

Was Unternehmen im vergangenen Jahr beschäftigte

Patrizia Tonin, Vorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), erklärt, was Unternehmen aus den Krisen und Herausforderungen des letzten Jahres für die Zukunft mitnehmen können.

Russlands Krieg gegen die Ukraine, die massiven Preissteigerungen aufgrund der hohen Inflation, die Herausforderungen der Pandemie und des Klimawandels: Das vergangene Jahr war geprägt von unerwarteten Ereignissen und Veränderungen. Diese globalen Krisen wirken sich auf sämtliche Lebensbereiche aus.

Was Unternehmen besonders beschäftigte, waren Lieferengpässe, Preissteigerungen, die Organisation und der Umgang mit Remote Work, hybriden Arbeitsmodellen und dem Fachkräftemangel. Patrizia Tonin, Vorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), erklärt, was Unternehmen daraus für das heurige Jahr lernen können.

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 würde dabei helfen, das Team besser durch die Krise zu führen.

Statt die Fehler beim Menschen zu suchen, so Tonin, sollten Strukturen und Systeme laufend an die Bedürfnisse der Kunden und Mitarbeiter angepasst werden. „Dann werden die Menschen auch mitgehen. Dazu braucht es Mut, Partizipation auf allen Ebenen zu bestärken und neue Wege auszuprobieren.“

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

„Krisen verlangen nach klarer Kommunikation und nach schnellen Entscheidungen.“



Patrizia Tonin, Vorstandsmitglied der ÖVS
Foto: Tom Poe Photography

Herausforderungen für Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer. „Für Führungskräfte bedeutet die räumliche Distanz, dass sie Präsenz zeigen und mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessen in Kontakt bleiben müssen. Und zwar nicht nur, wenn es um dringliche Anweisungen oder Probleme geht“, sagt die Vorsitzende der ÖVS.

Führungskräfte können zum Beispiel während Meetings darauf achten, dass das Zwischenmenschliche nicht zu kurz kommt. „Hier kann man unterschiedliche kreative Konzepte nutzen. Befindlichkeitsgesprächen und Formate wie ‚Clear the Air‘-Meetings dienen dazu, einander



Führungskräfte können einen wichtigen Beitrag leisten, um ihr Unternehmen während einer Krise zu stabilisieren. Supervision und Coaching unterstützen dabei, solche Herausforderungen zu meistern.
Foto: colourbox.de

besser zu verstehen, potenzielle Konflikte vorzeitig zu klären und Spannungen abzubauen.“

Fachkräftemangel vorbeugen

Vorbildliches Verhalten der Führungskräfte, ein gesundes Betriebsklima und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende gehören laut Tonin zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren der Mitarbeiterbindung und helfen, dem Fachkräftemangel vorzubeugen.

„Wer attraktive Ausbildungsmöglichkeiten bietet, punktet. Ebenso Unternehmen, die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und ältere Arbeitskräfte einladen“, so Tonin. Hier gelte es, diese Menschen gut in beste-

hende Teams zu integrieren und die unterschiedlichen Fähigkeiten anzuerkennen. „Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger 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.“

Unterstützung für Unternehmen

Supervision und Coaching sind Beratungsformate, die Unternehmen dabei unterstützen, solche Herausforderungen zu meistern. Sie dienen

auch der Qualitätssicherung und der persönlichen Entlastung in schwierigen Situationen und akuten Krisen. Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist der österreichische Berufsverband für Supervision und Coaching, dem mehr als 1300 qualifizierte Supervisorinnen und Supervisoren angehören.

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. Mehr Infos findet man auf www.oevs.or.at.