



Führen in der Corona-Krise

Teil I: Krisendefinition & Selfcare

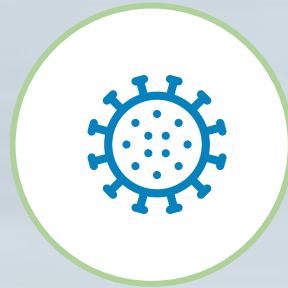
Webinar für Führungskräfte in der Pflege

Das erwartet Sie

Was sind Ihre Erwartungen?



Krise – was heißt das?



Corona – eine Krise wie jede andere?



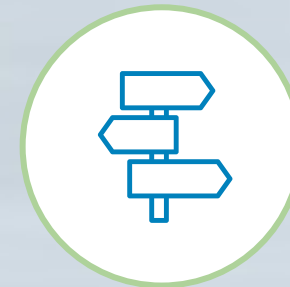
Leitung: Gespür für die Krise entwickeln



Selfcare in Krisenzeiten



Staffcare in Krisenzeiten



Wegweiser Führungsverhalten

«Krise ist ein Ereignis oder eine Situation, die als **erhebliche Schwierigkeit** wahrgenommen wird wobei bei der betroffenen Person vorhandene oder im Moment zur Verfügung stehende Bewältigungsstrategien **überfordert** sind»

nach James & Gilliland 2001



Krise – was heißt das?

Arten von Krisen

- Kritische Lebensereignisse als kollektive Krisen
- Normative Krisen
- Nicht-normative, individuelle Krisen

Welche Arten von Krisen kennen Sie?





Krise – was heißt das?

Ebenen von Krisen

- Emotionale Ebene
- Sach-Ebene
- Verhaltensebene

Ursachen von Krisen

- Alles kann zur Krise führen

Benennen Sie eine der letzten (nicht-Corona) Krisen in Ihrem Umfeld





Warum ist Corona überhaupt eine Krise?

Kollektive Krise

Trifft **ALLE**

Auswirkung auf verschiedene Bereiche:

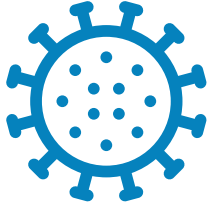
- Demokratie
- Wirtschaft
- Psychosoziale

