

Kräfte bündeln, um Know-how zu sichern

Auslagerung als Antwort auf den Fachkräftemangel – Neue Wege in der Mitarbeiterbindung und -akquise

Börsen-Zeitung, 18.5.2024

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Ein Thema, das schon längst in Deutschland angekommen ist und Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft vor enorme Herausforderungen stellt. Auch die Sparkassen-Finanzgruppe gerät zunehmend unter Druck, neue Expertinnen und Experten für offene Stellen zu rekrutieren und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ein Trend, der sich angesichts der demografischen Entwicklung rund um die sogenannte Babyboomer-Generation in den kommenden zehn Jahren verschärfen wird. „Wir brauchen alle Fach- und Arbeitskräfte in den nächsten Jahren. Wir können gar nicht so viele ausbilden und anziehen, wie in den kommenden Jahren ausscheiden“, gibt Prof. Dr. Ulrich Reuter, Präsident des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes (DSGV) zu bedenken.

Als Dienstleister glauben wir, der S-Servicepartner, an die Digitalisierung und Vernetzung in der Sparkassen-Organisation. Eine Option, dem personellen Engpass erfolgreich zu begegnen, besteht darin, unsere Kräfte in der Sparkassen-Finanzgruppe zu bündeln und die Möglichkeit der Arbeitsteiligkeit zu nutzen. Unser Ziel: Know-how sichern und operationelle Risiken für Sparkassen minimieren.

Wir arbeiten an der Marktfolge der Zukunft. Diese ist einfach, industriell und arbeitsteilig. Unser entscheidender Vorteil als Dienstleister: Wir verfügen über andere Modellmöglichkeiten als Sparkassen. Hierzu zählen zum einen unsere digitalen, standardisierten und automatisierten Lösungen, die auf den Standards der Sparkassen-Finanzgruppe aufbauen. Im Rahmen einer Auslagerung bieten diese Sparkassen verschiedene Vorteile:

- Variabilisierung von Fixkosten
- Abfederung von Mengenschwankungen durch Auslagerungspartner
- Effizienzsteigerung durch digitale, standardisierte und automatisierte Prozesse
- Transparenz, Schnelligkeit und flexible Unterstützung
- Konzentration auf tägliche Kernaufgabe im Vertrieb
- Mehr Mengen mit weniger Personal

Zudem profitieren die Institute vom Expertenwissen unserer Mitarbeitenden. Durch die Zusammenarbeit mit über 250 Sparkassen sind wir bestens mit den Anforderungen einer Auslagerung vertraut

und haben die Prozesse standardisiert und weiterentwickelt. Dabei stellen wir Institutionen, die noch dezentral aufgestellt sind, zentral schnelle, sichere und effiziente Lösungen zur Verfügung.

Die treibende Kraft hinter all dem ist die digitale Transformation. Diese findet über alle Unternehmensbereiche hinweg statt und wird durch den Fachkräftemangel er-



Sascha Girth

Sprecher der Geschäftsführung der S-Servicepartner Deutschland GmbH

schwert. Um Sparkassen im digitalen Wandel zu stärken und ihre Wettbewerbsvorteile langfristig zu sichern, müssen wir übergreifend Kompetenzen bündeln und

neue Kooperationsmodelle erarbeiten. Hierfür schließen wir uns mit anderen Dienstleistern, Verbänden, Sparkassen sowie weiteren Partnern zusammen und gestalten neue, einheitliche und digitale Lösungen.

Den Engpass meistern

Der Fachkräftemangel geht auch an uns nicht spurlos vorbei. Um den Engpass zu meistern, gehen wir als S-Servicepartner neue Wege in der Mitarbeiterbindung und -akquise. Hierfür gibt es einige Beispiele wie diese:

1. Weiterbildungsangebote

Wir investieren in die Zukunft unserer Mitarbeitenden und qualifizieren diese mit zielgruppenspezifischen Weiterbildungsprogrammen weiter. Dabei geht es darum, diese zu entwickeln, zu fördern und neue Kompetenzen zu schaffen. Seit verganginem Jahr bieten wir unsere interne Qualifizierungsmaßnahme „In Verantwortung gehen“ an, die sich speziell an Frauen richtet und diese auf ihrem Weg in die Gestalterinnenrolle stärkt. Insgesamt gewinnt das Thema rund um die Frauenförderung mehr Relevanz in der Sparkassen-Finanzgruppe.

Laut DSGVO sollen spätestens bis 2035 bundesweit mindestens 30% der obersten Managementebene aus Frauen bestehen.

2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt inzwischen als harter Wettbewerbsfaktor im Rennen um neue Talente. Für Arbeitnehmende wird es immer wichtiger den Balanceakt zwischen Familie, Karriere und beruflicher Weiterentwicklung zu meistern. Dank der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird es für die Mitarbeitenden einfacher, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen.

3. Quereinstieg

Um neue Arbeitskräfte zu gewinnen, gibt es verschiedene Hebel. In Zeiten des anhaltenden Fachkräftemangels kann die Rekrutierung von branchenfernen Menschen mitunter ein Lösungsansatz sein. Auf den Quereinstieg setzen wir im S-Servicepartner zunehmend in der Marktfolge Aktiv und Passiv. Dank der Standardprozesse können wir diese schnell und sicher an die Aufgaben heranführen. Ein Thema, das aufgrund der Standardisierung und Digitalisierung von Prozessen weiter an Bedeutung in der Sparkassen-Finanzgruppe gewinnt.

4. Karriere 50plus

Neben der Förderung von Frauen und dem Einstellen von Branchenfernen erschließt sich für den Verbund noch eine weitere wichtige Zielgruppe: die Generation 50plus. Ältere Mitarbeitende bringen nicht nur ein hohes fachliche Know-how mit, sondern verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz sowie eine ausgeprägte Problemlösungskompetenz. In unserem Unternehmen starten immer mehr ältere Arbeitnehmende beruflich durch und ergänzen damit unsere diversen Teams, in denen Jung und Alt miteinander zusammenarbeiten und gegenseitig voneinander lernen.

Kulturarbeit ist Betriebswirtschaft. Nur mit einer nachhaltig, agil und transparent aufgesetzten Kultur können wir als Dienstleister neue Geschäftsfelder erschließen und in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten am Markt existieren. Dabei ist die Erlebniswelt in Sparkassen und bei Dienstleistern vergleichbar ähnlich. Um Fachkräfte langfristig an die gesamte Sparkassen-Finanzgruppe zu binden, müssen wir uns stets fragen, wie unsere Kultur der Zukunft aussieht. Dies erfordert einen langen Atem. Denn Kulturarbeit ist kein Sprint, sondern ein Marathon.