

---

# IM SCHATTEN DER HYÄNE

---

## Führung und Selbstorganisation in Krisensituationen



### Wenn die Natur zur Lehrmeisterin wird

Im Laufe meiner beruflichen Tätigkeit habe ich viele Krisen erlebt und aus verschiedenen Perspektiven betrachtet – doch nichts hätte mich auf das vorbereiten können, was in der afrikanischen Wildnis geschah. In der Nacht, in der eine Hyäne unser Camp überfiel, erlebte ich in extremer Weise, wie schnell eine Krise eskalieren kann und wie entscheidend Führung in solchen Momenten ist.

Diese Nacht stellte uns auf eine Weise auf die Probe, die gefährlicher war, als wir es gewohnt sind. In diesem Impuls teile ich meine Erfahrungen und die Lehren, die sich daraus für Führung und Selbstorganisation ziehen lassen.

Die Wildnis lehrt auf ihre eigene Weise!

---

## Konfrontation mit der Wildnis

In einer scheinbar friedlichen Nacht geschah das Unvorstellbare. Ich wurde von Panik erfüllten Schreien geweckt, die durch das Camp hallten. Noch halb benommen, brauchte ich einige Momente, bis ich erkannte, was passiert war. Eine Hyäne hatte sich in das Camp geschlichen, unseren erfahrenen Guide aus seinem Zelt gezerrt und schwer verletzt. Sie konnte erst durch lautes Schreien und das Werfen von Steinen dazu gebracht werden, ihn loszulassen.

Da es im Busch keinen Krankentransport gab, entschied sich der verantwortliche Guide, den Verletzten selbst ins Krankenhaus zu fahren. Die Campkoordinatorin, die in Panik war, fuhr ebenfalls mit und ließ uns ohne klare Informationen zurück. Am frühen Morgen kehrte der Haupt-Guide mit den Worten zurück: „Jetzt könnt ihr schlafen gehen“



## Selbstorganisation als Schlüssel zum Überleben: Neue Führungsstrukturen entstehen

Der Haupt-Guide hatte die Gruppe ohne Führung und ohne Rückhalt und Transparenz zurück gelassen. Der Schock und die Verwirrung überwältigten uns, während die Hyäne weiterhin in der Nähe blieb. Die Bedrohung war noch nicht vorbei, und das Camp blieb ungeschützt. Ohne klare Orientierung mussten wir selbst die Kontrolle übernehmen.

Trotz des Schocks handelte die Gruppe schnell. Wir holten alle aus den Zelten, entfachten ein Feuer und versammelten uns, um die Sicherheit der Gruppe zu gewährleisten. Eine Person übernahm entschlossen die Verantwortung und führte die Gruppe mit einem klaren Plan an. Während die Gefahr durch die präsente Hyäne bestand, wuchs die Gruppe zusammen. Jeder übernahm Verantwortung, und gemeinsam stabilisierten wir die Lage. Manche fanden Handlungsfähigkeit durch die Rekonstruktion der Ereignisse und das Erstellen eines Ablaufberichts, andere, die traumatisiert waren, fanden Halt in Gesprächen. Später legten wir die Matratzen in den Zelten zusammen, um uns gegenseitig Sicherheit zu geben.



## Die Gruppe als Kollektiv: Stärke durch Zusammenarbeit

Inmitten der Unsicherheit fanden wir durch gemeinsames Handeln eine neue Stärke. Auch am nächsten Tag, als es nur virtuelle Betreuung gab, organisierten wir uns weiterhin eigenständig. Diese kollektive Stärke zeigte, wie Menschen in Extremsituationen zusammenwachsen können. Gleichzeitig wurde deutlich, wie tief der Verlust an Vertrauen die Dynamik einer Gruppe prägen kann und wie schwer es für Führungspersonen ist, diesen Verlust wieder aufzuholen.

## Führungsversagen: Das Fehlen von Kommunikation

Die Entscheidung des Haupt-Guides das Camp zu verlassen ohne die Verantwortung im Camp zu delegieren, führte dazu, dass die Gruppe sich im Stich gelassen fühlte. Der Frust war gross. Durch die fehlende Kommunikation verlor die formale Führung das Vertrauen der Gruppe,

während die Zurückgebliebenen eigenständig Strukturen aufbauten und die Krise bewältigten.

Das größte Versäumnis des Haupt-Guides war nicht nur, das Camp zu verlassen, sondern auch, nach seiner Rückkehr die Leistung der Gruppe – besonders die der jungen Teilnehmer:innen – nicht anzuerkennen. Die Gruppe hatte Verantwortung übernommen und hätte durch ein einfaches Zeichen von Vertrauen gestärkt werden können. Ein Dank für die Selbstorganisation oder das Übernehmen der entstandenen Strukturen hätte das Vertrauen in die formale Führung bewahren können. Das blieb aus – und so verlor der Guide das Vertrauen der Gruppe, das vielleicht durch eine einfache Geste hätte erhalten werden können.

## Überlegungen zur Führung in Krisenzeiten

In Momenten extremer Unsicherheit erwarten Menschen Orientierung und Verlässlichkeit. In „Im Schatten der Hyäne“ geht es nicht nur um das Erleben von Gefahr, sondern auch um die sensiblen Entscheidungen, die in Krisensituationen getroffen werden müssen, sowie um die an Führungskräfte gerichteten Erwartungen in solchen Momenten. Eine der größten Herausforderungen ist es, Prioritäten richtig abzuwägen. Führung bedeutet nicht nur, selbst zu handeln, sondern auch zu erkennen, wann die Gruppe bereit ist, Verantwortung zu übernehmen. Zeichen von Anerkennung und Vertrauen können einen großen Unterschied machen und das Vertrauen in die Führung stärken. Krisen erfordern kollektives Handeln, und geteilte Führungsstrukturen helfen, die Last zu verteilen und die Gruppe zu stabilisieren. Denn kollektive Führung kann nicht nur entlasten, sondern ist oft auch eine Quelle von Stärke und Resilienz.

## Profil der Autorin

Seit 15 Jahren bin ich als Prozess-Beraterin, Business-Mentorin und Coach für Entscheider:innen in verschiedenen Organisationen und Unternehmen selbstständig tätig. In meiner früheren beruflichen Laufbahn war ich acht Jahre lang Geschäftsführerin einer sozialwirtschaftlichen Organisation und zuvor vier Jahre in leitender Position in einer Kommune. Ich weiß, was es bedeutet, in Verantwortung zu stehen, den Überblick in bewegten Zeiten zu bewahren und

### „Innovatives Denken und Handeln zur Wirkung bringen“!

sich immer wieder neu auszurichten. Mit einer Leidenschaft für persönliche Entwicklung und der Freude daran, die Herausforderungen des Lebens konstruktiv anzugehen, unterstütze ich als erfahrene Management-Expertin und Prozessberaterin Entscheider:innen dabei, sich selbst und ihre Organisation kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wenn Sie in Ihrer Organisation selbstständiges Arbeiten und Lernen, bereichsübergreifende Vernetzung, Mitarbeitermotivation und einen positiven Spirit fördern wollen:

Wenn Sie in Ihrer Organisation selbstständiges Arbeiten und Lernen, bereichsübergreifende Vernetzung, Mitarbeitermotivation und einen positiven Spirit fördern wollen:

**Ich bin an Ihrer Seite!**

**Kontakt: 0251/ 96 19 99 31**



Prozessberatung  
Business-Mentoring  
Coaching

**BEATE GÖRLICH**

Heistraße 34  
48145 Münster

T. 0251 / 96 19 99 31

beate@goerlich.me  
www.goerlich.me