



## **Was Unternehmen 2022 beschäftigt Und was sie für 2023 daraus lernen können**

**Das Jahr 2022 war geprägt von unerwarteten Ereignissen und Veränderungen: Russlands Krieg gegen die Ukraine, die massiven Preissteigerungen aufgrund der hohen Inflation, dazu kommen die Herausforderungen der präsenten Pandemie und des Klimawandels. Diese globalen Krisen wirken sich auf alle Lebensbereiche aus. Was Unternehmen besonders beschäftigt, sind Lieferengpässe, Preissteigerungen, die Organisation und der Umgang mit Remote-Work und hybride Arbeitsmodellen sowie dem Fachkräftemangel. Patrizia Tonin, Vorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), erklärt, was Unternehmen daraus für das kommende Jahr lernen können.**

„Krisen verlangen nach klarer Kommunikation und schnellen Entscheidungen – dabei können Geschäftsführer\*innen einen wichtigen Beitrag leisten, um ihr Unternehmen während der Krise zu stabilisieren“, so Tonin. „Dafür braucht es Wachsamkeit und Interesse, um zu erkennen, was sich intern und rund um das Unternehmen tut.“

### **Krisen als produktive Zustände nutzen**

Gerade in Krisenzeiten sollten Führungskräfte, laut Tonin, auf ihre Prinzipien achten und diese transparent kommunizieren. „Entscheidungen sollten immer auf Basis der Qualifikation und Leistung getroffen werden – die Positionsmacht darf keine Grundlage für Entscheidungen sein“, rät die Expertin. Auch die Etablierung einer angemessenen Fehlerkultur hilft dabei, das Team besser durch die Krise zu führen. Statt die Fehler beim Menschen zu suchen, sollten Strukturen und Systeme, laut Tonin, laufend an die Bedürfnisse der Kund\*innen und Mitarbeiter\*innen angepasst werden. „Dann werden die Menschen auch mitgehen. Dazu braucht es Mut, Partizipation auf allen Ebenen zu bestärken und neue Wege auszuprobieren.“

### **Zwischenmenschliche Beziehungen trotz räumlicher Distanz pflegen**

Seit der Pandemie sind Remote-Work und hybrides Arbeiten für viele zur Normalität geworden. Diese Arbeitsmodelle kommen jedoch mit neuen Herausforderungen für Geschäftsführer\*innen. „Für Führungskräfte bedeutet die räumliche Distanz, dass sie Präsenz zeigen und mit ihren Mitarbeiter\*innen angemessen in Kontakt bleiben müssen. Und zwar nicht nur, wenn es um dringliche Anweisungen oder Probleme geht“, sagt Tonin. Führungskräfte können zum Beispiel während Meetings darauf achten, dass das Zwischenmenschliche nicht zu kurz kommt. „Hier kann man unterschiedliche kreative Konzepte nutzen. Befindlichkeits-Gesprächsrunden oder Formate wie „Clear the Air“-Meetings dienen dazu, einander besser zu verstehen, potenzielle Konflikte vorzeitig zu klären und Spannungen abzubauen.“

### **Fachkräftemangel vorbeugen**

Vorbildliches Verhalten der Führungskräfte, ein gesundes Betriebsklima und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen gehören laut Tonin zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren der Mitarbeiterbindung und helfen, dem Fachkräftemangel vorzubeugen. „Wer attraktive Ausbildungsmöglichkeiten bietet, punktet. Ebenso

Unternehmen, die Quereinsteiger\*innen und ältere Arbeitskräfte einladen“, sagt Tonin. Hier gilt es, diese Menschen gut in bestehende Teams zu integrieren und die unterschiedlichen Fähigkeiten anzuerkennen. „Quereinsteiger\*innen und ältere Menschen bringen oft Wissen und Skills mit, von denen alle im Unternehmen profitieren können. Führungskräfte sollten ermöglichen, dass diese unterschiedlichen Fähigkeiten gut miteinander abgestimmt werden, damit sie auch produktiv genutzt werden können.“

Supervision und Coaching sind arbeitsweltliche Beratungsformate, die Unternehmen dabei unterstützen, solche Herausforderungen zu meistern. Sie dienen auch der Qualitätssicherung und der persönlichen Entlastung in schwierigen Situationen und akuten Krisen.

Allgemeine Informationen zu Supervision, Coaching und der ÖVS finden Sie im Anhang **„Factsheet Supervision und Coaching“**.

**Fotos, Abdruck honorarfrei**

Bild 1: Patrizia Tonin, Vorstandsmitglied der ÖVS © Tom Poe Photography

Bild 2: Factsheet Supervision und Coaching © ÖVS

**Über die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS)**

Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist der österreichische Berufsverband für Supervision und Coaching, dem mehr als 1.300 qualifizierte Supervisor\*innen angehören. Die ÖVS hat ihren Sitz in Wien, verfügt über Vertretungen in allen Bundesländern und ist Mitbegründerin des europäischen Dachverbands ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe), wodurch sie federführend an der qualitativen Entwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Europa beteiligt ist. Die Vereinigung wurde 1994 gegründet, um die Qualität von Supervision und Coaching in Österreich zu sichern und anerkannte Qualitätskriterien einzuführen. Mitglieder müssen eine ÖVS-zertifizierte Ausbildung nachweisen und ihr Können alle drei Jahre erneut überprüfen. Seit 2022 sind Supervisor\*in und Supervision dem Niveau VI des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) zugeordnet, wobei die ÖVS explizit als Qualifikationsanbieterin genannt wird. Weitere Informationen: [www.oevs.or.at/](http://www.oevs.or.at/)

**Pressekontakt/Rückfragehinweis:**

Himmelhoch GmbH

Wohllebengasse 4 / 6+7, 1040 Wien

Benedict Schoettke

M: +43 699 150 568 25

E: [benedict.schoettke@himmelhoch.at](mailto:benedict.schoettke@himmelhoch.at)