

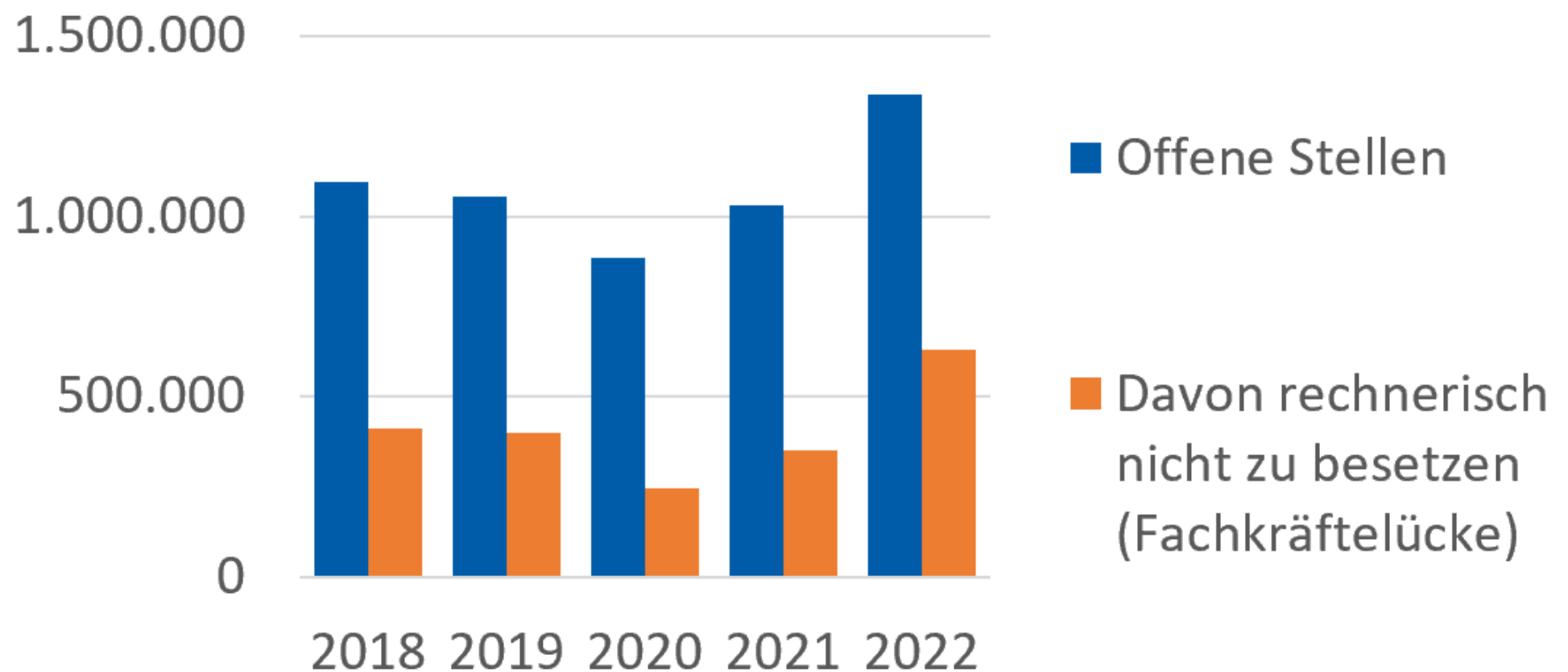
25
JAHRE



Fachkräfte- mangel im Mittelstand

HERAUSFORDERUNGEN
UND EMPFEHLUNGEN
FÜR KLEINE UND
MITTLERE UNTERNEHMEN





In den letzten Jahren hat sich die Fachkräftelücke dramatisch vergrößert, was insbesondere für KMUs zu erheblichen Herausforderungen führt.

