

Mut zur Zuversicht:

Management in Krisenzeiten

21. contec forum – Pflege und Vernetzung

Dr. Hannes Beckenbach

banksy



Seit 20 Jahren reden
wir über VUKA

Jetzt *ist* es VUKA



Krisenstimmung - wohin man schaut

- Über 60 % denken, dass „Deutschland vor einem Niedergang steht“*
- 88 % sind überzeugt, dass durch Krisen drastische Veränderungen bevorstehen*
- Krisenstimmung ist auch in den Unternehmen angekommen**

(*rheingold Institut; ** Nextworkinnovation Think Tank und Netzwerk Partner)



Negativity bias

- Mehr Rezeptoren für Negatives
- Spiegelneuronen - Stress und Jammern sind ansteckend
- Empörung primed Wut
- Bad news are good news

... willkommen in der
Geisterbahn!

Auseinanderfallen der Bedürfnisse in der Krise

- 2/3 der Führungskräfte zeigen das Bedürfnis nach Selbststabilisierung durch autoritäre Führung
- Mitarbeitende wollen mitdenken und
 - Verantwortungsklarheit,
 - klare soziale Regeln und deren Einhaltung,
 - erhöhte Transparenz und Stabilität



Aktivierung von organisationalen Stressmustern

- Erwartungsdiffusion durch Abkopplungseffekte
- Erschöpfung bei Führungskräften
- Häufiger Prioritätenwechsel und aktionistische Arbeitsgestaltung
- Anstieg Arbeitsunterbrechungen und Multitasking
- Vertrauensverlust in Unternehmensleitung



Denkmodus

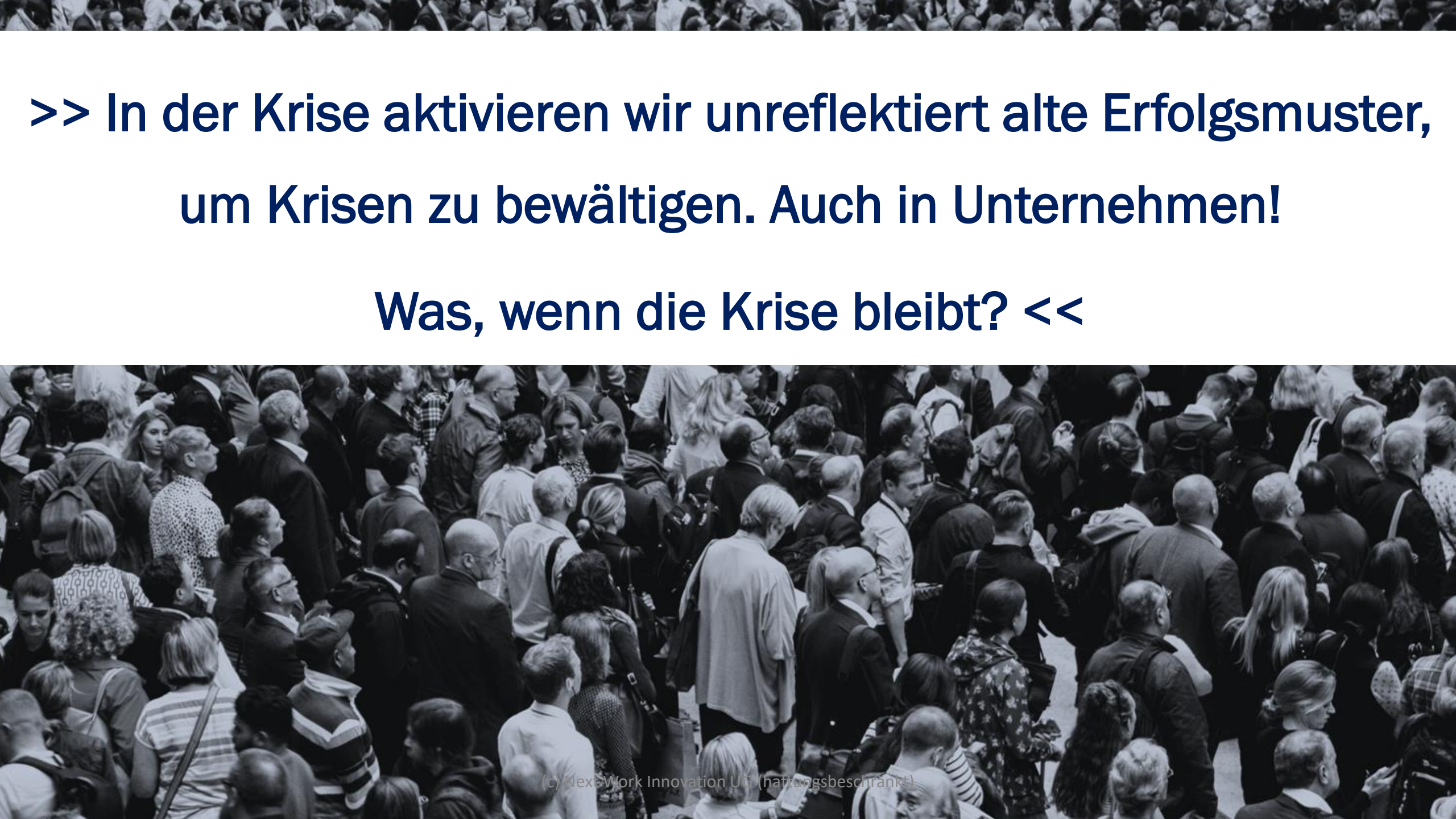
- Lösungen finden
- Zuversicht entwickeln
- Emphatisch sein
- Konflikte klären
- zuhören



Krisenmodus



- Flight or Fight
- Polarisierung
- Lineare Lösungen
- Konflikte und Ohnmacht
- Krisenpriming nimmt zu



>> In der Krise aktivieren wir unreflektiert alte Erfolgsmuster,
um Krisen zu bewältigen. Auch in Unternehmen!

Was, wenn die Krise bleibt? <<

Bald wird es wieder normal?

- **Krise**
- **Stapelkrise**
- **Polykrise**
- **Stabilität?**



Der Preis autoritärer Führung



- Größte strukturelle Transformation seit dem zweiten Weltkrieg



- 51 % Restrukturierungen mit „harter Hand“



- Im Flight or Fight-Modus ist Transformation nicht möglich



- Autoritäre Führung verkleinert den Entscheidungsspielraum



- Sinkendes Selbstwirksamkeitserleben und Ohnmacht



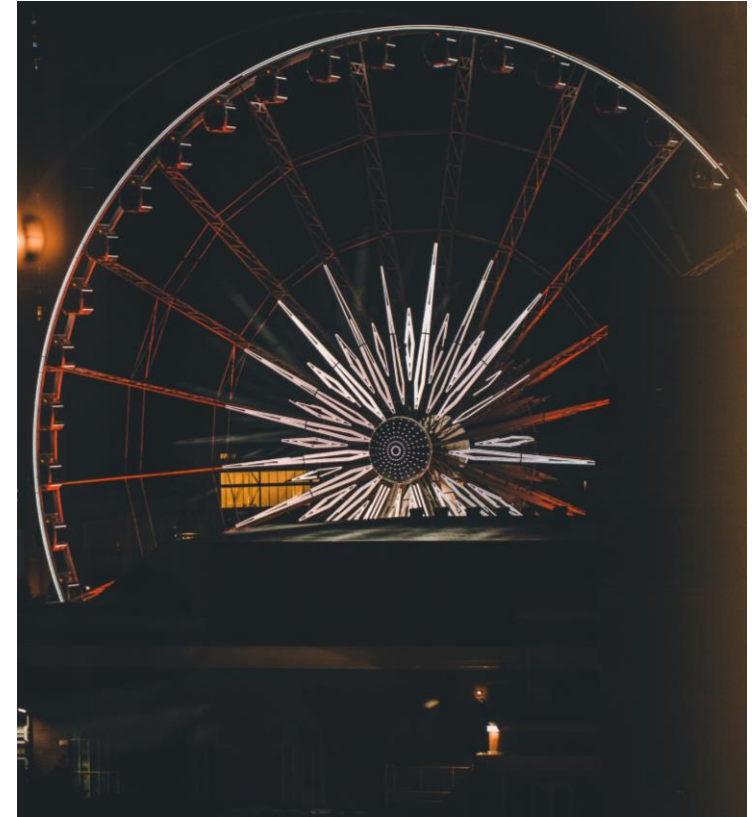
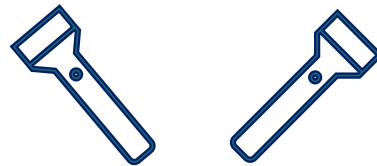
Was ist Zuversicht?



Zuversicht:

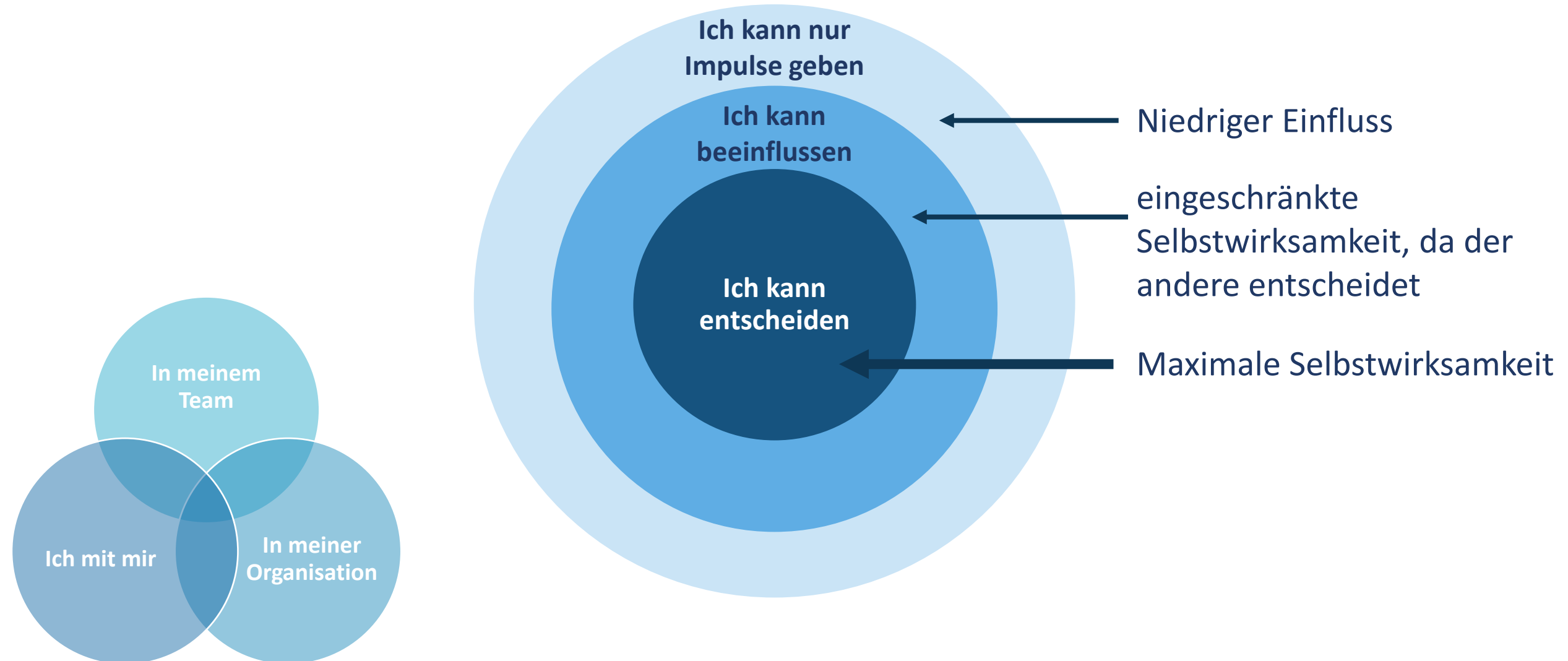
- .. klarer Blick auf Realität
- .. setzt Fokus auf Mögliches
- .. nimmt Einfluss
- .. kreiert positives Zielbild
- .. produziert Selbstwirksamkeit
- .. ist ein Hard-Faktor
- .. sichert Produktivität in der Krise
- .. braucht Verlässlichkeit

Zuversicht = Fokus auf Mögliches



Welchen Fokus setzen Sie?

Zuversicht = Einfluss nehmen



Klarer Blick auf Realität

- Mut mich selbst zu hinterfragen
- Verunsicherungskompetenz
- Entscheidung für Menschen und Inhalte
- Seelisches Immunsystem stärken

Einfluss nehmen

- Geisterbahn abmoderieren
- Tun – und dazu einladen
- Fokus auf Mögliches – Plan machen
- Selbstwirksamkeit aufbauen
- Konflikte beruhigen und schüren

In unsicheren Zeiten
hat unsere Arbeit das
Potenzial, ein guter Ort
zu sein. Wo wir unsere
Kompetenz und Wirk-
samkeit ebenso erleben
wie Bedeutsamkeit und
Einfluss. Das nennt
sich Empowerment.

- Vera Starker



In der Pflege:

.. Ausrichtung auf ein Plan/
attraktives Zukunftsbild ist
Führungsaufgabe

... Pflege ist praktisches Tun

**Zuversicht ist der
Gamechanger in der
Krise und Basis von
organisationaler
Resilienz**



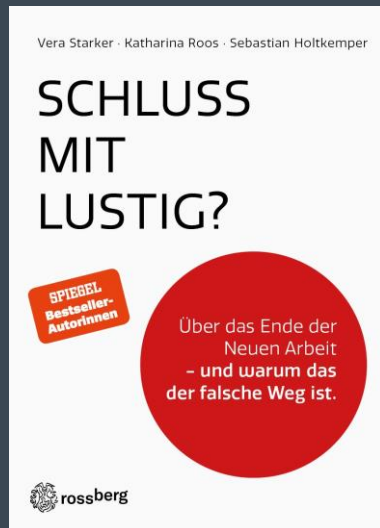
... ein Wort zur organisationalen Resilienz

- Stoppen Sie Beschäftigtsein-Paradigmen und ermöglichen Sie wirksame Arbeit
- Empowermentorientierte Führung anstelle von autoritärer Führung
- Verlässlichkeit als Teil von Krisenbewältigung (Stärkung des Wir)
- Fokussieren Sie in allen Dimensionen
- Stärken Sie die Selbst-Kompetenzen Ihres Führungsteams



... wenn Ihrem Gegenüber die Puste ausgeht > bieten Sie Mögliches an!

... und sollte Ihnen mal die Puste fehlen > Taschenlampe auf Gelingendes!



**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit und freue
mich auf Ihre Fragen!**