



A&O-Psychologie und die Krise (1)

Inwieweit sind den Unternehmen und Organisationen die Phasen von Krisen bekannt und bewusst, und was können wir dazu beitragen? Welche Fragen können wir unseren KundInnen stellen, um ein gutes Durchgehen durch die Krise zu ermöglichen?

Wie wir alle wissen, verlaufen Krisen in den bekannten 4 bzw. 5 Phasen ab, und jeder Mensch durchläuft sie in unterschiedlichem Tempo und unterschiedlich intensiv. Jeder/jede von uns wird dies auch an sich selbst in der einen oder anderen Art und Weise erleben. Genauso wird es Individuen (MA und FKs) – Teams/Gruppen- Organisationen/Unternehmen ergehen, und sie alle sind oder werden mit den Stufen einer Krise konfrontiert sein.

1. Stufe: Schock
2. Stufe: Handeln/Agieren
3. Stufe: Emotionen
4. Stufe: Akzeptanz
5. Stufe: Neubeginn

Neben der aktiven, eher externen Bewältigung der Krise erfordert der erfolgreiche Umgang mit Krisen auch eine innere (unternehmensinterne/die Unternehmenskultur betreffende) Krisenarbeit.

Wie kann der Zeitpunkt der Krise genutzt werden, um als Unternehmen nachhaltiger und resilienter zu werden?

Eng mit der Bewältigung von Krisen verbunden ist das große Gebiet der Resilienzforschung und -beratung. Um Krisen gut zu überstehen, braucht es Resilienz.

Was braucht es für Unternehmen, die Gratifikationskrisen im ‚Lebensraum Arbeit‘ in Zeiten der Krise möglichst gering zu halten und wertschätzend miteinander umzugehen sowie Anerkennung zu schenken/auszusprechen?

Wie gelingt es Unternehmen und Führungskräften sowie KollegInnen, untereinander Wertschätzung und Anerkennung zu vermitteln. Diese Frage beschäftigt uns schon seit längerem – auch ohne Coronakrise.

Aber gerade in Zeiten der Krise, einer Situation in der viele Unternehmen gezwungenermaßen sich mit Rahmenbedingungen, Sicherheitsfragen und dem Handeln/Agieren zugewandt haben kommen in der rein virtuellen Kommunikation wesentliche Aspekte einer gelungenen Kooperation zu kurz (Gratifikationskrise).

Wie verändern sich die psychischen (Fehl-)belastungen in Zeiten von Homeoffice und Krisenmodus?

Viele Unternehmen haben sich mit der Novelle des ASchG 2013 mit der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz konfrontiert gesehen. Genauso haben A&O-PsychologInnen

Organisationen dabei begleitet und beraten. Insofern könnte dies eine Anknüpfungsmöglichkeit sein, mit Unternehmen wieder in Kontakt zu kommen. Weniger im Sinne einer Fortsetzung bereits begonnener Evaluierungsprojekte als vielmehr sich zu überlegen, welche Dimensionen/Kategorien verändern sich aktuell in dieser Situation und führen zu welchen (Fehl-)Beanspruchungen. Auch die (Re-)evaluierung (§ 4(5) ASchG – Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung (im Sinne Abs. 4 ASchG)) könnte unter diesem Gesichtspunkt gesehen werden.

Wie kann Führung in Zeiten der Krise unterstützt werden, welche Handlungsmöglichkeiten eröffnen sich?

Schwierig wäre in dieser Situation, sich zurückzuziehen, auf Tauchstation zu gehen und einsame Entscheidungen zu treffen und einem intransparenten Aktionismus zu verfallen.

Bisherige Führungstools stehen nicht mehr oder nur eingeschränkt zu Verfügung, und neben der Managementkompetenz sind gerade jetzt Selbstkompetenz, Leadership und Authentizität (neu) zu reflektieren und zu entdecken. Für sie alle ist dies eine Extremsituation, in der sie gerade sehr viel lernen.

Uns stehen die unterschiedlichsten Ansätze, Theorien und Zugänge zu Verfügung. Nützen wir sie.

Welche psychologischen Anregungen und „Tipps“ für die Vorbereitung, Durchführung und Moderation von Telefon- bzw. Videokonferenzen haben wir – wie bleibt ein Team auch virtuell weiterhin ein Team?

Technisch ist mittlerweile nahezu alles möglich. Viel zentraler für unsere Tätigkeiten erscheinen Fragen wie...

- wie schafft man, informelle Kommunikation aufrecht zu erhalten?
- wie können emotionale Spannungen -die auch im Homeoffice spürbar sind – gemeinsam ausgehalten werden und wie kann der Beziehungsebene forschend und experimentierend begegnet werden?
- wie kann die Situation gemeistert werden, wenn eine erste Lockerung es ermöglicht, dass Teile des Teams wieder ins Unternehmen kommen und andere weiterhin von zu Hause arbeiten?

Etc.

Welche Anknüpfungspunkte im ASchG gibt es aktuell, und was kann die A&O-Psychologie bei besonderem Betreuungsbedarf beitragen? Wie können wir als A&O-PsychologInnen gerade in diesen herausfordernden Zeiten unsere Fachexpertise als weitere geeignete Fachleute sinnvoll einbringen?

Einige von uns haben vielleicht bereits jetzt schon Präventivverträge mit Unternehmen, und für andere kann dies eine Möglichkeit darstellen, eine „neue“ Kontaktmöglichkeit mit Unternehmen aufzunehmen. Hier ist vor allem der Abschnitt 7 im ASchG –Präventivdienste - hervorzuheben.

Hilfreich ist hier auch die Seite des Arbeitsinspektorats zum Thema Präventionszeit und Präventivdienste und Covid 19.

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb_1/Praeventivdienste- Praeventionszeit.html

Mag^a. Andrea Birbaumer, Mag^a. Anna Keclik
Fachabteilung A&O-Psychologie, GkPP