

SinnWin, Mag. a Claudia Schenner-Klivinyi, in Fazit zu  
„Krisenmanagement und Zukunftsgestaltung“,  
Juli 2020



„Erfolgreicher Re-Start nach dem Corona-Lockdown“

Teil 1- „Krisenmanagement und Zukunftsgestaltung“ –  
Fazit 164, Juli 2020

Wirtschaft

## Erfolgreicher Re-Start nach dem Corona-Lockdown Teil 1: Krisenmanagement und Zukunftsgestaltung

**A**ufgrund des Corona-Lockdowns war in den vergangenen Monaten Krisenmanagement ein wichtiges Thema. Die Herausforderungen für Unternehmen sowie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind vielfältig. Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Sicherung des Überlebens von Unternehmen ist es, rasch mögliche Zukunftsstrategien zur Bewältigung der Herausforderung bzw. Krise und für die Zeit danach zu entwickeln.

Im Idealfall nutzen Unternehmen Veränderungen / Krisen als Chance im Sinne eines Change Managements und entwickeln etwa neue bzw. adaptierte Produkte, Dienstleistungen, Businessmodelle, Strukturen, Abläufe etc. Dies hilft nicht nur, Veränderungs- und Krisenzeiten gut zu meistern, sondern ermöglicht eine zukunftsorientierte Neuausrichtung des Unternehmens.

### Krisenmanagement

Da es bisher weltwirtschaftlich keine vergleichbare Situation gab, löste die Corona-Pandemie in Politik und Unternehmen von Geschäftsführung bis hin zu den Mitarbeitern Unsicherheiten und Ängste aus. Um Sicherheit im Unternehmen zu geben, sind Geschäftsführung und Führungskräfte als stabile Bezugspunkte besonders gefordert, um in Form eines „Responsible Change Managements“ durch die Krise zu navigieren. „Responsible Change Management“ zeichnet sich dadurch aus, dass neben dem „Managing Change“ („was wird verändert“) zusätzlich auf „Leading Change“ („wie wird verändert“) geachtet wird und eine verantwortungsvolle Umsetzung unter Einbezug und Aktivierung der Betroffenen stattfindet. Dazu ist zum einen eine proaktive, offene, ehrliche und wertschätzende Kommunikation notwendig, um die Belegschaft auf dem Laufenden zu halten und Sicherheit zu geben. Zum anderen ist es wichtig, die Mitarbeiter mit ihren Bedürfnissen und ihren Unsicherheiten im Bedarfsfall individuell durch intensive individuelle Kommunikation abzuholen, bei der auch Emotionen thematisiert werden.

### Kommunikation

In Veränderungszeiten steigt die Unsicherheit, daher ist eine verstärkte Kommunikation notwendig, um Sicherheit und Vertrauen zu geben und Gerüchten vorzubeugen. Die Kommunikation ist die eigentliche Arbeit der Führung in Veränderungsprozessen. Es soll dabei nicht nur über Ergebnisse gesprochen werden, sondern auch darüber, woran das Management gerade arbeitet, bis wann mit einer Entscheidung zu rechnen ist und wann diese kommuniziert wird.



### Leadership

Geschäftsführung und Führungskräfte als stabile Bezugspunkte sind Vorbild in Taten und Worten, schaffen Struktur und geben Orientierung. Aufgabe der Führung ist es, die Mitarbeiter mit ihren Bedürfnissen zu begleiten und zu unterstützen. Dazu zählt auch, die Mitarbeiter frühzeitig zu informieren, um Transparenz zu bieten, mit ihnen in den Dialog zu treten und sie in ihrer Unsicherheit abzuholen. Dabei sollen Fragen beantwortet anstatt zusätzlicher Erklärungen gegeben werden. Coachingskills sind dabei sehr hilfreich. Das Management sollte im Change die Balance halten zwischen Bewahren und Verändern und daher auch Vergangenes würdigen. Durch Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeiter, etwa in Projekten im Rahmen des Change, werden die Ideen der Mitarbeiter einbezogen und diese mobilisiert, den Change mitzutragen. Mittels „Responsible Change Management“ macht das Management die Betroffenen zu Beteiligten, reduziert Widerstände, setzt Veränderungsprozesse mit den Mitarbeitern um und bereitet die Basis für eine erfolgreiche Zukunftsgestaltung.



Anzeige Foto: Sinnwin