

# Arbeitskräftemangel

## Inhaltsverzeichnis

- [1. Die Krux mit dem Arbeitskräftemangel schnell überwinden,](#)
- [2. Arbeitgeber der Zukunft. Unsere Erfolgsgeschichte auf andere Unternehmen und Menschen individuell übertragen](#)

## 1. Die Krux mit dem Arbeitskräftemangel schnell überwinden,

[Artikel herunterladen](#)

**Strategisches Loslassen ist hier gefragt!**

Ich habe schon sehr oft und daher immer wiederholend, die Erfahrung in der Rolle z.B. als Coach, Consultant, Managerin, GF, Mentorin und Trainerin, gesammelt, dass scheinbar nicht die Führungskraft, sondern vielmehr das System der Organisation, die Besetzung der Stelle lenkt.

Wie meine ich das genau?

Wir, als Sommer Foundation, führen z.B. zahlreiche erfolgreiche prozess-dynamische Transformationsprozesse in Unternehmen, in Projekten und Bereichen durch,- und das schon seit vielen Jahren. Um einen Bereich, ein Projekt, ein Team oder was auch immer, erfolgreich zu platzieren, gibt es viele Parameter, die es zu beherzigen gilt. Für alteingesessene Unternehmen genauso wie für Start Up`s.

Neben dem Systemcheck und der LaFit 360 Gradanalyse® braucht es auch die Ebene der Organisation, samt der Begutachtung aller Altlasten (bei Start Up`s z.B. die Fragestellung: Gab es schon vorherige Versuche, die gescheitert sind, Nachbarbereiche, die zur Last werden oder auch persönliche Themen, die sich wiederholend im Leben zeigen?).

**Mit dem pointierten Feststellen kann erst gezieltes, konsequentes Abstellen möglich werden!**

Der Bearbeitungsgrad der Altlasten bestimmt nachhaltig den Erfolg oder auch den Misserfolg der Gegenwart und der Zukunft. Das heißt auf der Ebene der harten UND der weichen Faktoren! **Sind hier Themen vernachlässigt worden oder über viele Jahre liegen geblieben, nimmt die Organisation schweres Gepäck in die Gegenwart und in die Zukunft mit.**

Das verändert tagtäglich das Leistungsniveau, u.a. die intrinsische Motivation, die Wirtschaftlichkeit, die Flexibilität und das Vermögen „durchzublicken“.

***Ist ein Raum zu voll, verliert jeder schnell den Überblick und das Vorankommen, bewegen ist sehr beschwerlich.***

Ob es wahrscheinlich klingt oder auch nicht, – das verändert die Flexibilität und die Präsenz eines Unternehmens enorm. Allein dieser Aspekt ist ausschlaggebend für den nachhaltigen Gewinn und Erfolg und auch „das Wohlfühlen“ und „die Anziehungskraft“ des Bereiches, Projektes oder des Unternehmens.

**Somit ist auch die MitarbeiterInnen Ebene mit angesprochen.** Sitzen hier „Menschenkinder“, die identifiziert und engagiert sind, gibt es keine wesentlichen Probleme neben den alltäglichen Herausforderungen. Sind dennoch Menschen mit im System, die schon längst innerlich gekündigt haben, denen die Identifikation verlorengegangen ist oder die noch nie eine Identifikation mit dem Projekt, Bereich, Unternehmen gefühlt haben oder in der stetigen Anmaßung sind, hat das Unternehmen

ein großes Problem, welches zu lösen gilt, ...

Der Erfolg, das scheinbare „mühelose“ Gelingen hängt auch und gerade von den MitarbeiterInnen erheblich ab.

### **Ein Beispiel:**

Wir transformieren gerade ein Unternehmen, welches unendlich viel Potential hat und das Unternehmen, die Organisation steht imaginär gesehen, mit all ihren Ressourcen in den Startlöchern viel Kapital zu verdienen und dieses Kapital als Stabilisator eines ganzheitlichen Systems positiv zu nutzen.

Die Geschäftsführung hat mit bestem Gewissen sämtliche MitarbeiterInnen über Jahre gehalten, da die Angst vor den Lücken im schwach besiedelten Fachkräftemarkt, zu groß war.

Somit gab es viele Mitarbeiterinnen (MA), die das System bekämpften sowie blockiert haben. Das Resultat war „interner und offener Aufstand“, Unzufriedenheit und Aggression, die den Rahmen des zu Tragendem bei weitem sprengte. Es ist leicht nachvollziehbar, dass das Unternehmen auch finanziell in der Schieflage stand. Rote Zahlen, Insolvenzgefahr, bestimmten den Alltag.

Alle Interventionen, mit der alten Besetzung fruchteten nicht. Auch intensive Mitarbeiter Gespräche, Angebote für Konfliktlösungen aller Art, Coachings, ließen einen starken Kern von „Stimmungsmachern“ zurück. Es schien so weit gekommen zu sein, dass die MA es nahezu angelegt haben, endlich gehen zu können.

