

Gesunde Selbst- und Mitarbeiterführung in Veränderungs- und Krisenzeiten

Workshop im Rahmen des 26. Informationstag des Österreichischen
Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung in Kooperation mit der
Konferenz „Anerkennung wirkt!“
22. und 23. September 2021
Salzburg

Fragen

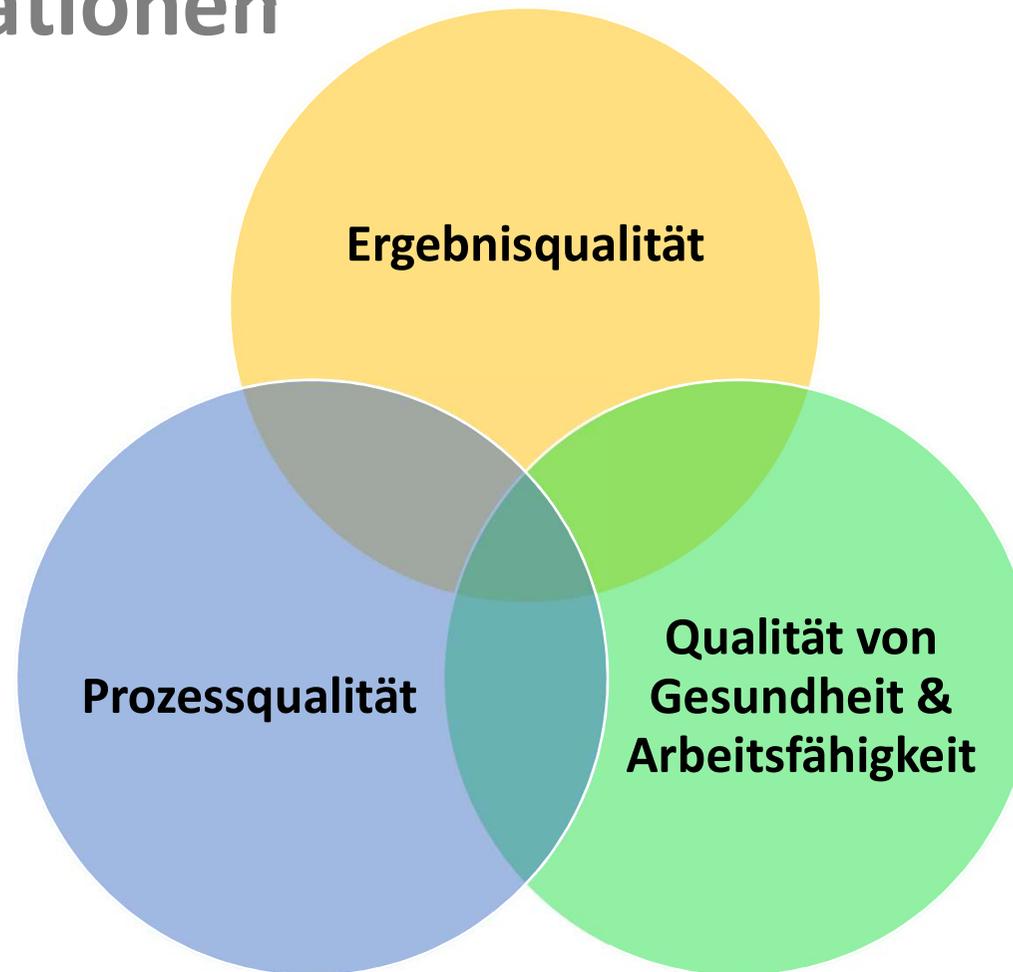
- ▶ Was bedeuten Krisen- und Veränderungszeiten für
Führungsverantwortliche und Beschäftigte?
- ▶ Wie geht's mir als Führungsverantwortliche/n?
- ▶ Wie kann in Krisen- und Veränderungszeiten wirkungsvoll
geführt werden?
- ▶ Was erleichtert den Übergang in die „Neue Normalität“?
- ▶ Wie können Führungsverantwortliche und Beschäftigte
gesund & arbeitsfähig bleiben und qualitativ arbeiten?

