

# Krisen- Management

Ein Leitfaden für Unternehmen und  
Führungskräfte

**Teil 1: Zuversicht**

# Zuversicht in Krisenzeiten

Laut einer Studie nehmen 49 % der Befragten die Auswirkungen einer Krisenstimmung in ihrem Arbeitsumfeld deutlich wahr, selbst wenn sie nicht direkt von wirtschaftlichen oder sozialen Krisen betroffen sind.<sup>(1)</sup>

Organisationen sehen sich in Krisenzeiten mit existenziellen Herausforderungen konfrontiert, die ihre wirtschaftliche Stabilität und soziale Struktur bedrohen.

Die Fähigkeit, trotz adverser Bedingungen eine optimistische Zukunftserwartung zu kultivieren, ist ein zentraler Faktor organisationaler Resilienz.

**In diesem Kontext ist Zuversicht nicht nur eine emotionale Haltung, sondern eine strategische Ressource zur Krisenbewältigung.**

# Die Bedeutung von Zuversicht




Zuversicht geht über bloßen Optimismus hinaus. Sie beschreibt die Überzeugung, dass zukünftige Herausforderungen durch eigene Fähigkeiten und Erfahrungen bewältigt werden können.

Psychologisch betrachtet ist Zuversicht eine erlernbare Eigenschaft, die durch Handlungskompetenzen gestützt wird.(2)





**In Krisenzeiten entscheiden nicht allein finanzielle Mittel oder technische Ressourcen über den Erfolg, sondern vor allem die Haltung von Führungskräften und Mitarbeitenden.**

# Wissenschaftliche Perspektiven

Zuversicht gilt als kognitiv-affektive Ressource die organisationale Resilienz stärkt. Die wesentlichen Mechanismen sind:

-  **Transformationale Führung:** Inspirierende Führung schafft Orientierung und Engagement.(5)
-  **Positive Emotionen:** Sie erweitern den Handlungsspielraum und stärken langfristig Ressourcen.(4)
-  **Psychologische Sicherheit:** Offenheit und Fehlertoleranz steigern die Innovationsfähigkeit.(3)

# Beispiele für erfolgreiches Krisenmanagement

-  **Airbnb:** Während der COVID-19-Pandemie setzte der CEO Brian Chesky auf menschliche Verbindungen und Resilienz.(6)
-  **Microsoft:** Unter CEO Satya Nadella durchlief Microsoft eine strategische Neuausrichtung, die durch Fokussierung auf Cloud-Services und eine offene Unternehmenskultur das Unternehmen zu einem Marktführer machte.(7)
-  **DM Drogeriemarkt:** In der Wirtschaftskrise 2008 zeigte DM durch eine wertebasierte Unternehmensphilosophie und nachhaltige Unternehmensstrategie große Widerstandsfähigkeit.(8)
-  **Lego:** Nach Beinahe-Insolvenz in den 2000er Jahren rettete Lego sich durch die Rückkehr zum Kerngeschäft, innovative Produktlinien und digitale Expansion.(9)


# In Krisenzeiten gibt es keine Blaupause

aber, wer die Entschlossenheit aufbringt in sich selbst zu investieren, öffnet die Tür zu neuen Möglichkeiten und formt eine Zukunft, die von innerer Stärke und gewonnenen Erkenntnissen getragen wird.

Wer in der Starre verweilt, bleibt im Griff der Krise gefangen.

# Strategien für mehr Zuversicht in der Organisation

Zuversicht ist kein vager Optimismus, sondern eine evidenzbasierte Ressource, die Unternehmen systematisch entwickeln können.



# 1

# Führung und strategische Kommunikation

## **Zukunftsorientierte Visionen:**

Klare strategische Ziele fördern die Handlungsfähigkeit und Motivation.

**Narrative des Gelingens:** Erfolgsgestories stärken kollektives Vertrauen und Engagement.

# 2

## Erlebnisbasierte Zukunftsarbeit

Klarheit, Handlungsfähigkeit und eine zukunftsfähige Perspektive entstehen lassen durch:

### **Erlebnis - Workshops,**

die Erfolgsmuster in Form von Fähigkeiten und Prinzipien erfolgreicher Unternehmen entschlüsseln und die Organisation sofort in Bewegung bringen

### **Kollaborative Sprints,**

in denen Prototypen für den Wandel und Skalierbarkeit entstehen. Herausforderungen aus der Zukunft reflektieren und in der Gegenwart gestalten.



# 3

# Adaptive Teamdynamiken

## **Design-Thinking-Ansätze:**

Diese fördern innovative Teamkultur und kundenzentrierte Lösungen.

## **Zukunftswerkstätten:**

Strukturierte Prozesse zur Entwicklung neuer Perspektiven und Handlungsoptionen.

# 4

## Kultur der Widerstandsfähigkeit

### **Unterstützendes Arbeitsumfeld:**

Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Regelungen verbessern die Resilienz.

