



STRATEGISCHES WHITEPAPER

Dem **Personalmangel** ein Ende setzen!

Wie Interim-Management Ihnen dabei hilft und welche
7 Tipps Sie für eine erfolgreiche Zusammenarbeit
mit Interim-Managern kennen sollten.

GIVE

Lieber Leser,

die folgenden Zeilen richten sich an Sie, wenn Sie zurzeit Herausforderungen haben, geeignete Bewerber auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Wir werden uns den Ursachen für den aktuellen Personalmangel widmen und aufzeigen, welche Lösungsmaßnahmen Sie durchführen können, um qualifizierte Fach- oder Führungskräfte zu finden!

Eine davon wollen wir in diesem Report näher beleuchten und in den Fokus rücken: Interim-Management.

Wir wollen Ihnen dabei aber nicht nur aufzeigen, wie Interim-Management das Problem löst, sondern auch praxisnahe Tipps mit an die Hand geben, wie Sie mit Interim-Managern erfolgreich zusammenarbeiten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Petr Prokop



Petr Prokop

Geschäftsführer
GiVE Management Consulting GmbH

- Das Team von GiVE betreute in den letzten 10 Jahren über 100 Automobilzulieferer
- GiVE ist zertifiziert nach ISO 9001:2015
- renommierte Unternehmen berichten positiv über die GiVE Management Consulting GmbH

Personalmangel: Definition, Ursachen und Lösungsansätze für Unternehmen

Personalmangel ist ein wachsendes Problem für Unternehmen in

Deutschland. Es fehlt an Arbeitskräften in verschiedenen Bereichen, wie zum Beispiel in der Pflege, im Service und auch in hochqualifizierten Branchen wie der Automobilindustrie. Dieser Mangel betrifft sowohl Arbeiter als auch Führungspersonal.

Was die Ursachen für diesen Personalmangel sind, welche Kosten durch eine unbesetzte Stelle entstehen und wie Sie gegensteuern können, erfahren Sie im Folgenden.



Was ist Personalmangel und wie wird er gemessen

Die Bundesagentur für Arbeit untersucht in regelmäßigen Abständen den Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen und Regionen, indem sie die sogenannte **Vakanzzeit** analysiert.

Diese bezieht sich auf die Zeit, die zwischen der Ausschreibung einer Stelle und ihrer erfolgreichen Besetzung vergeht.

In den letzten zehn Jahren hat sich diese Zeitspanne kontinuierlich erhöht. Während im Jahr 2007 im Schnitt noch 63 Tage zwischen dem Stellenangebot und dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag lagen, betrug die Vakanzzeit 2019 bereits 130 Tage.



Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln hat Ende 2020 bereits 195 Berufe als Engpassberufe identifiziert, bei denen es mehr Stellen als Bewerber gab. Und diese Entwicklung wird sich weiter fortsetzen, denn Schätzungen gehen davon aus, dass **2040 über drei Millionen Fachkräfte fehlen** werden.

Warum zeigt sich dieser Trend und was sind mögliche Ursachen?

Der demografische Wandel

In Deutschland wird es in Zukunft immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter geben, da die Gesellschaft immer älter wird. Diese demografische Entwicklung ist eine der Hauptursachen für den Personalmangel.

Derzeit gehen viele aus den geburtenstarken Jahrgängen in den Ruhestand und hinterlassen Lücken, die sich nicht mehr mit jungen Menschen schließen lassen.

Laut einer Prognose von Statista aus dem Jahr 2021 wird die Bevölkerung im erwerbstätigen Alter bis **2030 auf etwa 46 Millionen sinken**.



Wenn sich diese Entwicklung fortsetzt, werden im Jahr 2060 nur noch knapp 35 Millionen Menschen erwerbsfähig sein, was einen enormen Rückgang bedeutet. Dies wird **Auswirkungen auf die gesamte Volkswirtschaft** haben.

