



Führung in der Krise – Worauf es jetzt wirklich ankommt

Viele der Krisen, die wir bisher erlebt haben, wurden dadurch bewältigt, dass Menschen zusammengekommen sind, zusammen den Herausforderungen begegnet sind und gemeinsam Lösungen erarbeitet haben. Die Isolation in der wir alle in der momentanen Corona Krise Leben, macht dies vielfach nicht möglich. Wir können momentan nicht einfach auf die Straße gehen, wie bisher, uns mit Freunden und Bekannten treffen, und so Kraft aus einem Gemeinschaftsgefühl schöpfen.

Die momentane Krise erfordert eine Führung, die von der in Normalzeiten etablierten Führung in einigen Aspekten abweicht. Im Folgenden beschreiben wir, wie ihre persönliche Führung in diesen Krisenzeiten wirklich wirken kann.

Krisen hat es in der gesamten Menschheitsgeschichte gegeben. In den Vereinigten Staaten gab es unter der Präsidentschaft von Abraham Lincoln die Krise des Bürgerkriegs. 1918 gab es die weltweite Krise der Spanischen Grippe und 1927 die Weltwirtschaftskrise. In Deutschland sprachen die Menschen 2015 von der Flüchtlingskrise. Aus all diesen Krisen können wir rückblickend erkennen, wie Führungskräfte, wie Führung sich zeigen muss, um die Krise zu bewältigen und die betroffenen Menschen mitzunehmen.





Erkennen Sie die Krise in vollem Ausmaß an!

Machen Sie sich und damit auch anderen vor allen Dingen nichts vor.
Erkennen Sie die Situation als das an, was sie wirklich ist: eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Krise von Ausmaßen, die es zu unseren Lebzeiten nicht gegeben hat.

Solange Sie für sich und damit auch für andere diese Krise in Ihrer Form und Konsequenz nicht vollständig anerkennen, nehmen Sie sich selber die Möglichkeit in vollem Umfang Lösungen zu erarbeiten. Ohne vollumfängliche Anerkennung minimieren Sie Ihre eigene Wahrnehmung von tatsächlichen Auswirkungen und damit auch Ihre eigene Wirksamkeit.

Akzeptieren Sie die Krise in vollem Ausmaß, vor allem für eine unbekannte Dauer.
Momentan gibt es niemanden, der eine zuverlässige Prognose abgeben kann, wann sich unser Leben sowohl gesellschaftlich als auf wirtschaftlich wieder normalisiert.
Akzeptieren Sie das und kommunizieren Sie es in absoluter Offenheit.

Sorgen sie für Entscheidungen!

Nichts belastet Menschen so sehr, wie Unsicherheit. Selbst in den schwierigsten und herausforderndsten Situationen gelingt es uns Ruhe zu bewahren und lösungsorientiert nach vorne zu schauen, wenn wir anhand von klaren und verbindlichen Entscheidungen eine Richtung erkennen können.

Genau in dieser Hinsicht ist die Führung und damit jede einzelne Führungskraft gefordert, für sich und ihren Verantwortungsbereich zeitnah klare Entscheidungen zu treffen und diese Entscheidungen ebenso zeitnah und klar zu kommunizieren.

Erstellen sie eine Entscheidungsmatrix für alle Menschen in ihrem Umfeld und fangen sie bei sich an. Welche Entscheidungen stehen sofort an? Überlegen Sie aber auch, welche Auswirkungen es hat, wenn sie manche Dinge nicht sofort entscheiden.

Gerade aus dieser Perspektive, der Perspektive der Aufschiebung wird deutlich, dass die negativen Auswirkungen von verzögerten Entscheidungen vielfach um einiges größer sind als klare und direkte zeitnahe Entscheidungen.

Es gibt einige Methoden und Werkzeuge zur Entscheidungsfindung, die es Ihnen erleichtern zu den momentanen Anforderungen Klarheit über ihre Entscheidung zu bekommen. Gerne stellen wir Ihnen im Folgenden einige der Methoden vor. Zu allen Methoden, die wir aufführen finden Sie im Internet weiterführende Informationen.



Die Eisenhower Matrix:

- I. Die Eisenhower Matrix hilft Ihnen Klarheit darüber zu bekommen welche Ihrer Aufgaben wichtig und welche dringend sind.

Das Gummiband Modell:

- I. Das Gummiband Modell wurde für Klarheit in Situationen entwickelt, die wir klassisch als Dilemma bezeichnen, wo es also keine optimale Lösung zu geben scheint.

Die SWOT Analyse:

- I. Die SWOT Analyse ist eine anerkannte Methode, die Ihnen hilft, die richtige Lösung in einer gegebenen Situation zu finden.

Die 10-10-10 Methode:

- I. Ganz besonders gefällt uns die 10 - 10 - 10 Methode. Hier geht es darum sich selber zu überlegen welche Konsequenzen eine Entscheidung in 10 Tagen, in 10 Monaten und in 10 Jahren hat.

Gehen Sie nach Prioritäten vor!

Mithilfe der bereits beschriebenen Eisenhower Matrix ist es Ihnen gelungen Klarheit darüber zu gewinnen, welche Aufgaben dringlich und welche Aufgaben wichtig sind. Das führt in vielen Fällen zu einer Prioritätenliste.