Betroffene Ebenen

Emotionale Ebene: Angst, Unsicherheit

Sach-Ebene: Personalknappheit, wirtschaftliche Probleme

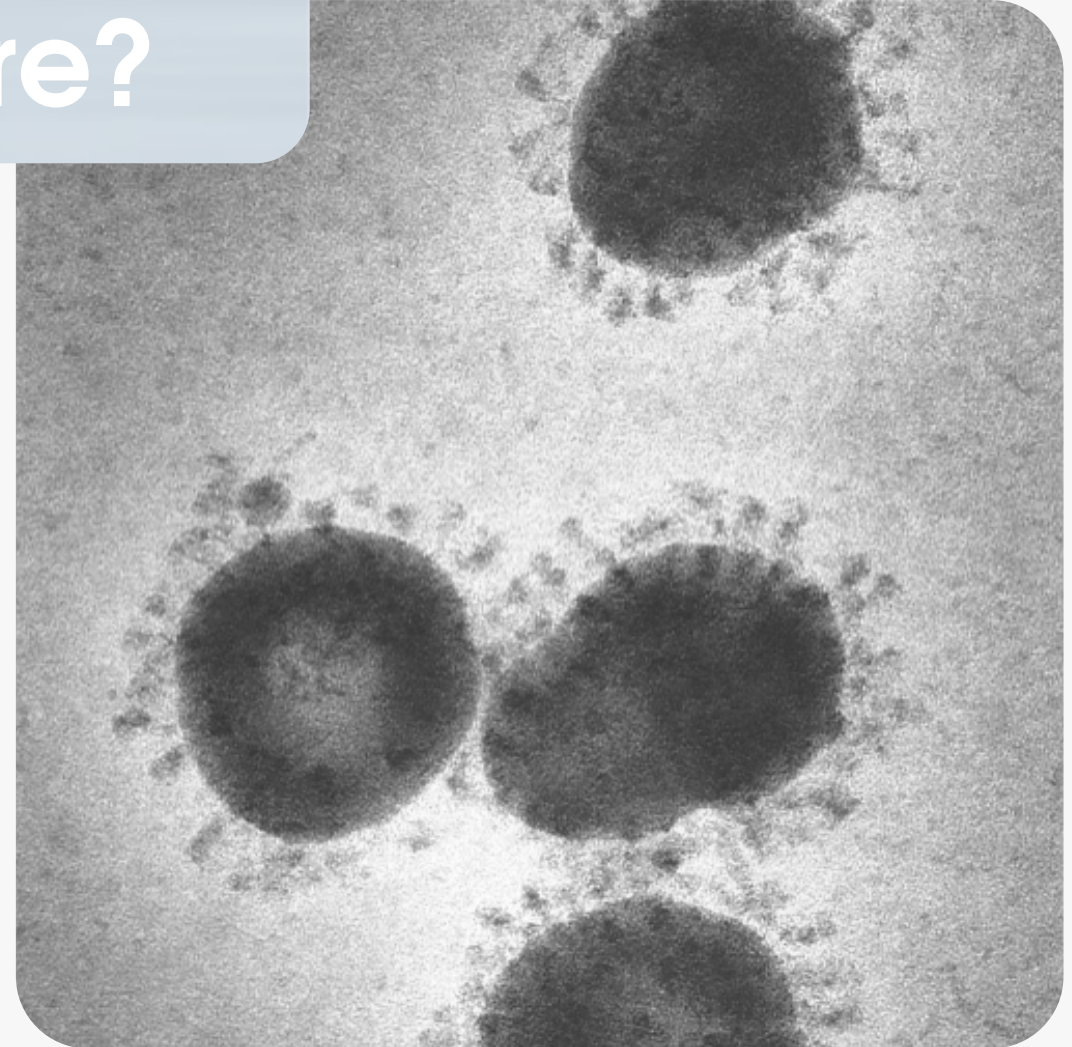
Verhaltensebene: Verzicht auf Körperkontakt, Maskentragen, Distanzeffekte

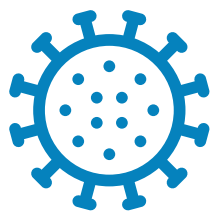


Corona – eine Krise wie jede andere?

Gemeinsame Merkmale mit anderen bisherigen Krisen

- Auswirkung auf viele Menschen und viele Lebensbereiche
- Gefühle von Unsicherheit und Ungewissheit

