

Wege aus der Krise

**Wo Gefahr ist,
wächst der Rettende auch!**

(Friedrich Hölderlin)

Andreas Schrems
Kreuzstrasse 12
D - 80331 München

Mobil: 0049 (0)151 11 04 68 74
Mail: Andreas_Schrems@yahoo.de





Studium: Theologie & Psychologie an der LMU München

Ausbildung: Sterbe- und Trauerbegleitung
Alten- & Krankenhauseelsorge (Praktika)
Trauerseminare
Klientenzentrierte Gesprächsführung
Systemische Gesprächspsychotherapie
Charakterstrukturebenenmodell
Gewaltfreie Kommunikation

Beruf: Freiberufliche Tätigkeit als:
Coach & Trainer
Unternehmens- und Personalberater
Dozent

Lehre: TU München, Karlsruhe Institute of Technology, Carl von Linde Akademie, TU Freiberg, FH Salzburg, FH Steyr, FH Weingarten, Center for Digital Technology and Management (CDTM), HS Heilbronn

Was macht Krisen so krisenhaft?

Ein Ausflug in die Kontrolltheorie



- **Wir Menschen haben ein angeborenes Grundbedürfnis uns selbst als Verursacher von Handlungen und Veränderer unserer Umwelt zu erleben**
- **Konkrete „sachliche“ Handlungen**
- **Regulation menschlicher Interaktionen**

- **Auf diesen beiden Ebenen braucht (!) sowohl unser psychisches wie auch physisches Wohlbefinden die Wahrnehmung von Kontrollmöglichkeiten sowie deren Ausübung**

Was macht Krisen so krisenhaft?

Psychologische Kontrolltheorie



- In der Psychologie unterscheiden wir über die eingangs erwähnte, umgangssprachliche Definition von Kontrolle im Sinne von „geplanter und gesteuerter Beeinflussung unserer Umwelt“ vier weitere Formen von **vorbewusst angewandter Kontrolle**:
 1. **Beeinflussbarkeit = Wahrnehmung (!), eine Situation durch das eigene Verhalten beeinflussen zu können**
 2. **Vorhersagbarkeit = relevante Einflussfaktoren sind uns bekannt**
 3. **Kognitive Kontrolle = wir können Situationen interpretieren, uminterpretieren und einschätzen und sie so für uns subjektiv weniger aversiv machen**
 4. **Retrospektive Kontrolle = wir können Situationen auch noch nachträglich Ursachen zuschreiben**

Was macht Krisen so krisenhaft?

Dieses Netz gewohnter Sicherheit, diese meist unbewusst ausgeübte Kontrolle über unsere Lebensvollzüge werden allgemein im Zuge einer Krise eingeschränkt, verändert, unmöglich gemacht.

Diese Einschränkungen, Veränderungen etc. erreichen im Zuge der gegenwärtigen Pandemie neue, ungeahnte Ausmaße und durchziehen meist unser gesamtes Leben – privat und beruflich.

Wie reagieren wir Menschen (im Durchschnitt) auf Krisen?



Wir flüchten in die vermeintliche Sicherheit binärer Sichtweisen und reduzieren damit künstlich unsere Handlungsspielräume



Nichts geht mehr

Alles geht

Ohnmacht ist eine der aversesten Emotionen – sie ist existenzbedrohend.

Statt Ohnmacht wahrzunehmen, arbeitet unser psychisches System oft mit sogenannten „Deck-Emotionen“ wie Wut oder/und Ärger.

Sie haben den innerpsychischen Vorteil, dass dabei die eigene Energie spürbar bleibt und es ein richtig und falsch gibt.

Was unterstützt uns in Krisen?

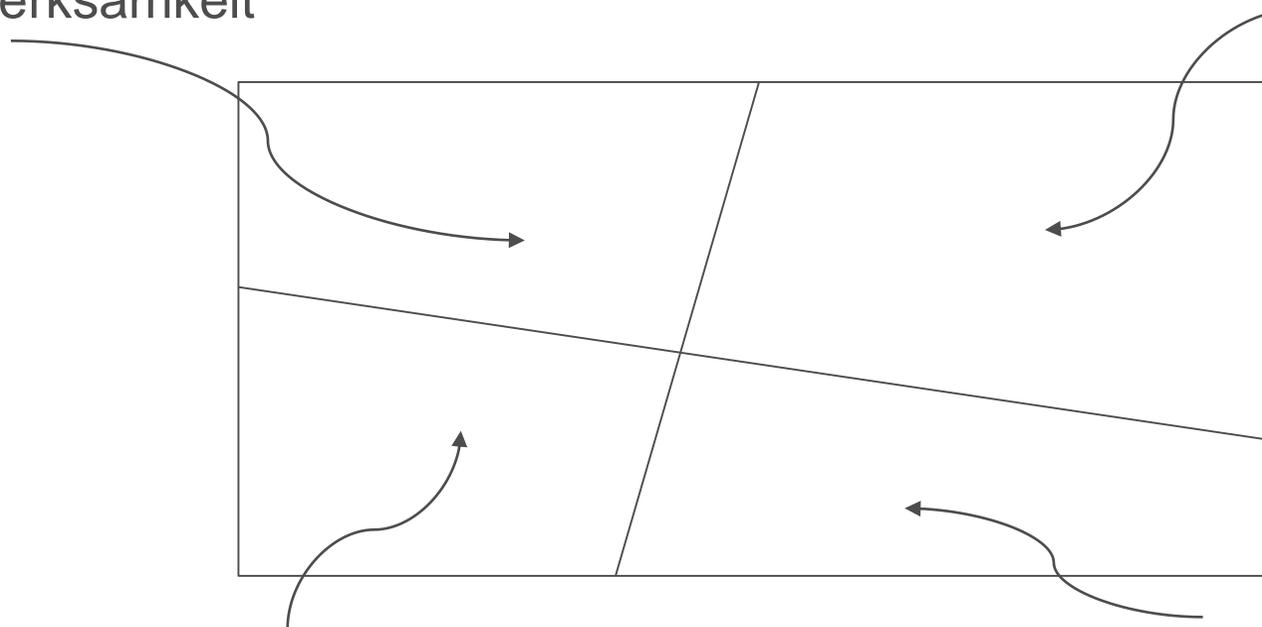


Eine kurze Einführung in die Achtsamkeit

© Siglinde Bunz, München

Ausrichten der
Aufmerksamkeit

Innerer Beobachter



Gegenwärtigkeit

Annahme

Was unterstützt uns in Krisen?