Führung

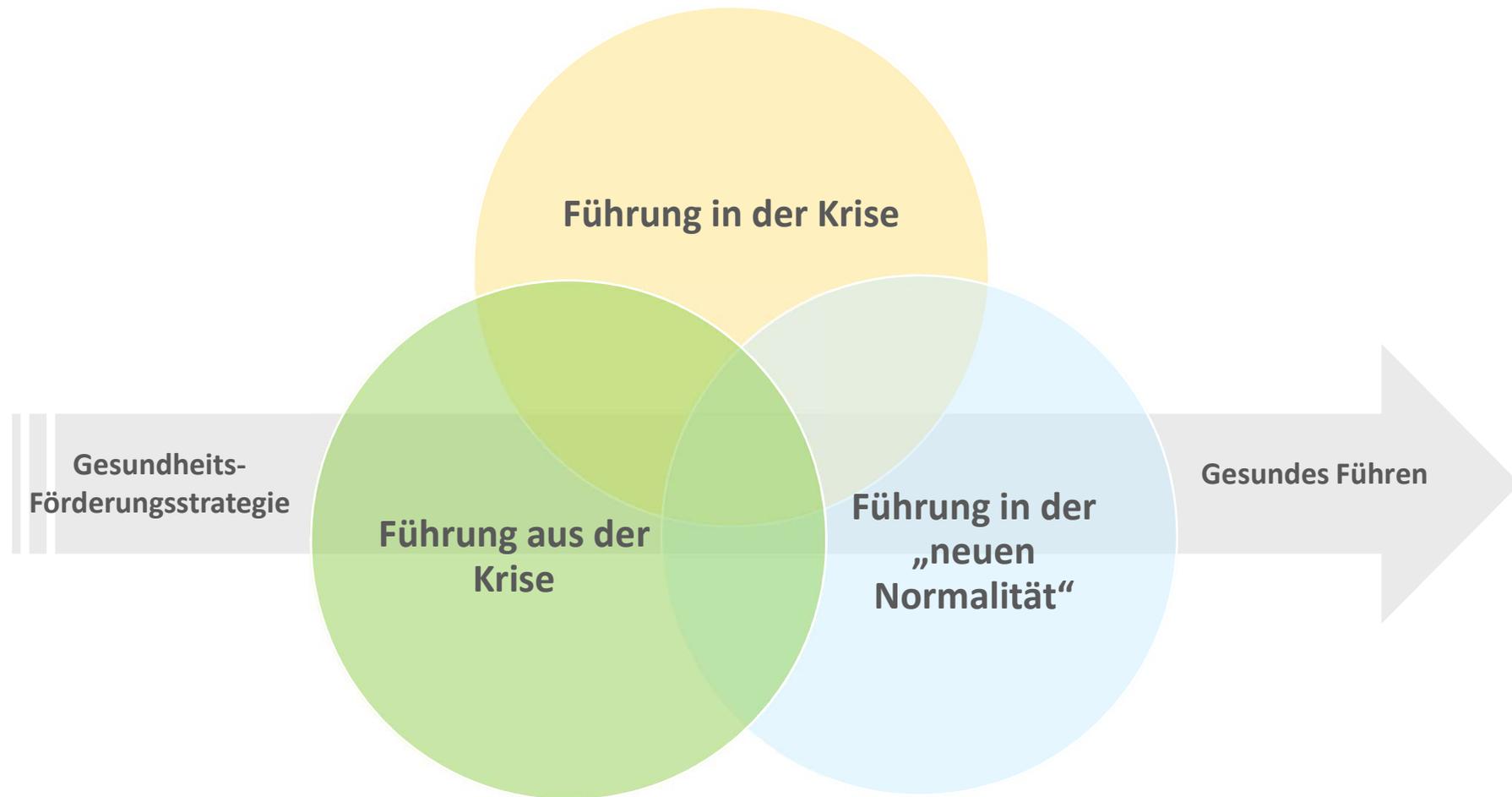
- ▶ Erreichen der gesetzten Ziele der Organisation/des Unternehmens
- ▶ Sorge tragen für das körperlich-seelisch-geistige Wohlbefinden & Arbeitsfähigkeit