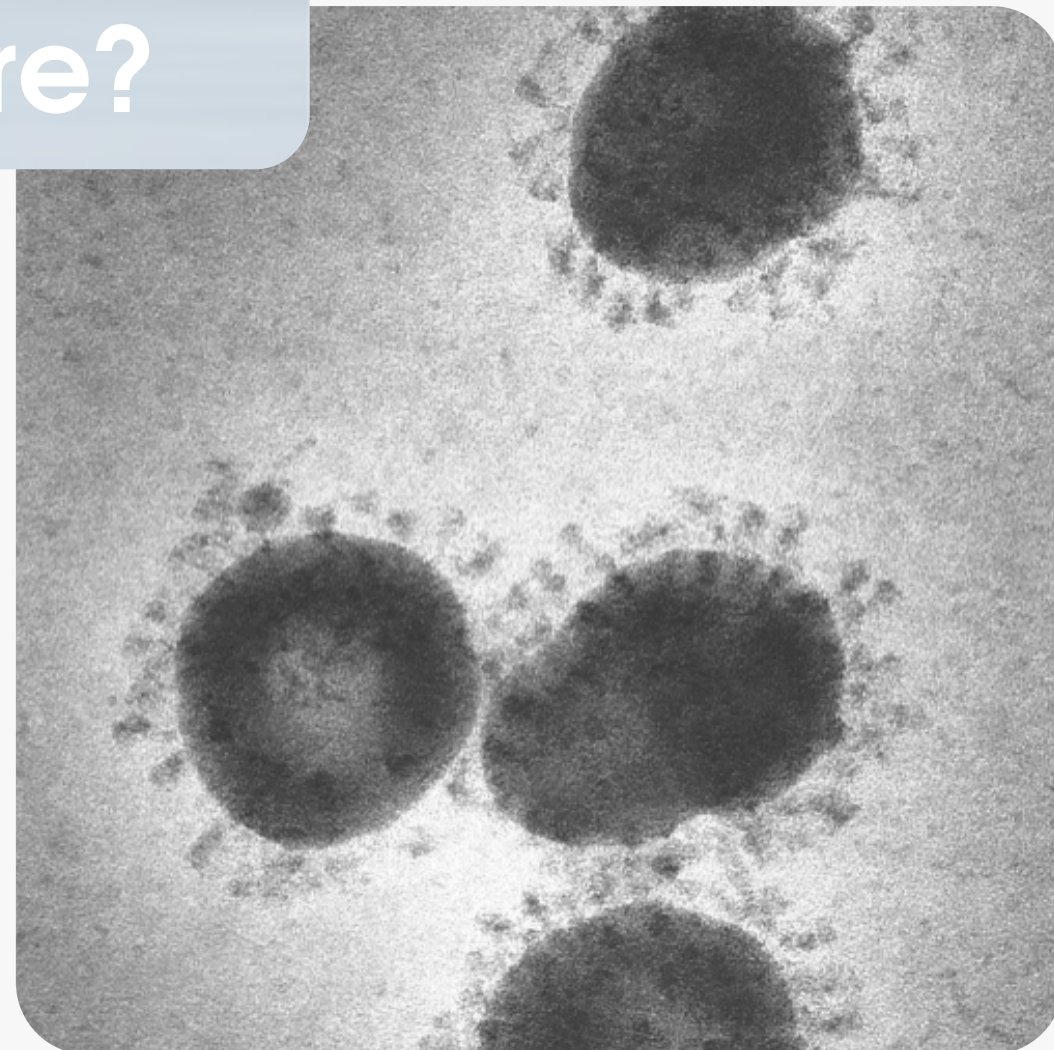




Corona – eine Krise wie jede andere?

Unterschiede zu bisherigen Krisen

- Globalisierte und medialisierte Welt
- Nachfrage nach Ressourcen betreffen alle Menschen, nicht nur eine abgrenzbare Gruppe
- Mehr Wissenschaft und Forschung
- Angst um eigene Gesundheit und die der Anderen
- Gesamtgesellschaftliche Verhaltensänderungen
- Einschränkungen der individuellen Möglichkeiten und Freiheiten (LockDown)



Leitungskraft: Gespür für die Krise entwickeln



In welchem Status sind Sie?

Das Gespür von Krise

- Es gibt eine Krise und die Leitungskraft hat dies bemerkt
- Es gibt eine Krise aber die Leitungskraft hat es (noch) nicht bemerkt
- Es gibt keine Krise, aber die Leitungskraft ist überzeugt, dass es eine gäbe

Leitungskraft: Gespür für die Krise entwickeln



Externe Vertrauensperson

- Reflektion des Krisenerlebens von außen (unabhängig von Krisenstatus regelmäßig zu empfehlen)
- Krisenfaktoren prüfen – sicherstellen, ob Krise manifest

«Ein Mensch, der zu beschäftigt ist, sich um seine **eigene Gesundheit** zu kümmern ist wie ein Handwerker, der keine Zeit hat, **seine Werkzeuge** zu pflegen»

Spanisches Sprichwort





Selfcare in Krisenzeiten

Selfcare

Gesundheitsförderliche Selbstführung der Leitungskraft oder des Mitarbeitenden.

Wie geht die Leitungskraft mit der eigenen Gesundheit um?