Die Führungskraft/ Geschäftsführung hält oft in Zeiten des Arbeitskräftemangels viel zu lange aus und schwächt das Team, das Projekt und das Unternehmen somit unaufhörlich. Auch das eigene Blindsein für Konflikte, die im Unternehmen oder wo auch immer stattfinden, ist gefährlich. Oft höre ich: “Wir haben doch viel wichtigeres zu tun!”

Aus diesem negativen Kreislauf kommt jeder heraus, sofern gezielt, strategisch und konsequent losgelassen wird. So schnell wie möglich, auch wenn die Stelle noch nicht besetzt ist.

Lassen wir Viren, Krankheiten und auch dissonantes, d.h. disharmonischen Verhalten ohne Gegenmaßnahmen sehenden Auges zu, sind wir verantwortlich für das Resultat.

Gesundung bedeutet hier: Stellung zu beziehen und das auf einer fairen, menschlichen und auch konsequenten Art und Weise.

Wir begleiten das Unternehmen somit darin, gezielt auszuwählen, welche MitarbeiterInnen durch Konflikte, die dennoch zu beheben sind, im Verhalten mutieren. Denen wird ein Programm zuteil, welches Altlasten loslässt und ihnen hilft gemeinsam in die Zukunft zu gehen und das mit nährenden Verhaltensweisen.

Der harte Kern, der sich diesbezüglich nicht berühren lässt, wurde konsequent und achtsam sowie würdigend losgelassen.

Was schon nach kurzer Zeit passierte, glich einem Wunder, welches dennoch gar keines ist. Es ist viel Raum freigeworden, der nun konsequent mit MitarbeiterInnen, Führungskräften neu besetzt wird, die nährender Natur sind. Das System wird zur positiven Anziehungsstelle engagierter Menschen. Hier heißt es die richtigen Anlaufstellen zu kennen, die genau diese Besetzung möglich machen.

Plötzlich funktionieren dann Aspekte, die vorher nicht für möglich gehalten worden sind. Stellen, die lange zur Ausschreibung geschaltet waren, werden dann, nach dem Loslassen besetzt und Menschen finden sich, die nach dem Resonanzgesetz (Harmonie) agieren. Das bringt dann wieder Stabilität und Wachstum auf allen Ebenen. Das System hat dann wieder Raum, den es neu besetzen und agieren kann. Wichtig ist es hier, aus Fehlern zu lernen und ausschließlich resonante MitarbeiterInnen zuzulassen.

Es ist eindrücklich festzustellen, dass in all den Changemanagement Prozessen, erst positive Bewegung möglich wurde, als mit Herz und Verstand, Menschen losgelassen wurden. Was vorher von Stagnation geprägt und in der erheblichen Verlangsamung war, funktionierte anschließend mit spielerischer Leichtigkeit und positiver Verselbständigung. Aus hektischen, überschnellen und auch mit Flüchtigkeitsfehlern versehenem Verhalten wurde Gründlichkeit, Nachhaltigkeit und auch Standhaftigkeit. So korrigiert das System das Innenleben. Wir dürfen bloß diese vercodifizierte Sprache verstehen und für uns übersetzen.

Hier geht es in keinem Fall um „Entsorgung“ treuer MitarbeiterInnen, die unbequem geworden sind, sondern vielmehr um das Erkennen der Störungen und das was zu all den Störungen geführt hat. Die Fragestellung ist relevant, ob diese Störungsketten in dem System noch zu lösen sind.

Oft fragten sich die GeschäftsführerInnen, Führungskräfte im Nachhinein, ob es eine Form der Selbstzerstörung und Selbstsabotage gewesen sei, die sie dazu bewegt haben, auszuharren.

Eine nicht unerhebliche Fragestellung, die zur Betrachtung einlädt.

Wir unterstützen Sie auch hierbei sehr gerne!

Frauke Sommer

+49(0)1723229954

[frauke.sommer@sommer-foundation.com](mailto:frauke.sommer@sommer-foundation.com)

**2. Arbeitgeber der Zukunft. Unsere Erfolgsgeschichte auf andere**

# Unternehmen und Menschen individuell übertragen

[Artikel herunterladen](#)

Unser Unternehmen Sommer-Foundation-Holistic Consulting GmbH & Co.KG ist schon seit 1991 aktiv dabei, mit Menschen, Unternehmen, Organisationen vielseitig sowie ganzheitlich auf einer besonderen Art und Weise zu arbeiten.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, jedes Unternehmen, jeden Menschen lösungsorientiert, systemisch und persönlich zu betrachten und unsere Unterstützungsangebote direkt an das individuelle Bedürfnisprofil anzugleichen. Ohne „wenn“ und ohne „aber“ gehen wir direkt an die neuralgischen Punkte, die im Weg stehen und die betroffenen AnfragerInnen/Organisationen z.B. blockieren, einschränken, verlangsamen, erkranken oder auch flüchtig werden lassen. Hält ein System diese Schiefelage zu lange aufrecht, erkrankt das Unternehmen und auch der Mensch.