Wichtig ist bei einer Prioritätenliste allerdings, dass diese nicht zu lang wird. Wenn Sie oder Ihre Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum Aufgaben auf Ihrer Prioritätenliste mit sich führen, diese Aufgaben aber niemals unter die Top Five aufsteigen, dann lohnt sich die Überlegung, ob diese Aufgaben überhaupt auf eine Prioritätenliste gehören oder ob man sie von der Prioritätenliste abschneidet.

In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich manchmal, Dinge bewusst und aktiv von der Prioritätenliste zu streichen. Psychologisch ist es so, dass wir ein Gefühl des Scheiterns mit uns tragen, wenn wir unsere Aufgaben nicht zu Ende bringen.

Aufgaben, die über einen längeren Zeitraum unbehandelt am Ende der Prioritätenliste auftauchen sind daher besser komplett abgeschnitten und bewusst auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.



Bieten Sie eine klare Struktur!

Viele erleben Krisen als Zeiten, in denen es drunter und drüber geht. Von überallher kommen immer neue und unkoordinierte Impulse und eine Struktur fehlt logischerweise. Diese Abwesenheit einer erkennbaren Struktur ist eine Krise in sich.

Wenn Menschen in Unsicherheit geraten, multipliziert das Fehlen einer Struktur diese Unsicherheit. Bieten Sie klare Strukturen. Klare Berichtsstrukturen, klare Verantwortungsstrukturen aber auch klare Tagesstrukturen. Tagesstrukturen im Sinne von klaren und verbindlichen Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Zeiten der Erreichbarkeit und Zeiten der Unerreichbarkeit, in denen jeder an einzelnen Aufgaben ungestört und konzentriert arbeiten kann.

Kommunizieren Sie regelmäßig, offen und ehrlich!

Unsicherheit ist für viele Menschen ein furchtbarer und beängstigender Zustand. Unsicherheit entsteht durch das Fehlen von Informationen oder durch das fehlende Vertrauen in die Informationen, die man erhält. In einer Krise ist es wichtig, dass Sie regelmäßig darüber berichten, wie die Situation sich im Moment zeigt und wie sie sich voraussichtlich entwickelt. In völliger Transparenz und ehrlich.

Jeder Mensch weiß, dass es eine selbst mittelfristige Planungssicherheit in einer wirklichen Krise nicht geben kann. Daher sollten Sie in völliger Klarheit kommunizieren, dass ihre Zukunftsaussichten nicht unbedingt in der geplanten Form eintreffen.

Den Menschen in ihrem Umfeld geben sie auch dadurch Sicherheit, dass sie Ihre Kommunikationsfrequenz an sich mitteilen und damit signalisieren, dass sie am Ball bleiben und jede weitere Veränderung ebenfalls kommunizieren werden.

Seien Sie präsent!

In Krisenzeiten müssen Führungskräfte viel mehr Präsenz zeigen, als in anderen Situationen. Gerade in Krisenzeiten brauchen Menschen jemanden, der ihnen in ihren Sorgen und Ängsten Sicherheit geben kann. Diese Sicherheit entsteht durch Präsenz.

Führen sie vermehrt informelle virtuelle Teamkonferenzen durch, um dem ganzen Team zu zeigen, dass sie präsent und erreichbar sind. Planen sie ebenfalls vermehrt Einzel-Video-Calls mit ihren Teammitgliedern, um dort die Themen besprechen zu können, die ein Einzelner in der Gruppe nicht so leicht mit allen teilt.



Eine Krise stellt eine große Herausforderung für jeden Betroffenen dar. Mit den beschriebenen sechs Ansätzen, im Folgenden als Checkliste formuliert gelingt es Ihnen in der Krise wirksamer zu führen und für Ihre Mitarbeiter, aber auch in den Anforderungen Ihrer eigenen Führungskräfte wirksamer zu werden.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Wir Veränderer Mark Jänsch und Sabine Hahn, arbeiten seit Jahren mit unseren Kunden und Kollegen remote.

Wenn Sie Fragen haben, kontaktieren Sie uns gerne.

Mark Jänsch

post@markjaensch.de

Sabine Hahn

info@sabine-hahn.de

Den gesamten April 2020 bieten wir beide bis zu 90-minütige Q+A und Beratungen ohne Berechnung an.



CHECKLISTE – FÜHRUNG IN DER KRISE

Ich erkenne die Krise in vollem Ausmaß an!

Ich versuche nicht mich selber und andere dadurch zu beruhigen, dass ich an der Situation vor der Krise festhalte.

Ich Sorge für Entscheidungen!

Ich schiebe keine Entscheidungen auf und kommuniziere meine Entscheidungen regelmäßig und zeitnah.

Ich gehe nach Prioritäten vor!

Ich habe mir anstehende Aufgaben klar nach Dringlichkeit sortiert und wende mich keinen nicht dringlichen Aufgaben zu so lange es dringliche gibt.

Ich biete eine klare Struktur!

Ich habe für mich und mein Team für den Zeitraum der Krise zeitliche, strukturelle und kommunikative Strukturen erstellt und diese klar und verbindlich kommuniziert.

Ich kommuniziere regelmäßig, offen und ehrlich!

Ich bin in meiner Kommunikation ehrlich und beschönige nichts.

Ich bin präsent!

Ich biete meinem Team an sich, meinen Teammitgliedern einzeln und meiner eigenen Führungskraft häufige virtuelle Regeltermine und alle wissen, wann sie mich erreichen können.