Für sich & für MitarbeiterInnen

Qualitätsdimensionen gesunder Organisationen



Führung in Krise und Veränderung



Gehirnforschung – Krise

- ▶ **Organisationsprinzipien unseres Gehirns**
 - ▶ Gefahr minimieren
 - ▶ Belohnung maximieren

- ▶ **Elementare Grundbedürfnisse in der Krise**
 - ▶ Sicherheit
 - ▶ Zugehörigkeit
 - ▶ Wertschätzung
 - ▶ Selbstwirksamkeit

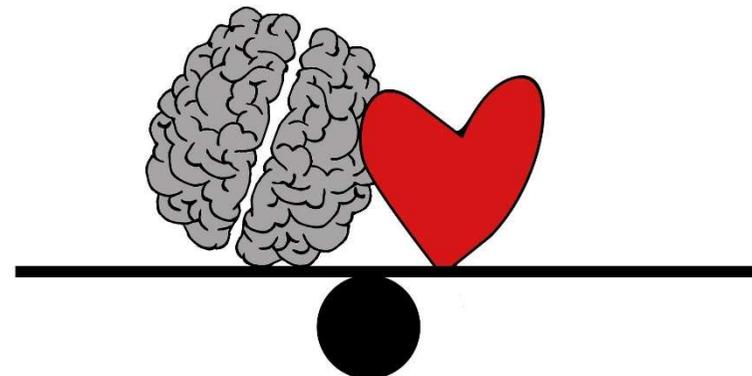
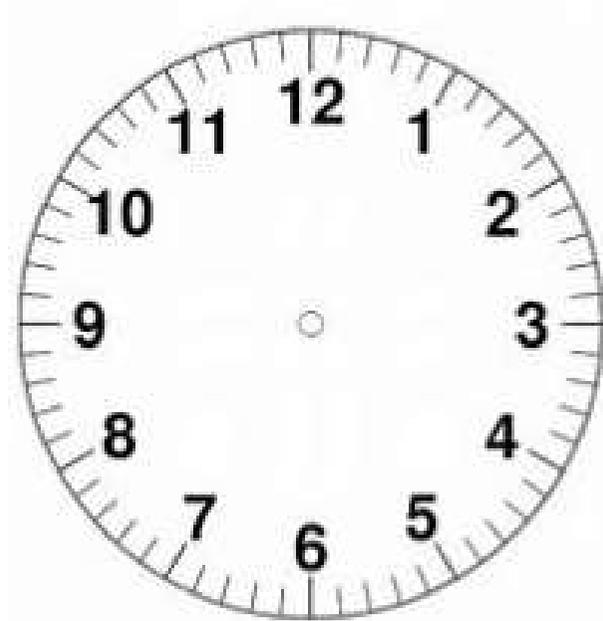


Bild von [ElisaRiva](#) auf [Pixabay](#)

Kritischste Ressource in Veränderungszeiten für Führung



Was benötigen Führungsverantwortliche in Veränderungszeiten?

Energie

Haltung

Kompetenz

**Druck erhöht die
Veränderungsbereitschaft –
senkt jedoch die
Veränderungsbefähigung**

(Gunter Schmidt)

Gesunde Selbstführung in Ausnahmezeiten

Mich gut versorgen

- Ausreichend Bewegung,
- Schlaf
- regelmäßiges gutes gesundes Essen...

Umgang mit Krisen-Informationen

- Bewusster Umgang mit ständig verfügbaren Kriseninformationen
- Sich Zeiten organisieren um neue Informationen zu verarbeiten
- Ohne Krisennews schlafen gehen.