Strategisches Aufgeben

- Konkret machen, was sich geändert hat, was nicht geht
 - Einschränkungen annehmen
 - Verluste annehmen (vs. „Gratis-Entscheidungen“ suchen)
 - Pläne bewusst loslassen
 - Routinen klar ändern
-
- Altes gut zu Ende bringen
 - „Exzessive Persistenz“ führt nicht ans Ziel und ist nicht mit negativ konnotiertem Scheitern zu verwechseln
 - Strategisches, achtsames Aufgeben ermöglicht oftmals erst den Blick auf die vielversprechendsten, bestMÖGLICHEN Ziele

Jede Veränderung ist auch ein Verlust!

= nicht mit „alten“ Strategien auf komplett neue Herausforderungen reagieren

=“The greatest danger in times of turbulence is not the turbulence itself, but to act with yesterday’s logic”

Deloitte 2020

Was unterstützt uns in Krisen?

Kommunikation mit KollegInnen und MitarbeiterInnen

Transparenz
Ehrlichkeit
Aufrichtigkeit
Empathie
Mitgefühl

Taktik
Credo's
Versprechungen
ungefragte
Problemlösung
pity parties

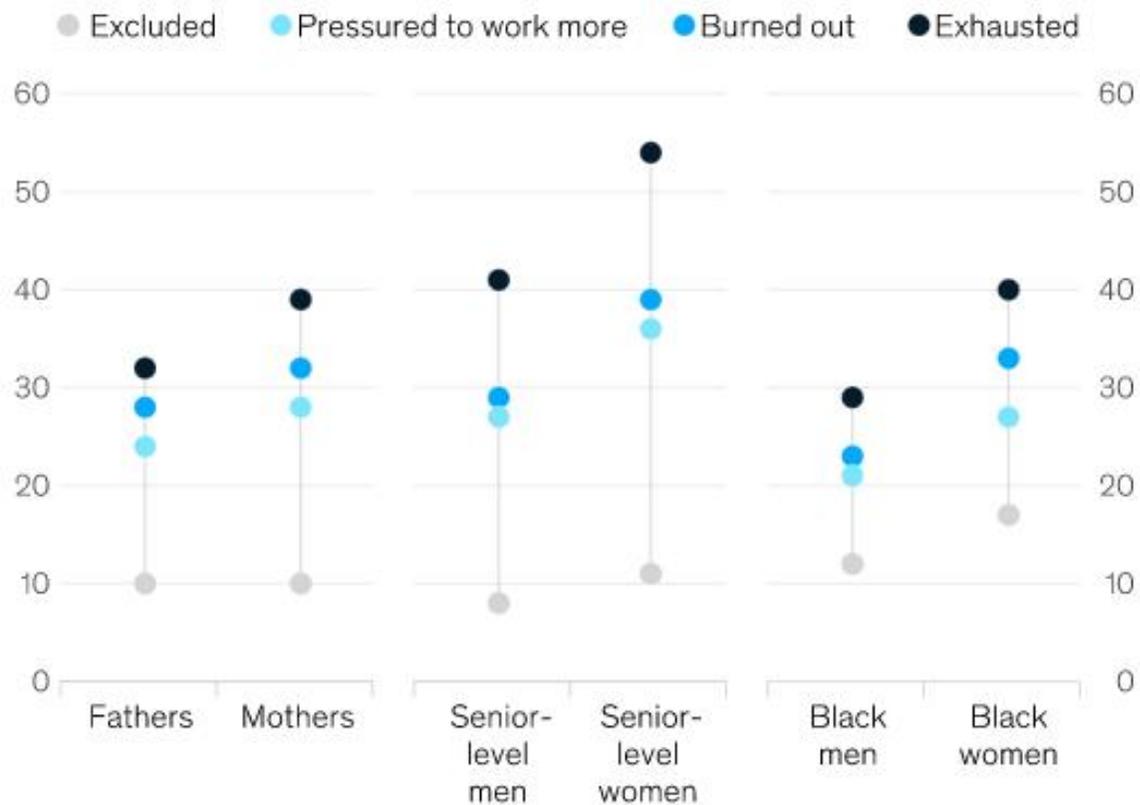
- Es braucht eine bewusste Balance aus Sach- und Beziehungsthemen
- Mitarbeiter sind Leistungsträger und müssen „funktionieren“ – und genau das erreichen wir ohne eine grundsätzliche Klarheit über uns selbst und ohne die Offenheit für emotionale Themen nicht!

McKinsey, Oct. 2020



Many companies need to do more to address challenges employees are facing during COVID-19.

Consistent feelings at work in past few months, % of employees¹



Meine Erfahrungen & Beobachtungen



A series of five horizontal blue lines, each preceded by a small blue square, providing a template for writing notes or observations.

Weitere Informationen



Kontakt

Mail: Andreas_Schrems@yahoo.de

Mobil: 0049 (0)151 11 04 68 74

