**#w2w/Führung in Krisen – Drei Regeln, die Sie als Führungskraft jetzt beachten sollten!**

1. Beziehungen pflegen!
2. Fordern und fördern!
3. Halt geben und Sinn stiften

Insbesondere in Krisen ist „Führungskraft“ gefragt. Bei schönem Wetter kann jeder segeln. Vermeiden Sie jetzt den Fehler „Nichtführung“. Denn, wer nicht führt, wird geführt!

*„Leadership is about people management“*

Die Führungskraft muss führen wollen. Bitte zögern Sie nicht! Wollen Sie jetzt! In Krisen steht immer das ganze Führungsrepertoire auf dem Prüfstand. Die Erwartungen sind aktuell sehr hoch; wer zu lange zögert, verliert. Führungskräfte müssen die Mitarbeiter stabilisieren und anregen (Führungskraft als Coach). Gleichzeitig sind Managementqualitäten gefragt, um realistische Unternehmensziele zu erreichen. Und nur als Leader können Sie „innovativ“ und gleichzeitig als Sinnstifter „inspirativ“ sein, die MitarbeiterInnen in schwierigen Situationen von der Notwendigkeit und Dringlichkeit von Maßnahmen überzeugen kann. Zögern Sie nicht, jetzt in Führung zu gehen. Sie können damit in und nach der Krise viel für sich und die MitarbeiterInnen gewinnen.

**Regel 1: Seien Sie präsent – bauen Sie Vertrauen auf!**

Gestalten Sie in der „Homeoffice“-Phase, der Zeit der virtuellen Kontakte, Ihre Beziehungen zu den MitarbeiterInnen aktiv; bauen sie diese sogar aus. Versuchen Sie, die persönliche Lage der Mit-arbeiterInnen zu verstehen und entwickeln Sie gemeinsam individuelle Strategien für die Arbeit im Homeoffice. Nicht alle sind gewohnt, sich selbstständig zu organisieren und zu arbeiten. Bieten Sie Trainings und Unterstützung an.

Ermuntern Sie die MitarbeiterInnen, untereinander Arbeitsgruppen zu bilden und Präsentationen zu erstellen, um sich gegenseitig zu unterstützen. Tipps und Tricks zur Bewältigung von Krisen können unter-einander ausgetauscht werden. MitarbeiterInnen verfügen manchmal über erstaunliche Fähigkeiten, die sie im beruflichen Alltag gar nicht einsetzen können, die aber jetzt für den Zusammenhalt sehr wichtig sein können. Halten Sie in der Woche kontinuierlich Kontakt und verabschieden Sie sich dann gemeinsam mit einem Ritual ins Wochenende.

Seien Sie selbstkritisch. Seien Sie zuverlässig, auch in kleinen Dingen. Berücksichtigen Sie die Aussage von Peter F. Drucker:

*„Jede Führungskraft sollte zunächst lernen,*

*eine Person zu führen, sich selbst“. [[1]](#footnote-1)*

Wenn Sie das Vertrauen von MitarbeiterInnen in Krisen erhalten oder gar aufbauen wollen, seien Sie auch in kleinen Dingen zuverlässig. Eine Führungskraft, die sich ständig bei Terminen oder in Meetings verspätet, handelt nicht individuell originell, sondern offenbart mangelnde Professionalität. In lauen Zeiten kann man sich das vielleicht erlauben, in Krisen verlieren Sie damit aber auch die loyalsten MitarbeiterInnen.[[2]](#footnote-2)

**Regel 2: Ziele setzen und Leistung einfordern!**

Homeoffice ist nicht Urlaub - erwarten Sie eine gewisse Präsenzzeit. Dies sichert nicht nur das Erreichen von Unternehmenszielen. Bedenken Sie:

*„Low expectations, low results[[3]](#footnote-3)*

Formulieren Sie klare Erwartungen an die Zusammenarbeit und die Erreichung von Zielen. Zielvorgaben und Tagesstrukturen können sehr stabilisierend wirken. Wir sollten nicht vergessen: Menschen sind in erster Linie soziale Wesen und können ausgezeichnet kommunizieren. Eingebunden zu sein in ein Team und einen sinnvollen Beitrag zu leisten, ist daher für MitarbeiterInnen sehr wichtig.

*„Menschen wollen dazugehören und wollen Leistung erbringen.“[[4]](#footnote-4)*

Setzen Sie auf Methodenvielfalt. Tauschen Sie sich über Vorgehensweisen und Abläufe intensiv aus, testen und probieren Sie. Gerade aus der gemeinsamen Betrachtung können jetzt Routinen kritisch überprüft und ggf. durch agile Methoden ersetzt werden. Machen Sie Erfolge deutlich, feiern Sie diese, loben Sie einen Preis aus. Bleiben und seien Sie kreativ.

**Regel 3: Sparringspartner und Sinnstifter sein!**

Die aktuelle Situation fordert uns alle auf allen Ebenen der privaten und beruflichen Lebenswelt heraus. Insbesondere MitarbeiterInnen können jetzt einen Sparringspartner und auch Konfliktpartner gebrauchen, der mit ihnen/Ihnen über die Sinnhaftig-keit des Handelns spricht. Arbeiten Sie an sich selbst, damit Sie überzeugen können.

Gleichwohl ist es erforderlich, die eigene psychische Stabilität zu sichern. Führungskräfte kennen alle das „lonely-wolf-syndrom“. Nun aber, mit wem kann ich darüber reden, wer ist für mich in der Krise da? Je höher die Führungsrolle, desto einsamer wird es leider für die meisten.

In Krisen erwarten die MitarbeiterInnen Stabilität, Sachlichkeit und Authentizität, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit. Des Weiteren wird von Führungs-kräften ein realistischer Optimismus erwartet.

Sorgen Sie daher auch gut für sich selbst! Denn, wenn das eigene Herz voller Zweifel ist, kann ich niemanden überzeugen. Holen Sie sich als Gegenüber einen Sparringspartner – besorgen Sie sich einen „Freund auf Zeit“. Buchen Sie einen Coach. Ihre MitarbeiterInnen werden es Ihnen danken - und Ihr Chef auch.



1. Peter F. Drucker, Die ideale Führungskraft [↑](#footnote-ref-1)
2. Ergebnisse aus Gallup- Studien zur Mitarbeiterzufriedenheit. [↑](#footnote-ref-2)
3. Paul Hersey, Situational Leadership [↑](#footnote-ref-3)
4. frei nach Prof. Dr. Gerald Hüther. [↑](#footnote-ref-4)