlichen Betrachtung
- 5 Zusammenfassung, Fragerunde und nächste Schritte



Recruiting als Basis Ihres individuellen Vorgehens



WETTBEWERB UM TALENTE

- › Kein vorübergehender Trend
- › Globales Phänomen, betrifft nicht nur Deutschland
- › Ernstzunehmende Herausforderung
- › Unternehmen müssen aktiv Maßnahmen entlang der gesamten HR-Kette ergreifen



GANZHEITLICH DENKEN

- › Employer Branding und Recruiting allein reichen nicht aus
- › Betrachtung aller Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus erforderlich
- › Talentgewinnung, Onboarding, Weiterentwicklung
- › Langfristige Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte



DIGITALE LÖSUNGEN

- › Effizienzsteigerung und Automatisierungen
- › Steigerung der Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit
- › Optimaler Einsatz von Ressourcen und Fachkräften
- › Wettbewerbsvorteils durch moderne Personalverwaltung und attraktives Employer Branding

Sie sind herzlich eingeladen!

Networking Event: Let's talk about KI & Cloud in HR

Mittwoch, 09.08.2023 in Hannover

FACHVORTRÄGE



„KI im HR – Hype oder
Transformationstreiber?“



„Workday, SuccessFactors
und Personio im Duell“

- › Ausgiebige **Networking-Phasen** mit gutem Essen und Getränken, in denen Sie sich mit unseren Experten und Teilnehmenden aus anderen Unternehmen vernetzen & Erfahrungen austauschen können
- › „**Look & Feel**“-Ecken, in denen Sie tiefe **Einblicke in die Demos der HR-Cloud-Suiten** gewinnen können

› Weitere Infos & Anmeldung



Wie geht es nun weiter?

Sie haben bereits erste Ideen und Vorstellungen?



Kostenloses Erstgespräch

ODER

Sie sind einen Schritt weiter und wollen anfangen?



Gemeinsamer Workshop: Optimierungspotenziale aufdecken

Jetzt unverbindlich anfragen:



activate-hr.de/kostenloses-expertengespraech/



Shawn Sweeney

Management- und
Technologieberater



[0211 9462 8572-45](tel:02119462857245)



sweeney@activate-hr.de