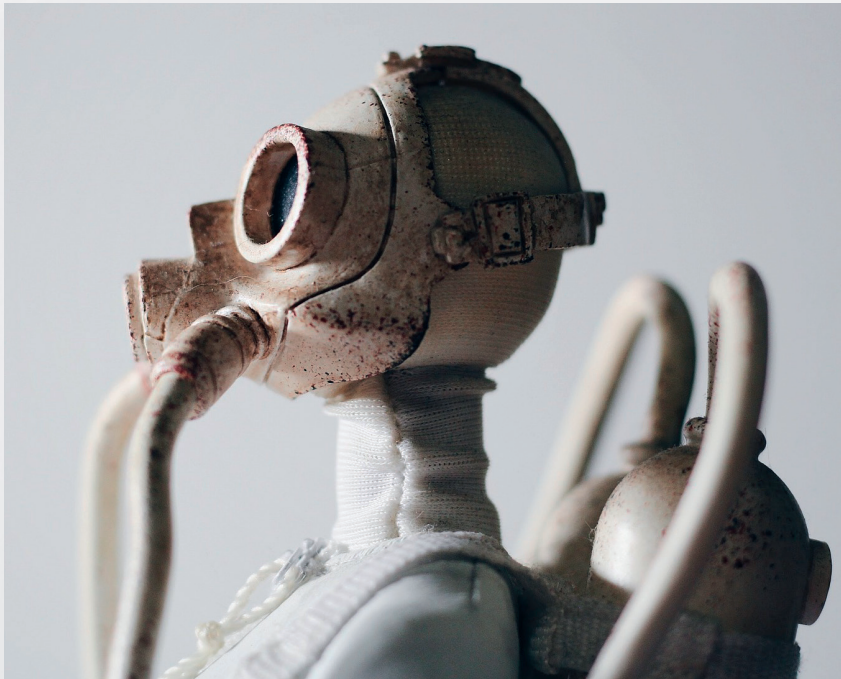


Aufgeschnappt, nachgedacht, auf den Punkt gebracht:

Fehler, die Sie als Führungskraft in einer Krise nicht machen sollten



Klimaveränderungen, Corona-Virus ... Sie wollen die neuen Schreckensmeldungen gar nicht mehr hören? Da stimmen wir Ihnen zu, aber nicht nur als Privatperson ist die Gefahr groß, schnell selbst betroffen zu sein. Als Unternehmen bzw. als Führungskraft trifft Sie die pure Realität schneller als Ihnen lieb ist. Rohstoffe sind nicht mehr verfügbar, Lieferzeiten zögern sich hinaus, Märkte werden abgeriegelt oder reagieren unplanbar, Ihre Umsätze sinken rasant und die Liquidität wird schnell zu einem eigenen Problem. An dieser Stelle können wir Sie beruhigen: in Panik zu verfallen ist keine Lösung und auch nicht notwendig. Krisen sind immer auch eine Chance für Veränderungen und für neue Perspektiven, auch wenn diese im Moment noch nicht erkennbar sind. Wir sagen Ihnen nicht, was Sie tun sollen, sondern welche Fehler Sie in harten unternehmerischen Zeiten absolut vermeiden sollten.

1. Die Sucht, alles selbst zu bestimmen

Geben Sie klare Weisungen durch verständliche Aussagen und schaffen Sie durch Rahmenbedingungen Entscheidungs- und Handlungsfreiräume für Ihre MitarbeiterInnen. Stehen Sie

mit Rat und Tat zur Seite, aber vermeiden Sie eine „Führung an der kurzen Leine“. Durch diese erlischt jegliches Engagement.

2. Geheimniskrämerei

Zeigen Sie klar die Faktenlage auf. Engagierte MitarbeiterInnen wollen wissen, was sich tut, was geplant ist, wo es Erfolge und wo es Probleme gibt. Natürlich auch, wozu sie selbst etwas beitragen sollen und können. Als Führungskraft agieren Sie als Informationsschnittstelle.

3. Entscheidungsschwäche

Eindeutige Aussagen, zügige Entscheidungen und Risikobereitschaft sind in vielen Situationen gefragt. Halten Führungskräfte aus Angst, taktischer Vorsicht oder machtpolitischem Kalkül Informationen und Entscheidungen zurück, reagieren die MitarbeiterInnen sehr schnell mit „Dienst nach Vorschrift“.

4. Unberechenbarkeit

Führungskräfte, die unberechenbar und ohne strategischen Background agieren, verlieren sehr schnell den Rückhalt der MitarbeiterInnen.

5. Sprunghafte Zielwechsel

Der Sinn Ihres Tuns muss verständlich und klar sein. Das planlose und ungeduldige Springen von Ziel zu Ziel bringt Unsicherheit und entzieht jegliche Basis für kreative Leistung.

6. Konfliktscheuheit

MitarbeiterInnen sind ExpertInnen in ihrem Aufgabenbereich. Nutzen Sie deren Wissen und ermöglichen Sie einen offenen Dialog. Monologisierende Vorgesetzte sind die Totengräber jeder Leistungslust, die Sie aber in Krisenzeiten noch mehr benötigen als sonst.

7. Misstrauen

Das Spannungsfeld von Versuch und Irrtum schafft viele gute Möglichkeiten. Geben Sie berechtigtes Vertrauen und seien Sie mutig!

8. Selbstbeweihräucherung

„Ja, wir haben die Krise geschafft.“ Obwohl MitarbeiterInnen individuelle Anerkennung verlangen, sind sie sich der stimulierenden Wirkung eines Teams bewusst. Sie sind durchaus bereit, den Erfolg als Gemeinschaftsergebnis zu akzeptieren, reagieren aber mit prompter Leistungsverweigerung, wenn sich ein Gruppenmitglied bzw. die Führungskraft in den Vordergrund stellt.

Sie kennen Ihr Unternehmen, Sie kennen den Markt: Handeln Sie dementsprechend!

In diesem Sinne
Ihre
Helga Steiner