Anerkennung der eigenen Leistung & Grenzen

Sich vor Augen führen - auch wenn z.B. Kündigungen notwendig werden: *Ich habe das Mögliche gemacht, damit Team und Abteilung erhalten bleiben*
Belohnen Sie sich für Ihren Einsatz – Tun Sie sich etwas Gutes.

Bewältigungsressourcen

- Welche herausfordernden Situationen habe ich schon bewältigt?
- Wen kann ich um Unterstützung bitten?
- Was ist stabil – was ist gleichgeblieben?

Betriebliche Unterstützung

- Um Unterstützung in herausfordernden Zeiten zu bitten, ist eine Stärke!
- Fachberatungen wie Präventivdienste – Arbeitspsychologie, -medizin, Coaching, Supervision, psycho-soziale Beratungen kontaktieren

Arbeitsgestaltung

- Eigene Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten festlegen & klar kommunizieren
- Pausen und Erholungszeiten festlegen und einhalten

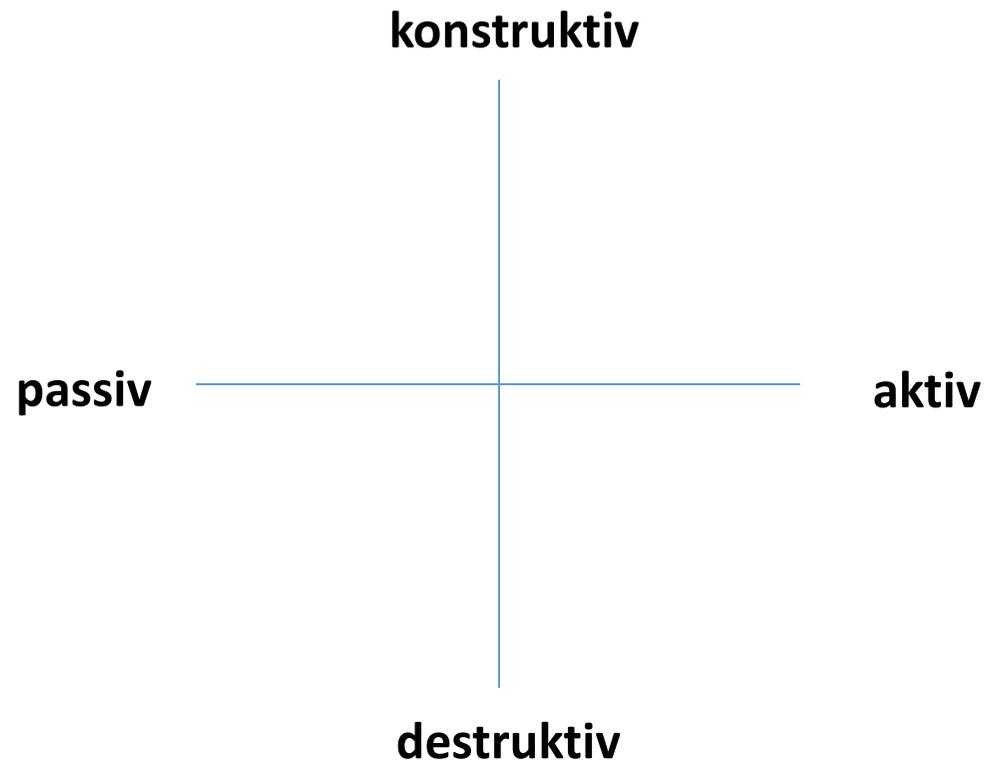
Austausch

- Mit Personen Ihres Vertrauens über Ihre für Sie wichtigen Führungsthemen und persönlichen Anliegen reden; es entlastet und bringt neue Perspektiven

Funktion von Führung in Veränderungszeiten



Reaktionsmuster in herausfordernden Situationen



Gesunde MitarbeiterInnenführung in Ausnahmezeiten

Information

- Zeitnahe Information über aktuelle betriebl. Situation an **alle MA**.
- Mehrmals informieren – in Stresszeiten ist die Wahrnehmung oftmals eingeschränkt.
- Vergewissern Sie sich, was Ihre MA verstanden haben .

