

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



„Krisenmanagement und erfolgreicher Re-Start“

Teil 2- „Erfolgreicher Re-Start nach dem Corona Lockdown“ –
Fazit 165, August 2020

Wirtschaft

Krisenmanagement und erfolgreicher Re-Start Teil 2: Erfolgreicher Re-Start nach dem Corona Lockdown

Durch die Lockerung des Lockdowns beschäftigen sich Unternehmen nun mit dem Re-Start unter Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen und der Zukunftsgestaltung.

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

Schlüsselfaktor Kommunikation

Viele Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen sowie Personalverantwortliche überlegen, wie sie den Re-Start – neben den fachlichen Themen – gut begleiten können. 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 und Mitarbeiterinnen mit ihren Bedürfnissen in ihrer Unsicherheit durch intensive individuelle Kommunikation im Bedarfsfall abzuholen, bei der auch Emotionen thematisiert werden dürfen. Dabei geht es um Überlegungen, wie z. B. adaptierte bzw. neue strategische, nachhaltige Ausrichtung, Unterstützung von Management und Führungskräften im Rahmen des Changes, Abholen und Begleiten der Mitarbeiter im Veränderungsprozess, Learning aus der Veränderung ermöglichen und in die Zukunft übertragen etc.

Strategische Unterstützung

Hier kann eine zusätzliche externe Unterstützung beim Re-Start in unterschiedlichsten Formen sehr hilfreich sein. Beispielsweise unterstützen extern moderierte Workshops dabei, neuartige Strategien, neue Denkfelder und Chancen aufzuzeigen. Weiters kann in Workshops sehr gut der Rahmen geschaffen werden, um Entwicklungen und Lernen aus der Krise zu ermöglichen, Veränderungen abzuleiten und diese für die Zukunft zu verankern.

Coachings von Führungskräften und Mitarbeitern helfen bei der (Krisen/ Veränderungs-)Reflexion, begleiten beim Umgang mit Veränderungen, als auch Neugestaltung der Zukunft.



Teamentwicklung

Mediation dient der Konfliktlösung z. B. im Rahmen einer Krise oder danach mit klassischer Mediation, Workshops mit mediativen Elemente, um wieder eine bessere Basis für die künftige Zusammenarbeit zu entwickeln. Teamentwicklung begleitet Teams in herausfordernden Zeiten und beim Neustart; z. B. während oder nach der Krisenzeit zur gemeinsamen Aufarbeitung bzw. Neugestaltung von Themen. Durch diese interne und externe Unterstützung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in herausfordernden Zeiten wird das Unternehmen auch in Veränderungszeiten als verantwortungsvolle Arbeitgeber intern und extern wahrgenommen. Dies verschafft den Unternehmen in Post-Corona-Zeiten einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil beim Finden und Binden der besten Mitarbeiter; gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. ●

Mag. a Claudia Schenner-Klivinyi

Telefon: +43 650 7005109

E-Mail: schenner-klivinyi@sinnwin.at

Website: www.sinnwin.at



Antonia Foto: SinnWin/Fugler