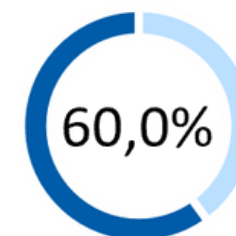


Experten

275.501

offene Stellen

(Masterabschluss
oder Promotion)



**Angabe
in %:**
Offene
Stellen,
die
derzeit
nicht
besetzt
werden
können

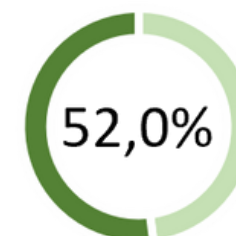


Spezialisten

215.554

offene Stellen

(Fortbildungs- oder
Bachelorabschluss)

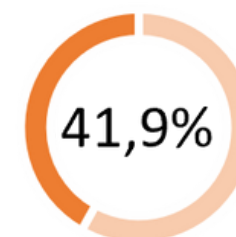


Fachkräfte

847.448

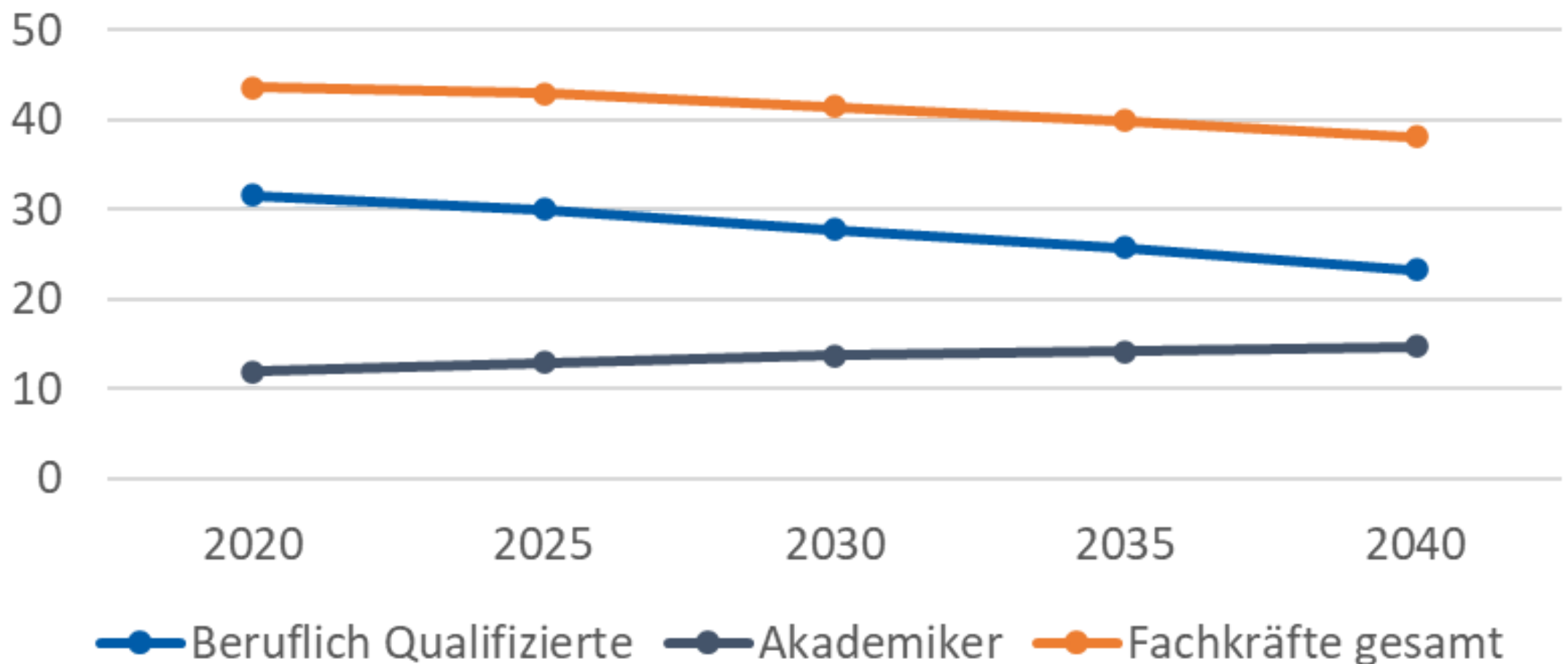
offene Stellen

(Abgeschlossene
Berufsausbildung)



Die beständig größer werdende Fachkräftelücke zeigt sich in allen Bereichen.

Prognose zur Anzahl erwerbsfähiger Personen (in Millionen)
im Bereich der Fachkräfte in Deutschland bis zum Jahr 2040



Der demografische Wandel führt zu einem weiteren deutlichen Rückgang an Erwerbstätigen. Der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte verschärft sich damit noch weiter!