Zuhören & Entängstigen

- Gefühle von Unsicherheit, Überforderung, Angst, Wut, Ohnmacht... sind normal. Darum (pro-)aktiv Thematisieren belastender, um sich anschließend leichter Zukunft und Lösungen zuwenden zu können.

Präsenz zeigen

- Erreichbarkeit kommunizieren
- regelmäßige Kommunikation – hochfrequente Kommunikationsformate
- schnelle Antworten bei Fragen (schneller als üblich), Ermutigung Fragen zu stellen
- klare Anweisungen und mehr Rückmeldungen

Entscheidungs-Beweglichkeit

- Bewusstmachen / Sich- und MA-darauf-Vorbereiten, dass sich Entscheidungen schnell ändern und oftmals nur kurzfristig gültig sind

Wiederaufnahme unterbrochener Beziehungen

- Kontaktaufnahme mit MA, mit denen wenig bis gar kein Kontakt möglich war
- Digitale Möglichkeit nutzen, damit sich gesamtes Team im Rahmen virtueller Besprechungen hören, sehen und austauschen

Kompetenzerleben stärken

- Mit mehr und regelmäßigen positiven Rückmeldungen das Kompetenzerleben und damit das Gefühl der Stabilität Ihrer Mitarbeitenden stärken

Arbeitsgestaltung

- Klarheit schaffen bzgl. Verantwortungsbereiche v.a. bei schnellen Veränderungen
- Offen sein für Hinweise und Fragen stellen, ob Arbeitsanforderungen von MA bewältigbar sind? Gibt es Überforderung?
- Pausen - & Erholungszeiten festlegen und daran erinnern

Anerkennung vermitteln

- u.a. Interesse zeigen an Befindlichkeit der MA, Nachfragen, Unterstützung anbieten, Herausforderungen benennen, Lösungsansätze würdigen,...

Zukunft planen

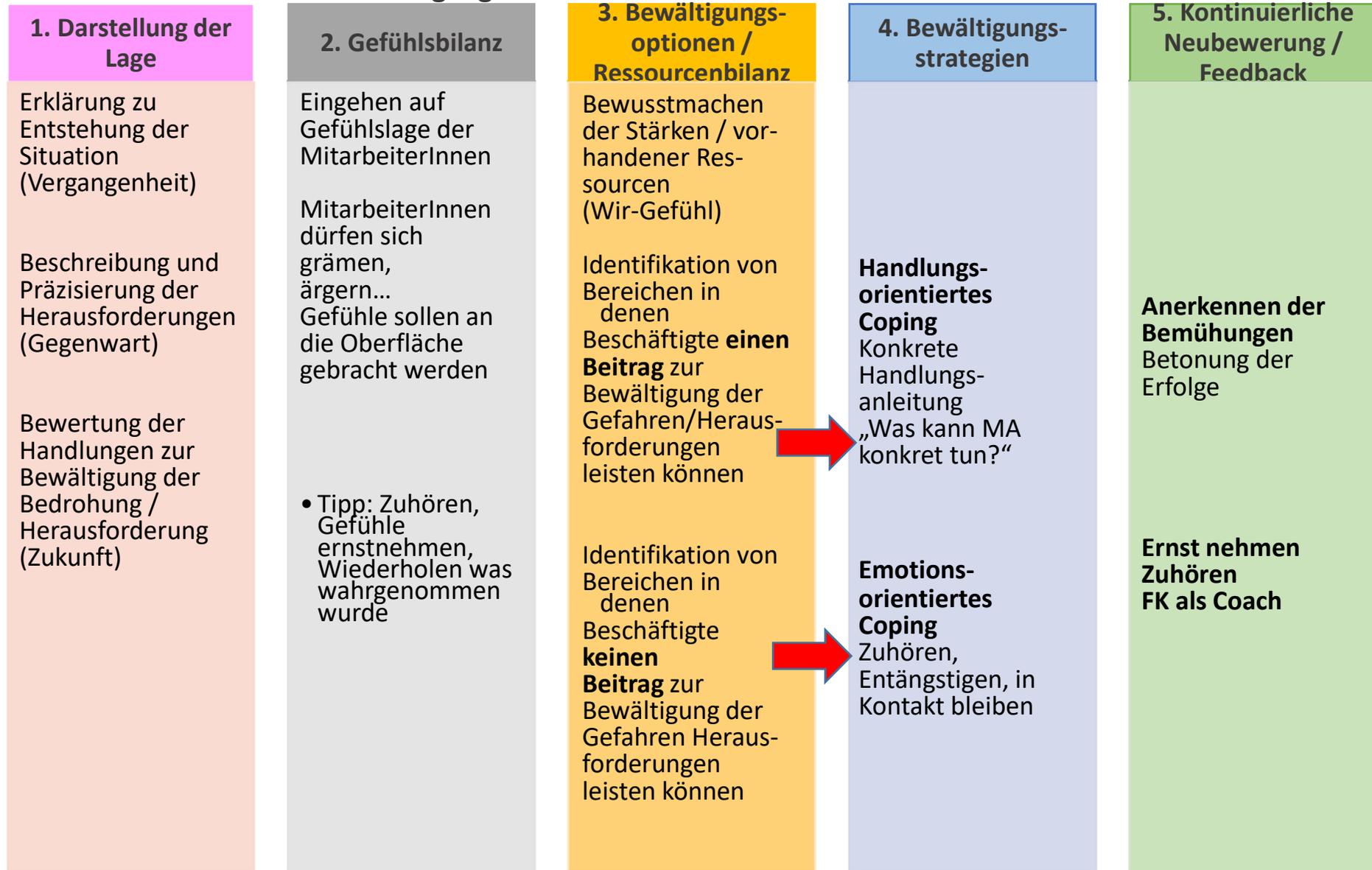
- Perspektiven geben: Welche Szenarien gibt es für die Wiederaufnahme?
- Definieren von Zeithorizonten und möglichen Varianten