Ein internationaler Wettbewerb um die talentiertesten Mitarbeiter

Je weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen, desto wertvoller werden diejenigen, die es noch gibt. Gerade in hoch spezialisierten Branchen können sich Bewerber ihre Arbeitsstellen mittlerweile aussuchen. Die Zeiten, in denen sich unzählige Bewerber auf eine Stelle bewarben und die Personalabteilung die Wahl hatte, sind lange vorbei. Heute ist es eher umgekehrt und die **Unternehmen stehen bei den Bewerbern auf dem Prüfstand**.



Unattraktive Arbeitsbedingungen, starre Hierarchien, geringes Gehalt, kaum Möglichkeit zu einer gelungenen Work-Life-Balance und zu wenig persönlicher Freiraum können deshalb Gründe sein, warum Bewerber Stellen verschmähen.

Deutsche Unternehmen stehen heute nicht nur **im Wettbewerb mit Firmen im Inland**, sondern müssen auch gegen **Konkurrenz aus dem Ausland** bestehen. Denn deutsche Fachkräfte sind offen für eine Veränderung ins Ausland, wenn die Stelle ihren Bedürfnissen entspricht.

Unternehmen, die an alten Strukturen und Personalmanagementmethoden festhalten, haben heute Schwierigkeiten, top qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und zu binden. **Mangelnde Flexibilität und fehlender Mut** zum Wandel können ebenfalls dazu beitragen, dass es **in Deutschland an qualifizierten Arbeitskräften mangelt**.

Cost of Vacancy

Personalmangel ist dabei **auch ein finanzielles Problem**, denn eine unbesetzte Stelle kostet Geld, da jeder fehlende Mitarbeiter die Produktivität reduziert, was den Umsatz schmälert. Diese sogenannte **Cost of Vacancy** lässt sich formelhaft berechnen:



Ausgehend vom Jahresgehalt der zu besetzenden Stelle, der Wichtigkeit, die sie für das Unternehmen hat und der Vakanzdauer lässt sich errechnen, welche Kosten pro Tag und unbesetzter Stelle für Unternehmen entstehen.

Schon bei einem *angenommenen Verdienst von 40.000 Euro*, einer **Wichtigkeit von 3** und einer durchschnittlichen **Vakanz von 92 Tagen**, kostet jeder Tag, an dem die Stelle nicht besetzt wird, das Unternehmen rechnerisch **480 Euro**. Schon das ist Grund genug, jede Stelle so schnell wie möglich zu besetzen.

Weitere Folge von unbesetzten Stellen:

Wenn ein wichtiges Teammitglied fehlt, fehlt es auch an Produktivität. Alle anderen müssen mehr arbeiten, was zu Stress führen kann. Mitunter leidet der Kundendienst, da Telefonate nicht rechtzeitig angenommen oder bearbeitet werden können. Das wirkt sich möglicherweise auch auf das Image der Firma aus. **Kunden nehmen das Unternehmen vielleicht nicht mehr als zuverlässig und hochwertig wahr und wenden sich ab.**

Im schlimmsten Fall werden auch Bestellungen nicht rechtzeitig bearbeitet, da nicht genug Personal da ist. Durch die hohe Arbeitsbelastung kommt es oft zu krankheitsbedingten Ausfällen, die die Situation weiter verschlimmern, da so noch mehr Arbeit auf die verbliebenen Teammitglieder verteilt werden muss.

Darunter leidet zwangsläufig die Qualität

Besonders dramatische Folgen hat es, wenn Führungspersonen fehlen.

Denn oftmals können die verbliebenen Kollegen die Aufgaben nicht adäquat umsetzen, da sie oft die notwendigen Interna nicht kennen und sie weder die Expertise noch Erfahrung in diesem Bereich haben.

