

Resiliente Führung in Krisenzeiten – Teil 2: Starke Mitarbeiter

Wie Sie Ihre Mitarbeiter Resilienz-fördernd mitnehmen und mit ihnen durch schwierige Zeiten navigieren

Ein Hilfspaket in 3 Teilen von Christl Bubik und Gudrun Gaedke

Resiliente Führung in Krisenzeiten – Teil 2: Starke Mitarbeiter

In Teil 1 unseres dreiteiligen Blog-Posts haben wir Ihnen gezeigt, wie Sie Ihre eigene psychische Widerstandskraft stärken können, um in der derzeitigen Situation ruhig und handlungsfähig zu bleiben. Teil 2 beschäftigt sich damit, wie Sie als Führungskraft die Resilienz Ihrer einzelnen Mitarbeiter fördern können.

Die aktuelle Situation konfrontiert Sie als Führungskraft damit, dass Ihre Mitarbeiter in unterschiedlicher Weise die bestehenden Herausforderungen bewältigen. Dies betrifft sowohl den Umgang mit Emotionen, als auch die Zeit, die jeder Einzelne für die Verarbeitung des Neuen benötigt. Gleichzeitig sind Ihre Mitarbeiter gefordert, neue Strukturen für eine effektive Zusammenarbeit aufzustellen sowie neue Formen der Kommunikation und der Beziehungsgestaltung zu etablieren. Teams, deren Widerstandskraft, mit Krisen umzugehen, stark ausgeprägt ist, die also gemeinsame Resilienz entwickelt haben, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, in herausfordernden Zeiten produktiv, flexibel und innovativ zu agieren. Eine Resilienz-fördernde Führung unterstützt das individuelle Teammitglied und sorgt zugleich für die Stärkung des Teamzusammenhalts.

1. Geben Sie den Ängsten und Sorgen Ihrer Mitarbeiter Raum

Schaffen Sie einen Rahmen, in dem sich Ihre Mitarbeiter über ihre Gedanken und Gefühle austauschen können. Das Aussprechen der eigenen Sorgen und Ängste unterstützt die Akzeptanz dessen, was jetzt da ist – ein wesentliches Element von individueller Resilienz. Es stärkt darüber hinaus die Beziehung der Teammitglieder untereinander. Die Möglichkeit zu erfahren, dass es den Kollegen vielleicht ähnlich geht, sowie von den Kollegen Anregungen für Bewältigungsstrategien zu erhalten, schafft Erleichterung und vermittelt das Gefühl, verstanden und angenommen zu werden. Kurze tägliche Meetings on- oder offline sind eine gute Gelegenheit für diesen informellen Austausch. Nehmen Sie als Führungskraft an diesen Meetings teil. Es ermöglicht Ihnen, die Energie in Ihrem Team wahrzunehmen und diese positiv zu beeinflussen.

Will ich andere stärken,
muss ich bei mir anfangen

Die Erfolgskraft des
Einzelnen potenziert sich
im Team – weit über die
Herausforderungen hinaus

Der Dialog von Mensch zu
Mensch schafft Vertrauen
und vertieft gegenseitiges
Einlassen

Orientierung im Sturm:
Simpel, eindeutig,
verbindlich

2. Geben Sie Orientierung und zeigen Sie Zuversicht

Unsichere Situationen verlangen Klarheit und Eindeutigkeit. Ihre Vorbildwirkung im Handeln und Ihre Zuversicht sind entscheidende Hebel, um im Team Vertrauen und die erforderliche positive Energie aufzubauen, um die bestehenden Herausforderungen zu meistern. Auch wenn Sie unter vielen unbekanntem Parametern entscheiden müssen, entscheiden Sie schnell und bleiben Sie konsequent. Ihr Team braucht Ihre Kraft, die führt, um Orientierung für das eigene Handeln zu haben.

3. Schaffen Sie klare Strukturen und Spielregeln

Die derzeitige Situation schafft neue Voraussetzungen für die Zusammenarbeit. Homeoffice und Online-Meetings werden wahrscheinlich noch für einen längeren Zeitraum genutzt werden. Jeder Ihrer Mitarbeiter hat große persönliche Herausforderungen zu meistern, um diese neuen Routinen zu etablieren. Schaffen Sie klare Spielregeln dafür, wie remote (zusammen-)gearbeitet werden soll und wer wofür zuständig ist. Vereinbaren Sie, wie wertschätzend mit Störungen umgegangen werden kann. Stundenlange Onlinepräsenz verlangt mehr Konzentration und Kraft als persönliche Gespräche. Klare Strukturen und die Möglichkeit für den Einzelnen, Kontrolle über die eigene Zeit und Energie zu behalten, sind wesentliche Voraussetzungen für psychische Widerstandskraft.

4. Binden Sie ihre Mitarbeiter ein

Schaffen Sie mit Ihren Mitarbeitern gemeinsam ein Verständnis dessen, was JETZT getan werden muss und WARUM. Umso mehr Sie Ihre Mitarbeiter bei der Ideen- und Lösungsfindung einbinden, desto stärker wird positive Energie auf mögliche Bewältigungsstrategien gelenkt. Eine Möglichkeit könnte hier sein, eines der täglichen Online-Meetings für kreatives Brainstorming zu nutzen. Die Möglichkeit, mitgestalten zu können sowie Einfluss durch und mit der eigenen Kompetenz zu haben, stärkt das Gefühl der Selbstwirksamkeit und das persönliche Commitment des Einzelnen.

5. Teilen Sie gemeinsam Erfolgsstories

Schauen Sie mit Ihrem Team jeden Tag darauf, was gut läuft. Ein geeignetes Instrument dafür ist die Erfolgsmessung mit

Aus Erfolgen lernen, indem wir sie veranschaulichen, analysieren, weitertragen und – wiederholen!

positiver Abweichung. Anstelle die Aufmerksamkeit auf Fehler – die negative Abweichung - zu lenken, werden die Situationen mit positiven Erfolgen ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt.

Nutzen Sie dafür die folgenden Fragen:

- ▶ Was hat gut funktioniert und woran können wir dies erkennen?
- ▶ Was waren die Voraussetzungen für diese positive Abweichung?
- ▶ Wie habe ich als Führungskraft dazu beigetragen?
- ▶ Mit welchen Stärken haben meine Mitarbeiter dazu beigetragen?
- ▶ Was können wir aus diesen Erfolgsgeschichten für zukünftige Situationen lernen?

6. Kommunizieren Sie, kommunizieren Sie, kommunizieren Sie

Besonders in schwierigen Zeiten ist Kommunikation ein entscheidendes Instrument guter Führung. Unsicherheit fördert immer Gerüchte und Fehlinformationen und treibt die informelle Kommunikation im Unternehmen schnell in eine negative Spirale. Kommunizieren Sie so oft wie möglich DIREKT mit Ihren Mitarbeitern. Machen Sie klar, wohin die nächsten Schritte führen und warum. Seien Sie transparent, wenn Sie die Antworten selbst nicht kennen, und konzentrieren Sie sich auf das, was heute als fix angesehen werden kann. Sprechen Sie Verunsicherungen an und delegieren Sie eindeutig Aufgaben und Verantwortung. Nutzen Sie bewusst jede Kommunikationssituation, die Sie finden können, formell und informell.

Was Sie heute als neue Routinen mit Ihren Mitarbeitern etablieren, hat einen starken Lern- und Entwicklungseffekt für Ihr Team und gibt Ihnen die Chance, in der Zukunft gemeinsam wirkungsvoller zu agieren.

Lesen Sie in Teil 3, wie Sie als Führungskraft Ihr gesamtes Team in die Resilienz führen.