

Wissen bewahren Unruheständler gegen den Fachkräftemangel

Die Plattform Sentaris bringt Menschen im Ruhestand, die weiterarbeiten möchten, mit Unternehmen zusammen, die Expertise für einen befristeten Zeitraum brauchen. Arbeitgeber können so auch die Erfahrung ihrer Angestellten sichern – über deren Renteneintritt hinaus.



Die Idee zu einer Vermittlungsplattform für Wissensträger*innen hatten die Berater und C-Level-Manager Dr. Michael Käßberger und Oliver Schubotz schon vor einigen Jahren. „Damals waren der demografische Wandel und der Fachkräftemangel noch nicht so weit fortgeschritten wie heute. Die Zeit war noch nicht reif für unsere Idee“, sagt Schubotz. 2023 kam dann der Moment, um Mittelständlern, aber auch großen Unternehmen Sentaris vorzustellen. „Wir sind der Überzeugung, dass unsere Wissensträger eine – oder vielleicht sogar die entscheidende – Rolle spielen können, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dabei sollen sie nicht fest angestellte Arbeitskräfte ersetzen. Vielmehr zielen wir auf

ihren temporären Einsatz in Unternehmen bei Arbeits- und Auftragspitzen. Hier sollen sie unterstützen, begleiten und den Wissens- und Kompetenztransfer gewährleisten“, erläutert Käßberger.

Die Sentaris GmbH, Singen (sentaris.works), betreibt „Senior Work Management“. „Deutschland macht weiter“ lautet der Slogan des Start-ups. „Wir bringen Fachkräfte im Ruhestand, die ihre Beine noch nicht hochlegen möchten, sondern lieber freiberuflich aktiv sind, mit Unternehmen zusammen, die deren Unterstützung benötigen“, sagt Schubotz. Seit der Gründung bauen die beiden Geschäftsführer einen Pool an Wissensträger*innen im „Unruhestand“ auf, die sie mithilfe von Künstlicher Intel-

ligenz mit Unternehmen matchen. „Wir eröffnen also unseren Unruheständlern oder ‚Sentariern‘, wie wir sie nennen, attraktive Perspektiven für ihre dritte Lebensphase und verschaffen Unternehmen Zugang zu wertvollem Fachwissen, das sie sich je nach Bedarf ins Haus holen können“, sagt Käßberger. Er spricht von einem „Wissensreservoir“ und sieht Sentaris als ein Instrument, um Kompetenzverluste auszugleichen.

Die beiden Gründer erwarten, dass sich mit dem Ausscheiden der Babyboomer aus dem regulären Arbeitsleben der Personal- und Fachkräftemangel weiter verstärken wird. Was sei da sinnvoller, als Rentner mit ihrem wertvollen Fachwissen weiter im Arbeitsprozess zu halten, fragt Schubotz: „Einer unserer Schwerpunkte wird künftig darauf liegen, unsere Dienstleistung gezielt Unternehmen anzubieten, die ihre eigenen Mitarbeiter über deren Renteneintritt hinaus halten wollen. Denn mit jeder Fachkraft, die in den Ruhestand wechselt, gehen geballtes Wissen und wertvolle Erfahrung verloren.“

Die komplette Abwicklung – von der Pflege der Profile über das Matching bis zur Abrechnung – erfolgt über die Plattform. „Wir minimieren die administrativen Aktivitäten extrem“, sagt Käßberger. So haben Unternehmen weiterhin Zugriff auf die Kompetenzen der ehemaligen Mitarbeitenden, ergänzt um das Wissen vieler zusätzlicher „Sentarier“. Käßberger sieht einen weiteren positiven Effekt hinsichtlich Employer Branding und Außenwahrnehmung. Dabei geht es auch um „Age Diversity“, weil mit Sentaris Belegschaften entstehen, die

mehrere Generationen umspannen. Studien, die Sentaris beauftragt hat, zeigen, dass sich Unruheständler durch den sozialen Kontakt sowie die Möglichkeit, Wissen und Erfahrung weiterzugeben, motivieren lassen. Sie wollen aktiv bleiben und sich einer sinnhaften Tätigkeit widmen. Dass die Leistung honoriert wird, spielt ebenfalls eine – wenn auch untergeordnete – Rolle.