Gesundung von Systemen mit all ihren Insassen ist eines unserer Hauptprioritäten.

Ist das Unternehmen, der Mensch gesund, gibt es stärkende Balancekreisläufe, die funktionieren. Sei es in wirtschaftlicher Hinsicht oder auch auf der persönlichen, strategischen, innovativen Entwicklungsebene. Das System ist in ihrer gemeinschaftlichen Kraft und jeder/jede kann genau das tun, wo jeder Part am besten dafür geeignet ist.

Gemeinsam in eine Richtung ziehen und trotzdem individuell bleiben. Sei es in Teams, Prozess-Dynamischen-Führungskraft Trainings, Angeboten für die MitarbeiterInnen, Prozessoptimierung- DGMC Auditierung oder für das Management und die Geschäftsführung.

Gesundheit ist ein klassischer Garant für Gleichgewicht, welches automatisch zum Erfolg führt. Mit unseren prozess-

dynamischen Coachings sowie Seminaren, Aus- und Fortbildungen, Transformationsprozessen, Trainings und Teambuildings verhelfen wir vielen Menschen, Teams und Unternehmen dazu **innovativ, erfolgreich, glücklich zu sein.** Ja, das geht auch in Krisenzeiten, sofern die Perspektiven gewechselt werden und lösungsorientiertes Feststellen mit einhergehendem Abstellen aktiv gelebt werden.

Wir kreieren Erfolgskreisläufe, die beispielsweise im Ausgleich zwischen Geben und Nehmen sind und jeden an den richtigen Platz setzen, aus dessen Kontext gesund und in der Balance, agiert werden kann. Allein das ist ein Garant für Innovation, Flexibilität und innere sowie äußere Gesundheit. Unser Prozess-dynamisches Wirken wird mit dem Gütesiegel der DGMC® (Deutsche Gesellschaft für MeditationsCoaching) zertifiziert und ist ein Güte Merkmal für nachhaltige Qualität. Somit entstehen Systeme, die sich gegenseitig würdigen und anerkennen, die rechte Hand weiß was die linke tut, Prozessoptimierung ist willkommen, Informations- und Kommunikationskreisläufe funktionieren Schnittstellen übergreifend..

Mit Hilfe des Siegels „Arbeitgeber der Zukunft“ gelingt es uns auch Stellung für unsere Werte, Qualität und für unsere Besonderheiten zu beziehen. Im Innen sowie im Außen. Das, was wir lehren, leben wir auch als Team und wird von uns so vertreten. Auch wir haben diesbezüglich viel lernen dürfen und uns somit weiterentwickeln können.

Obwohl es alles auf dieser Welt gibt, macht die Art und Weise unseres Wirkens, unsere Ergebnisse, die wir erzielen und unser authentisches Auftreten, uns als Unternehmen so besonders.

Das geben wir an unsere KundInnen weiter. Das merkt der Kunde, sei es im Einzelcoaching, in der nachhaltigen Unternehmensentwicklung oder im ganzheitlichen Transformationsprozess, wo es längst nicht immer um Restrukturierung sowie eine Digitalisierung geht. Digitalisierung ist ein notwendiger Schritt in die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens und eines Konzerns.

Dieser Prozess kann dennoch auch alle soften Faktoren mit einbinden, damit jeder Part identifiziert und frei von Angst, den Transformationsprozess individuell und doch gemeinsam, vollziehen kann.

KI wird dann nicht mehr zur Bedrohung, sondern vielmehr wird abgewogen, was es jetzt und in der Zukunft wirklich im vorliegenden System braucht. Das Gütesiegel“ Arbeitgeber der Zukunft“ beinhaltet unsere Werte und verhilft uns somit auch als Arbeitgeber u.a. unsere Innovationsfähigkeit sichtbar zu machen. Unser Erfolg spricht für sich. Wir nehmen uns dann sogar die Zeit, unsere geschützten LaFit® Programme weiterzuentwickeln und beziehen Stellung bei der Auswahl der Projekte.

Das Lesen in Systemen, ohne voyeuristisch zu sein, sondern vielmehr um Balancekreisläufe lösungsorientiert zu kreieren, hilft gerade in „wilden Zeiten“ stabil sowie voller Selbstwertgefühl zu bleiben.

All das macht unserer Meinung nach den „Arbeitgeber der Zukunft“ aus. Dabei hilft uns das Gütesiegel, das zu zeigen und deutlich zu machen, dass Zukunft auch „Wir gemeinsam“ bedeuten kann!