Unternehmen

Mitarbeiter

Familie

Eigen-
bedürfnisse



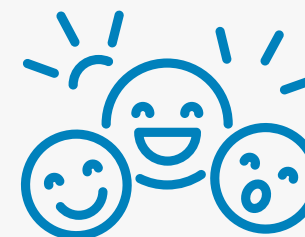
Selfcare – Warum ist das wichtig?



Vorbild-
funktion



Anspannungs-
reduktion



Ausstrahlung auf
Mitarbeiter

Selfcare kann nur gelingen, wenn Sie sich der eigenen (psychischen) Situation auch wirklich **bewusst** sind



Selfcare – Was tun Sie für sich?

- Emotionen steuern
- Interne / externe Vertrauensperson finden
- Kompetenzzempfinden stärken
- Ausgleich finden und Entspannung suchen (Erholungsfähigkeit verbessern)





Selfcare – Was tun Sie für sich?

- Abschalten-Lernen
- Eigene Bedürfnisse reflektieren
- Eigene Bedürfnisse befriedigen





Führen in der Corona-Krise

Teil II: Staffcare & Praxiswegweiser

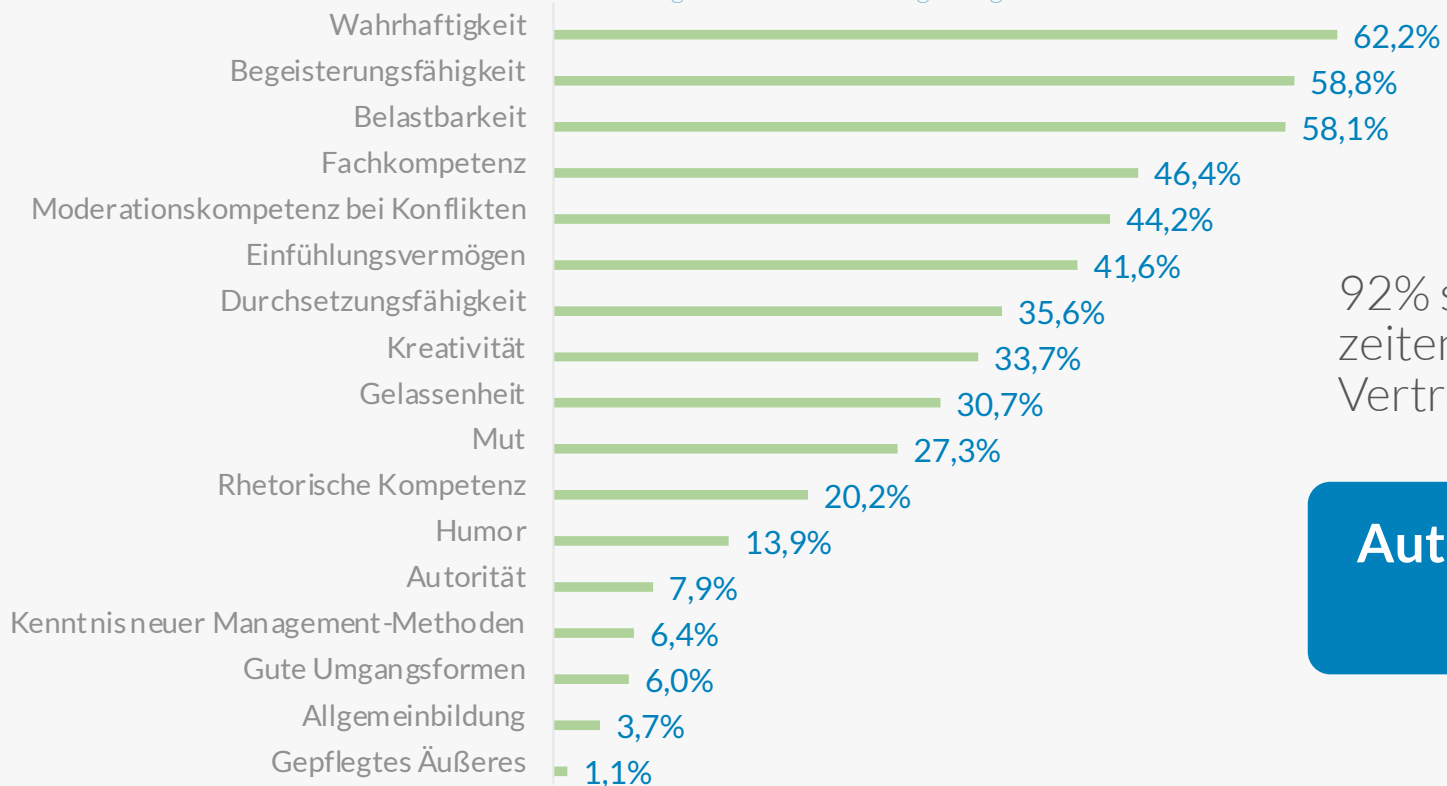
Webinar für Führungskräfte in der Pflege