Abschiede gestalten

- Aktives Trennungsmanagement – auch bei temporären Kündigungen - durch klare Vorgaben: persönliches Gespräch bei Kündigungen - nicht am Telefon/ mail/SMS/Brief...

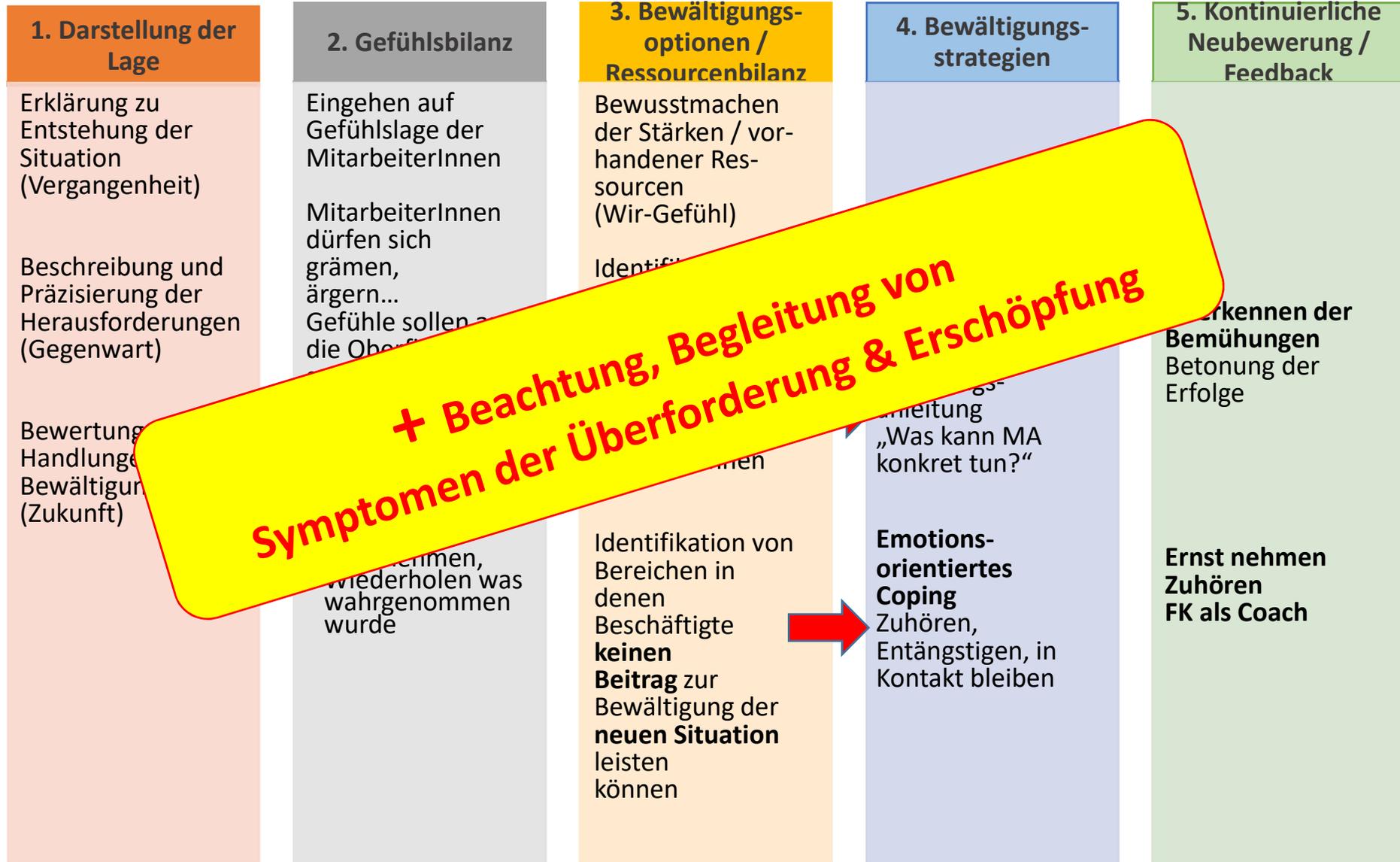
Führung in der Krise

Umgang mit belastenden Emotionen im Team



Führung aus der Krise

Umgang mit belastenden Emotionen im Team



Grundregeln Krisenbewältigung

1. Hinschauen
2. Auf Betroffene aktiv zugehen – bei Akutgefährdung Hilfe organisieren
3. Stimmung, Gefühle akzeptieren
4. Zeit nehmen – zuhören
5. Präsent sein – Verhalten: wenig Ratschläge geben bis direktiv
6. Professionelle Unterstützung holen wenn eigene Grenze erreicht ist
7. Umgang mit eigener Angst beobachten
8. Konstruktive Botschaften für sich: Was immer auch passiert. Ich werde zurechtkommen

Mag. Wilhelm Baier

Arbeits- & Organisationspsychologe, Coach, Sicherheitsfachkraft,
Maschinenschlosser, ehem. Schichtmeister (Industrie)
seit 1995 Beratung, Begleitung, Entwicklung, Training.
Schwerpunkte:

- ▶ Arbeits- und organisationspsychologische Beratung
- ▶ Planung, Durchführung, Begleitung, Evaluation von betrieblichen Arbeitsfähigkeits-, Gesundheits- und Übergangsmanagementprojekten
- ▶ Führungskräfte- & Teamentwicklung mit Fokus Gesundheits-, Arbeitsfähigkeits- & Lebensphasenorientierung
 - ▶ Gesundes Führen
 - ▶ Gesundes Arbeiten im Team
 - ▶ Betriebliches Übergangsmanagement – Vorbereitung auf die Pension – Wissenstransfer
- ▶ Coaching
- ▶ Lehrtätigkeit

Baier.wilhelm@arbeitspsychologie.com

0699 1103 7388

Praxisgemeinschaft Coaching & Psychotherapie

Bayernstraße 17, 5020 Salzburg

www.uebergangsmanagement.at

www.bgf-unternehmermodell.at