Das führt zu **Instabilität und Fehlern**, die den Betrieb gefährden. Wenn Chefs für andere Mitarbeiter einspringen müssen, fehlt ihnen Zeit für wichtige Kundengespräche oder Meetings. Diese Instabilität kann auch das Image des Unternehmens nach außen beschädigen und potenzielle Bewerber davon abhalten, sich zu bewerben.



Es ist daher von großem Vorteil, freie Stellen so schnell wie möglich mit qualifiziertem Personal zu besetzen, um einen reibungslosen Betrieb zu gewährleisten und **das Image des Unternehmens zu schützen**.

Wie lässt sich gegensteuern?

Vielleicht fragen Sie sich jetzt, was Sie tun können, um Personalmangel in Ihrem Unternehmen vorzubeugen. Denn auch wenn Sie keinen Einfluss auf externe Faktoren wie den demografischen Wandel haben, können Sie dennoch einige Dinge tun, um der Situation im eigenen Unternehmen konstruktiv zu begegnen.

Personalmarketing ist heute von großer Bedeutung, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Ein positives Unternehmensimage und eine transparente Kommunikation sind dafür wichtige Bausteine.

Das Stichwort heißt Employer Branding.



Dabei gehen Sie ähnlich vor, wie bei jeder anderen Marketingkampagne auch. Ausgangspunkt ist eine Wettbewerbsanalyse, bei der Sie herausarbeiten, was Ihre Alleinstellungsmerkmale sind. Basierend auf diesen Daten können Sie anschließend gezielte Employer-Branding-Kampagnen starten, die langfristig Bewerber erreichen.

Um erfolgreiches Employer Branding zu betreiben, ist es wichtig, dass die **Strukturen und Abläufe in Ihrem Unternehmen tatsächlich attraktiv sind**. Deshalb ist es notwendig, eventuelle Veränderungen und Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens in Ihre Personalstrategie mit einzubeziehen. Nur so können Sie sicherstellen, dass Ihr Employer Branding nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis erfolgreich ist.

Mögliche Einsatzgebiete eines Interim-Managers

Interim-Manager übernehmen normalerweise Führungsaufgaben, wenn eine feste Führungskraft kurzfristig verhindert ist. Allerdings gehen ihre Aufgabenbereiche mittlerweile weit darüber hinaus.

Von ihrer **langjährigen Erfahrung und fachspezifischen Kompetenz** können Unternehmen auch in anderen Situationen profitieren.

Dazu können Aufgaben im Projektmanagement oder die Umsetzung neuer strategischer Ausrichtungen in bestimmten Bereichen des Unternehmens gehören. Eine mögliche Aufgabe für einen Interim-Manager könnte die Entwicklung einer neuen internen und externen Kommunikationsstrategie im Personalmarketing sein. Interim-Manager werden auch häufig bei schwierigen Aufgaben wie Sanierungen oder Umstrukturierungen eingesetzt, die **besondere Führungsqualitäten und Distanz zu den internen Abläufen** erfordern.



In den letzten Jahren haben Interim-Manager deshalb oft Aufgaben im Change Management übernommen, bei denen **Kompetenz und Erfahrung** erforderlich sind, um die dringend notwendigen, aber oft langwierigen Prozesse auch gegen Widerstände innerhalb des Unternehmens durchzuführen.

7 Tipps für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Interim-Managern

Damit der Einsatz und die Zusammenarbeit mit einem Interim-Manager reibungslos abläuft, sollten Sie Folgendes beachten:

Tipp 1

Wählen Sie einen geeigneten Interim-Manager aus, der über die gewünschte Fachkompetenz verfügt und zur Unternehmenskultur passt:

Ein Interim-Manager übernimmt viel Verantwortung in Ihrem Unternehmen, weswegen Sie sichergehen sollten, dass er über die nötige Fachexpertise verfügt und Ihre Werte vertritt.



Tipp 2

Bereiten Sie alle Unterlagen vor, die für eine reibungslose Übergabe nötig sind:

Denn dadurch können die Prozesse ungehindert weiterlaufen und es kommt nicht zu Ausfällen oder Verzögerungen.

Tipp 3

Legen Sie konkrete Ziele und Aufgaben fest:



Der Interim-Manager bleibt nur über einen festgelegten Zeitraum bei Ihnen im Unternehmen. Deswegen sollten Sie vorab definieren, was in dieser Zeit erreicht werden soll und welche Aufgaben dafür übernommen werden sollen.

Tipp 4

Kommunizieren Sie die Situation offen Ihren Mitarbeitern:

Auch für Mitarbeiter sind Veränderung nicht immer leicht. Erklären Sie ihnen die Vorteile und machen Sie deutlich, dass der neutrale Blick von außen wichtig ist, um zukunftsfähig zu bleiben.

Tipp 5

Setzen Sie auf allen Führungsebenen von Beginn an auf klare Kommunikation. Dazu gehört auch regelmäßiges Feedback von beiden Seiten:



Ein Interim-Manager kann tiefgreifende Veränderungen in Ihrem Unternehmen durchführen – jedenfalls dann, wenn sie entsprechend übermittelt wurden.

Tipp 6

Bereiten Sie sich und die Belegschaft auf eventuell anstehende Veränderungen vor.

Denn Umgestaltungen betreffen alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens. Daher sollten sie klar kommuniziert werden, damit sich die Belegschaft darauf vorbereiten kann.

Tipp 6

Sorgen Sie dafür, dass alle die Entscheidungen des Interim-Managers mittragen – die Chefetage ebenso wie die Belegschaft:

Veränderungen können nur geschehen, wenn alle an einem Strang ziehen. Daher müssen alle gemeinsam hinter den notwendigen Maßnahmen stehen.

Lieber Leser,

wie Sie wissen, ist der Personalmangel ein Thema mit weitreichenden Folgen. Sicherlich haben Sie sich auch in einer der genannten Herausforderungen wiedererkannt.

Deswegen hoffe ich, dass Sie durch dieses Whitepaper einige Impulse erhalten haben und durch die 7 Praxistipps wissen, wie Sie erfolgreich mit Interim-Manager zusammenarbeiten.

Wenn Sie eins mitnehmen sollten, dann dass der Einsatz eines Interim-Managers heute weit mehr als eine Notlösung ist, wenn eine Führungskraft ausfällt.

Vielmehr sorgen diese Experten mit ihren Skills für neue Zukunfts- und Wachstumschancen. Vor allem in Branchen, die stark von Veränderungen betroffen sind, kann Interim-Management dabei helfen, eine resiliente Zukunftsstrategie zu entwickeln.

Wenn auch Sie aktuell einen personellen Engpass haben und einen Interim-Manager suchen, dann sichern Sie sich gerne ein Kennenlerngespräch mit GIVE Consulting.

Wir haben ein umfangreiches Netzwerk aus mehr als 3.000 freiberuflichen Experten. Dadurch können wir innerhalb von maximal 48 Stunden die benötigten Kandidaten finden & vermitteln.

Über folgende Seite erhalten Sie weitere Informationen und können Sie sich einen Termin buchen: go-give-consulting.de

Auch wenn Sie kurzfristig keinen Interim-Manager benötigen, ist es bereits jetzt sinnvoll in Kontakt mit einem Interim-Management-Provider zu treten. In Ihrem Unternehmen sind die Notfallnummern ja schließlich auch bereits ausgedrückt, bevor sie verwendet werden müssen.

So können Sie, wenn Sie dann Bedarf haben, innerhalb kürzester Zeit einen passenden Kandidaten finden, der Ihren personellen Engpass ausgleicht!

Ich freue mich darauf, Sie kennenzulernen!

Beste Grüße & bis bald

Petr Prokop

**Sie möchten mehr über Interim-Management erfahren,
oder haben andere Fragen zu Ihren Herausforderungen?**

Gerne beraten wir Sie in einem persönlichen Gespräch!