Staffcare: Welches Führungsverhalten zeigen?

SoftSkills vs. Autorität: Welche Kompetenzen halten Führungskräfte in der Krise für wichtig?

Akademie-Studie 2003: Führen in der Krise – Führung in der Krise? Führungsalltag in deutschen Unternehmen



92% sind der Meinung, dass besonders in Krisenzeiten die „Soft Skills“ (Sozialkompetenz, Charisma, Vertrauensbildung etc.) enorm wichtig sind.

Authentizität und Begeisterungsfähigkeit
als **Kernkompetenzen** in der Krise



Staffcare: Welches Führungsverhalten zeigen?

- Authentizität
- Kommunikation
- Perspektiven aufzeigen



Haben Sie spezielle Zeitfenster in der aktuellen Krise geschaffen, in denen sich das Team austauschen /mit Ihnen kommunizieren kann?



Staffcare: Welches Führungsverhalten zeigen?

Mitarbeiterfokus: Unterschiedliche Verhaltens-Reaktionsmuster erkennen

„Jammerer“

„Dulder“

„Unterstützer“

„Spalter“

Können Sie auf Anhieb zu jedem der Mitarbeiter-Typen einen Menschen aus Ihrem Team zuordnen?





Staffcare: Welches Führungsverhalten zeigen?

Phasen der Krise und Emotionen der Mitarbeitenden **beachten und reagieren**

Drei Phasen der Krise/Veränderung

1. Schock (Angst, Leugnen, Wut)
2. Abschied
3. Neuorganisation

Mit Verhaltensmustern reagieren:

Phase 1: Zuhören

Phase 2: Da-Sein

Phase 3: Ermutigung

ggf. Sinn hinterfragen, Offenheit für Neues anregen



Staffcare: Welches Führungsverhalten zeigen?

- Ziele definieren
- Auf Stärken beziehen
- Bewusstes Umstellen
- Fair und transparent bleiben



Welche Ihrer Führungseigenschaften aus dem normalen Betrieb haben Sie schon wegen der Krise umgestellt?



Staffcare: Welches Führungsverhalten zeigen?



Unterstützung und offenes Ohr anbieten

Können Sie sich erinnern, wann Sie sich in den letzten Wochen ganz „als Mensch“ gezeigt haben?



Sich als Mensch zeigen

Wie oft spenden Sie Ihren Mitarbeitern aktuell Anerkennung und Wertschätzung?



Anerkennung und Lob spenden

Wegweiser zum Abschluss

1. Führung in der
Krise heißt
Improvisation!

2. Stabilität gibt
Sicherheit

3. An frühere
Erfolge erinnern

4. Mitarbeitende
brauchen
Feedback

5. Information ist
Ausdruck von
Wertschätzung

6. Für **Austausch
und
Zusammenhalt**
sorgen

7. Authentisch,
fair & transparent
bleiben

«Eine Krise ist ein produktiver
Zustand. Man muss ihr nur den
Beigeschmack der Katastrophe
nehmen»

Max Frisch



Ein Produkt und eine Marke der
trivention GmbH
Schulterblatt 104
20357 Hamburg

Ihr Kontakt:

Saskia Blömeke

tel. +49 40 – 637 488 02

s.bloemeke@coachforcare.de