### **Krisenübungen:**

Regelmäßige Simulationen stärken die Reaktionsfähigkeit und Verhaltenssicherheit.

# 5

# Individuelle Resilienzförderung

## **Leadership-Coaching:**

Regelmäßiges Coaching fördert  
Zufriedenheit und Leistung.

## **Stressmanagement und Achtsamkeit:**

Achtsamkeitsprogramme unterstützen die  
psychische Stabilität.

*“In unsicheren Zeiten entscheidet nicht nur die wirtschaftliche Lage über den Erfolg, sondern vor allem die innere Haltung.*



*Krisen fordern uns alle – als Führungskräfte, als Teams, als Unternehmen. Sie stellen Bewährtes infrage und verlangen nach neuen Wegen.*

*Was mich antreibt, ist der tiefe Glaube daran, dass in jedem Unternehmen enorme Potenziale schlummern – auch in Momenten der Unsicherheit.*

*Wer bereit ist, den ersten Schritt zu machen und sich auf Veränderung einlässt, wird oft überrascht sein, wie viel Kraft und Kreativität freigesetzt werden können.*

*Unternehmen können ihre Zukunft aktiv gestalten – mit Mut, Offenheit und einer klaren Vision.“*

**Finden auch Sie den Mut und ergreifen Sie die Initiative!**

Die Welt verändert sich rasant – jetzt ist der Moment, aktiv zu werden.

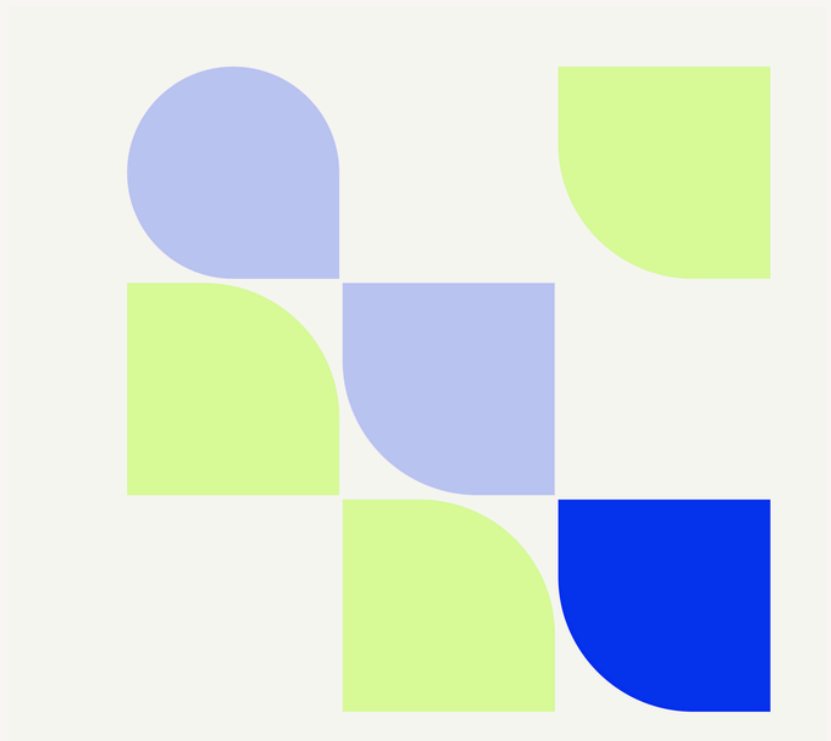
Wenn Sie erkannt haben, dass es Zeit ist, neue Wege zu gehen, Zukünfte selbst zu gestalten und eigene Potenziale zu entfalten - **Treten Sie mit uns in Kontakt** – wir freuen uns auf den Austausch!



Let's  
Connect



[Kai.Sczesny@futureproof-organization.com](mailto:Kai.Sczesny@futureproof-organization.com)



# Future:Proof Organization

Wir helfen kleinen und großen mittelständischen Unternehmen anpassungsfähig, innovativ und nachhaltig zu werden und gleichzeitig zu wachsen.



[hello@futureproof-organization.com](mailto:hello@futureproof-organization.com)



[www.futureproof-organization.com](http://www.futureproof-organization.com)



+43 664 24 25 240



Future:Proof Organization  
ICON Tower 9  
Spaces – Vienna Central Station  
Gertrude-Fröhlich-Sandner-Straße 2–4  
1100 Wien

# Quellen

- 1) [Studie Next Work Innovation](#)
- 2) [Hope Theory, Charles R. Snyder](#)
- 3) [Psychologische Sicherheit, Amy Edmondson](#)
- 4) [Broaden and Build Effect, Barbara Fredrickson](#)
- 5) [Transformational Leadership, Bass and Avolio](#)
- 6) [Airbnb](#)
- 7) [Microsoft](#)
- 8) [DM Drogeriemarkt](#)
- 9) [Lego](#)