„Sentarier“ stehen freiberuflich bei Sentaris unter Vertrag. Die Unternehmen erhalten nach einer Rahmenvereinbarung Rechnungen über die geleisteten Tage. Die Tarife orientieren sich am Niveau der Aufgaben und sind aktuell in vier Kategorien gestaffelt. Die Einsatzdauer variiert stark, abhängig von den jeweiligen Projekten. „Unsere Systematik erlaubt sehr kurzzeitige Einsätze von nur ein oder zwei Tagen bis hin zu Projekten von einigen Wochen Dauer. Im Moment zeichnet sich aber ab, dass sich Unternehmen gezielt und punktuell Unterstützung für drei bis fünf Tage holen und dann eher wiederkehrend einkaufen“, hat Schubotz beobachtet. Da sich Sentaris als Plattform für den Wissens- und Erfahrungstransfer versteht, sind die Unruheständler häufig mit Mentoring und Coaching befasst. Sie packen aber auch mit an, optimieren zum Beispiel in einer Dreherei Arbeitsabläufe auf dem Shopfloor, erstellen Statusberichte auf Baustellen oder unterstützen ein SAP-Team.



Von der Excel-Tabelle zur umfassenden Analyse

DGFP // HR Data Summit

Deutschlands größte Konferenz für datengetriebenes HR-Management gibt ab Ende November Einblicke in die digitale Transformation im Personalwesen und leuchtet die Möglichkeiten von KI-Tools aus.

Egal ob Personalentwicklung, Skill-Management, strategische Personalplanung oder People Analytics – ohne digitale Tools läuft nichts. Doch die entwickeln sich rasant weiter, eröffnen immer neue Möglichkeiten. Welche, das beleuchten Expertinnen und Experten auf dem DGFP // HR Data Summit (27.11. bis 12.12.2024). Klar ist, datenbasierte Entscheidungen werden in vielen Bereichen des HR-Managements unverzichtbar. Längst geht es nicht mehr nur um das Reporting von Kennzahlen mittels Excel-Tabellen. Gefragt sind heute Analysen zu unterschiedlichsten HR-Fragestellungen.

Der digitale Reifegrad ist in den Unternehmen unterschiedlich: Während die einen bereits umfassende HR-Analytics-Strategien und Use Cases umsetzen, sind andere noch dabei, erste HR-Kennzahlensysteme zu implementieren. Für alle wesentlich sind die Fragen nach den passenden Ansätzen, rechtlichen Rahmenbedingungen, richtigen Tools und notwendigen Skills – und nach den Möglichkeiten zur Weiterentwicklung.

Diese Aspekte werden in mehr als 30 verschiedenen Sessions, Workshops und Panels

vor Ort in München ebenso wie in den digitalen Modulen mit Praktikern aus Unternehmen, Wissenschaft und Beratung beleuchtet, darunter Dr. Claudia Salomon, CEO, Founder & Consultant, HR Tech Consulting GmbH. Sie ist überzeugt, dass People Analytics Personalmanagementprozesse grundlegend verändern wird: „Das Bauchgefühl wird durch Fakten ersetzt und diese wiederum durch Erfahrung angereichert“, sagt Salomon, „HR muss lernen, Daten zu nutzen und zu lesen. Nur so können Effizienzpotenziale gehoben werden und das Personalmanagement der Burn-out-Falle entkommen“. People Analytics und KI würden künftig noch stärker miteinander verschmelzen, erwartet die Expertin: „Die Commodity-Aufgaben rund um die Datenbereinigung und -aufbereitung werden die Tools selbstständig übernehmen. Die Auswertung und Interpretation wird eine höherwertige Aufgabe bleiben.“

Chris Löwer

DGFP // HR Data Summit 2024

Präsenz-Auftakt am 27. November 2024 bei Microsoft Deutschland in München und 3 Online-Module am 5., 10. und 12. Dezember 2024

Anmeldung und weitere Informationen:
www.dgfp.de/veranstaltungen