Ursachen für den Fachkräftemangel





25
JAHRE

S+V
UNTERNEHMENSBERATUNG

Branchen-
spezifische
Engpässe

Technologischer
Fortschritt

Schwierigkeiten
bei Integration
ausländischer
Fachkräfte

Globaler
Wettbewerb

Mangelnde
Attraktivität der
Ausbildung

Demografischer
Wandel

Energie- &
Klimakrise

Gestiegene
Anforderungen

Der Fachkräftemangel hat vielfältige Ursachen, von denen einige auf gesellschaftlicher und politischer Ebene begründet sind.



25
JAHRE

S+V
UNTERNEHMENSBERATUNG

Gründe für sinkende Arbeitgeberattraktivität:



Schlechte
Unternehmens-
kultur



Unzureichende
Vergütung und
Benefits



Unausgewogene
Work-Life-
Balance



Fehlende
Entwicklungs-
möglichkeiten

Einige Probleme sind jedoch hausgemacht. Unternehmen, die sich attraktiv aufstellen, können sich im Kampf um gut ausgebildete Fachkräfte einen Wettbewerbsvorteil verschaffen!

Maßnahmen, um dem
Fachkräftemangel
entgegenzuwirken!





25
JAHRE

S+V
UNTERNEHMENSBERATUNG



Investition in Aus- und Weiterbildung:

- Aufbau von Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen
- Förderung von lebenslangem Lernen im Unternehmen



Förderung flexibler Arbeitsmodelle:

- Möglichkeit zu Gleitzeit, Teilzeitarbeit oder Remote-Arbeit
- Unterstützung bei der Integration ausländischer Fachkräfte



Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen:

- Aktive Förderung von Diversität und Inklusion
- Sicherstellung eines wettbewerbsfähigen Vergütungspaketes



Gezielte Talentakquisition - auch international:

- Unterstützung bei der Integration ausländischer Fachkräfte
- Nutzung moderner Recruiting-Tools und -Plattformen



Aufbau einer starken Arbeitgebermarke:

- Offene Kommunikation über Unternehmensziele und -werte
- Regelmäßige Feedback-Mechanismen etablieren



25
JAHRE

S+V
UNTERNEHMENSBERATUNG



DIGITALISIERUNG



AUTOMATISIERUNG

Die Digitalisierung von Prozessen und die Automatisierung repetitiver Aufgaben kann für Unternehmen im Mittelstand zudem eine Alternative zur Einstellung von Fachkräften darstellen.



Konkretes Branchenbeispiel 1

25
JAHRE



BRANCHE



Software-Entwicklung /
IT-Integration

ZIELGRUPPE



Business Consultants &
IT-Architekten

PROBLEMSTELLUNG

Mangel an IT-Fachkräften, die Kundenprobleme aufnehmen, ein Lösungsdesign konzipieren und für die Softwareentwicklung vorbereitete Arbeitspakete erstellen.

LÖSUNGSANSATZ S+V

- **Interne Qualifikation:**
 - Software-Entwickler für konzeptionelle Arbeiten schulen
 - Programmierung nearshore extern vergeben
- **Nutzung globaler Talentpools:**
 - Erweiterung des Kandidatenkreises
 - Zugang zu Fachkräften aus verschiedenen Regionen / Ländern.



Konkretes Branchenbeispiel 2

25
JAHRE



BRANCHE



Marktforschung

ZIELGRUPPE



Marktforschungsanalysten
Datenwissenschaftler

PROBLEMSTELLUNG

Mangel an Fachkräften für die Durchführung von Befragungen und Analysen im Rahmen von Marktforschungsstudien.

LÖSUNGSANSATZ S+V

- **Automatisierung:**
 - Automatisierung des Befragungs- und Analyseprozesses zur effizienteren Nutzung vorhandener Ressourcen
- **Digitalisierung:**
 - Nutzung modernster Software und digitaler Tools zur Verringerung des manuellen Aufwands und zur Standardisierung von Reports

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen? **Erzählen Sie uns davon!**



PEGGY HUKÉ

Dipl. Kffr., Partnerin
p.huke@splusv.de



TIMO FEY

Dipl. Betriebsw., Principal
t.fey@splusv.de