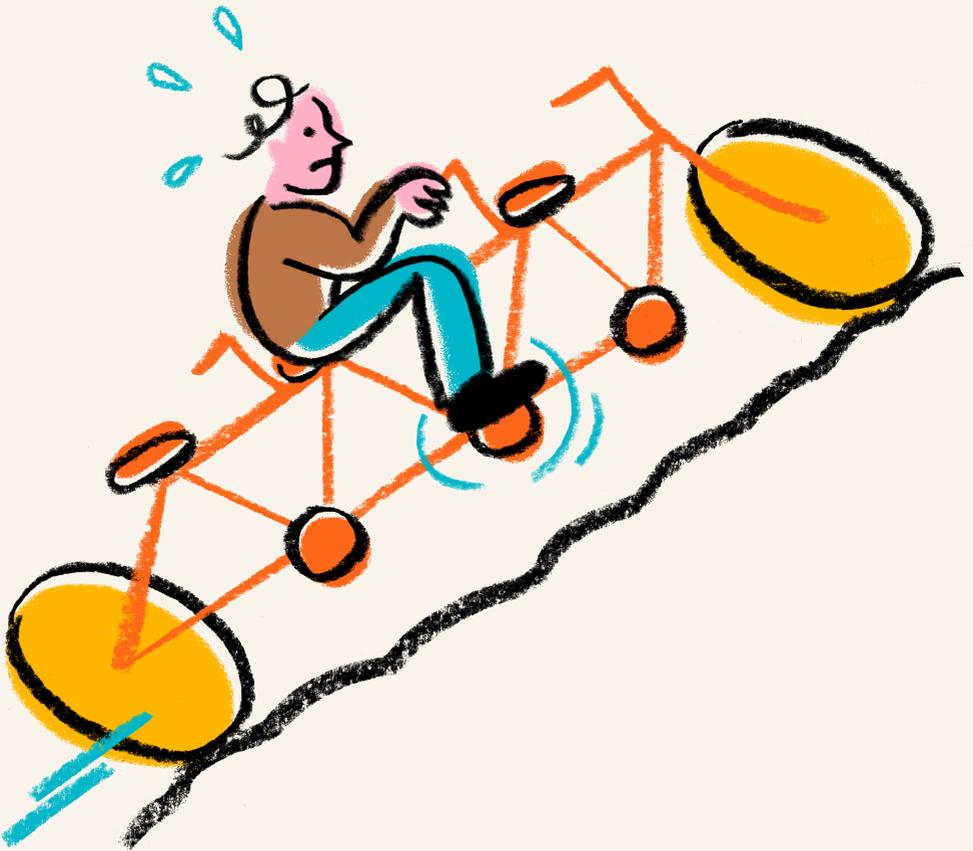




Fachkräftemangel

Mit Beratung Antworten
finden



EDITION
BELIEBTE
PROBLEME

DGS ✓
Deutsche Gesellschaft für
Supervision und Coaching

Was bedeutet Fachkräftemangel?

Von Pflege bis IT, von Maschinenbau bis Handwerk, von Bildung bis Business – Organisationen aller Art schlagen Alarm: Der Fachkräftemangel ist akut und wird immer schlimmer. Als entscheidende Gründe für den Mangel gelten: a) der demografische Wandel, b) allzu hohe Belastungen (gerade in den sozialen Berufen) oder c) veränderte Erwartungen an Arbeitgeber. Die Folgen für Organisationen reichen jetzt schon von unangenehm bis existenziell bedrohlich, von Umsatzeinbußen bis zum Organisationskollaps.

Was ist so fatal daran?

Das übergeordnete Problem beim Fachkräftemangel: Die Qualität der Arbeit ist massiv gefährdet. Denn die Arbeitsbelastung von Fachkräften in Mangelberufen steigt stetig. Schichten müssen immer besetzt werden, Fachkräfte werden mit „fachfremden Aufgaben“ wie Supporttätigkeiten oder Dokumentationspflichten überbelastet und von der eigentlichen Arbeit abgehalten. Die Folgen: Überstunden, Stress, wachsender Frust und Unzufriedenheit mit dem Job. Am Ende verlassen noch mehr Fachkräfte das Unternehmen.

Fachkräfte sind Menschen und möchten gute Arbeit leisten – können es aber oft nicht mehr. Teams zerreißt es, weil sie in Vertretungsdilemmata feststecken, die Unmut, Wut, Verzweiflung erzeugen. Das führt zur Selbstausbeutung und trifft diejenigen, die intrinsisch motiviert sind, am härtesten. Werden Stress, Frust, Belastung zu groß, verlassen die Fachkräfte ihre Branche. Die ohnehin unterbesetzten Berufe und Organisationen stehen dann vor noch größeren Problemen. Ein Teufelskreis.

Was kann externe Beratung tun?

Mit externer Beratung können Sie den Ursachen auf den Grund gehen und unterscheiden zwischen hausgemachten, veränderbaren Faktoren und nicht beeinflussbaren äußeren Entwicklungen. Sie können systematisch an Fragen arbeiten wie: Wie bleibt man als Arbeitgeber attraktiv? Wie „hält“ und bindet man Personal/ Fachkräfte/ Menschen? Wie kann man das Recruiting überdenken und neu gestalten? Und zwar nicht als plumpes, aufpolierendes Marketing, sondern durch einladende Zugewandtheit gegenüber potenziellen Bewerber*innen und vorhandenem Personal. Sie erweitern das Handlungsrepertoire Ihrer Führungskräfte, regen neue Denk- und Verhaltensweisen an, können Mangelstrategien entwickeln und Tätigkeiten sinnvoll auf das Personal verteilen. Außerdem kann externe Beratung für emotionale Entlastung sorgen – Verschnaufpausen im hektischen Alltag.

Warum braucht es dafür externe Beratung?

Die braucht es nicht unbedingt. Aber oft sind Perspektivwechsel und neue Impulse hilfreich oder nötig. Und die kann nur jemand bieten, der nicht in die Organisations- oder Teamdynamiken verstrickt und wirklich kompetent im Umgang mit Organisationen, Teams, Mangel ist.

Was spricht für DGSv-Berater*innen?

Supervisor*innen, Coaches und Organisationsberater:innen der DGSv arbeiten nach höchsten Standards und sind Teil einer professionellen Community mit 4.500 Mitgliedern. DGSv-Mitglieder sind Arbeitswelt-Profis.

Und sonst?

Mehr Infos zur DGSv, ihren Standards und ihrem Beratungsverständnis finden Sie unter www.dgsv.de.

Kompetente Problemlösungen finden Sie hier: