



Führen im Ausnahmezustand

Seminar für Führungskräfte unter anhaltenden
Krisenbedingungen

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Führungskräfte nicht nur die von der Regierung vorgegebenen Maßnahmen organisationsadäquat umsetzen, sondern auch dadurch ausgelöste zusätzliche Krisen managen müssen: ständiges Anpassen der Prozesse und Arbeitsbedingungen an neue Vorgaben, mangelnde Planbarkeit, laufende Ausfälle, Erschöpfungszustände im Team, fehlender Kontakt und gängige Führungsinstrumente, die nicht mehr greifen.

Es kommt zu einer Häufung einander bedingender Krisensituationen. Der sogenannte „Brennglas-Effekt“ fördert zutage, was bereits vor dem Ausbruch der Krise schwelend vorhanden war. Je länger dieser Ausnahmezustand anhält, desto schwieriger wird es, bestimmte Phänomene einer Ursachen-Wirkung-Logik zuzuordnen. Dies schafft Desorientierung und Verunsicherung sowie einen Zustand der Dauerbelastung für Führungskräfte. Containment von Ungewissheit und Frust prägen den Alltag.

Das haltgebende Moment der Führung gewinnt hier an Bedeutung und der notwendige Einsatz der eigenen Autorität ist trotz zunehmender Müdigkeitserscheinungen gefordert wie selten zuvor.

Dass Krisen aber auch Wendepunkte darstellen – Stichwort: „Die Krise als Chance“ – zeigt sich dann, wenn Führungskräfte in einer Krise ungeahnte Stärken und Potenziale bei sich selbst und ihren Mitarbeiter*innen entdecken.

Das Inhouse-Seminar soll daher den Erfahrungen der letzten Monate im Krisenmodus geschuldet sein und den Teilnehmenden die Möglichkeit zum Innehalten geben, um ihre spezifischen Anliegen mithilfe von kollegialer Beratung vertiefend zu reflektieren, zu bearbeiten und für den Führungsalltag in bewegten Zeiten nutzen zu können:

Umfang

Je nach Komplexität ist ein Umfang von ein bis zwei Tagen zweckmäßig.

Leitung

Andrea Sanz

Info & Kontakt

Mag.^a Andrea Sanz

sanz@naschmarkt.co.at

+43/699/11 50 70 41

- Reflexion der persönlichen Führungserfahrungen unter Krisenbedingungen
- Stärken-Schwächen-Analyse auf den Ebenen Organisation/Team, Mitarbeiter*innen, Führungssystem
- Umgang mit De-Motivation, fehlender Planbarkeit und Erschöpfungszuständen
- Neue Impulse zur Selbstführung sowie persönliche Resilienz-Faktoren
- Fachinput: Phasenmodell der Krisen-Bewältigung, spezifische Anforderungen für das „Führen in Krisen“, Integrales Führungsmodell nach Riemann-Thomann
- Spezialthemen zur Vertiefung, wie z.B. Umgang mit dislozierten Teams, Möglichkeiten zur Kompensation der fehlenden Sozialkontakte im Home Office, virtuelle Kommunikation

