

Führung in der Krise

1. Sagen Sie die Wahrheit

Verschleiern Sie nichts. Legen Sie die Fakten vor Ihren Leuten auf den Tisch. Machen Sie sich insgesamt für eine Kommunikation der Wahrheit stark: Das Vertrauen der Mitarbeiter erhalten Sie sich nur, wenn Sie alles sagen, was sowieso jeder ahnt.

Zum Beispiel: Sie müssen Arbeitsplätze abbauen. Je ehrlicher Sie sind, umso bereitwilliger wird Ihr Team zuhören, wenn Sie über Rettungspläne und -strategien sprechen.

2. Verbreiten Sie Mut und Optimismus

Optimismus und Mut zeichnen eine charismatische Führungskraft aus. Sie sind zentrale Aufgabe von Chefs – gerade angesichts der verbreiteten schlechten Stimmung in Deutschland. Nur so bekommen Sie Stabilität in Ihr Team.

3. Glauben Sie fest an sich selbst

Nur wenn Sie von sich selbst überzeugt sind, werden Ihre Mitarbeiter an Sie glauben und sich Ihrer Führung anvertrauen.

Lassen Sie sich von Angsthasen und Besserwissern nicht verunsichern. Zweifel dürfen nie die Oberhand gewinnen. Bewahren Sie sich Ihren Glauben an Ihre Fähigkeiten.

4. Handeln Sie konsequent

Gerade jetzt gilt: Erklären Sie Ihren Mitarbeitern die Notwendigkeit von Kursänderungen genau. Handeln Sie dann konsequent.

Dadurch vermitteln Sie dem Team Sicherheit. Ist eine erneute Kursänderung notwendig, gilt wieder: Begründen Sie den Richtungswechsel genau.

5. Machen Sie ganz klare Vorgaben

In Krisenzeiten erscheint alles viel komplexer. Wichtig ist, dass Sie den Überblick behalten.

Vermitteln Sie Ihren Leuten den neuen Kurs so einfach und verständlich wie möglich. Ihre Führungskraft liegt in der Vereinfachung.

6. Fällern Sie unliebsame Entscheidungen kurz und schmerzlos

Krisen fordern Opfer: Wenn schwache Mitarbeiter die Leistung Ihres Teams bremsen, ist übertriebene Rücksicht fehl am Platz. Trennen Sie sich dann schnell.

Machen Sie klar, dass sich in dieser Zeit jeder im Team voll einbringen muss.

Eine unumwundene, klare Begründung für die Kündigung eines Kollegen wird die restliche Mannschaft akzeptieren.

7. Führen Sie weiterhin kooperativ

Lassen Sie sich nicht zum autoritären Führungsstil verleiten.

Viele Chefs verwechseln klare Führung mit Befehl und Gehorsam – besonders, wenn der Druck auf die Führungskraft in Krisenzeiten immer größer wird. Dadurch steigt die Verunsicherung des Teams umso mehr.

8. Geben Sie weiterhin Verantwortung ab

Setzen Sie Vertrauen in Ihre Mitarbeiter. Tappen Sie nicht in die Falle, alles selbst machen und entscheiden zu müssen, weil so viel auf dem Spiel steht.

Wenn Sie klar definierte Rahmenbedingungen vorgeben, werden Sie auf Ihre Mitarbeiter zählen können.

9. Bestehen Sie auf permanente und offene Kommunikation

Leben Sie vor, dass Kommunikation das Wichtigste in schwierigen Zeiten ist. Machen Sie deutlich, dass Informationsweitergabe für jeden im Team eine Bringschuld ist, angefangen bei Ihnen. Bestehen Sie auf absolute Transparenz im Team.

10. Entscheiden Sie mutig

Besonders jetzt ist beherztes Handeln angesagt. Ein zögerlicher und entscheidungs-schwacher Chef kann kein tatkräftiges Team um sich scharen, das an ihn glaubt.

11. Seien Sie selbstkritisch

Seien Sie selbstkritisch, ohne an sich selbst zu zweifeln. Nehmen Sie sich trotz allen Drucks immer wieder eine Auszeit und analysieren Sie Dinge, die nicht so gut gelaufen sind: Woran hat es gelegen? Hat auch Ihr Führungsverhalten zum Misserfolg beigetragen?

12. Respektieren Sie Ihre Mitarbeiter weiterhin

Bewahren Sie sich Ihren Respekt vor den Stärken, Schwächen, Neigungen und Abneigungen Ihrer Mitarbeiter. Führen Sie weiterhin individuell.

In extremen Situationen neigen Führungspersönlichkeiten oft dazu, alle Mitarbeiter militärisch über einen Kamm zu scheren, um die Wende auf Biegen und Brechen herbeizuführen. Das ist falsch und erzeugt lediglich Demotivation.

13. Schalten Sie Gegner aus

Im Team gibt es verschiedene Mitarbeiter: Diejenigen, die an Sie glauben, neutrale und vielleicht ein paar Gegner, die Stimmung gegen Sie machen.

Ein bisschen Herummäkeln und ein wenig Gerüchteküche können Sie akzeptieren. Allerdings sollten Sie dann in einem persönlichen Gespräch klarstellen, dass Sie Stimmungsmache in Ihrem Team nicht dulden.

Verbünden sich dagegen mehrere Mitarbeiter und arbeiten gegen Sie, müssen Sie sich konsequent von den Anführern trennen.

14. Suchen Sie sich einen Vertrauten

Führung in Krisenzeiten ist eine extreme Belastungsprobe für jede Führungskraft. Sie brauchen jemanden, der Ihnen zur Seite steht.

Öffnen Sie sich einem Freund, einem Coach oder einem vertrauenswürdigen Führungskollegen, der dasselbe durchmacht wie Sie. Idealerweise haben Sie eine derartige Beziehung schon vor der Krise aufgebaut.

© Personal-News, Verlag für die Deutsche Wirtschaft