

Disruptiv. Dieses Wort war vor der Corona-Krise wenigen bekannt und deshalb auch nicht Teil ihrer Überlegungen. Jetzt wissen alle Unternehmen, dass jederzeit ein plötzlicher Umbruch im Markt möglich ist und man darauf vorbereitet sein sollte, im Bedarfsfall schnell und flexibel Veränderungen durchführen zu können. Jeder Change trifft aber zunächst oft auf Ablehnung und Widerstand. Viele Führungskräfte müssen mit ihren MitarbeiterInnen die vertraute Komfortzone verlassen und in eine ungewollte Stretchzone eintreten, in der bisherige Gewohnheiten neu überdacht werden müssen, um weiterhin am Markt bestehen zu können. Oft meldet sich hier unser "limbisches Gehirn", das uns vor potenziell gefährlichen Neuerungen warnen will. Dies löst eine Angst aus, die viele vorübergehend in eine Panikzone abdriften lässt.

Je nach Persönlichkeit reagieren dann viele zunächst mit Starre ("ich will mich nicht damit auseinandersetzen") und dann mit Flucht ("dafür bin ich schon zu alt") oder Kampf ("das haben wir bisher nicht gebraucht, das muss auch ohne gehen"). Das ist menschlich und auch manche Führungskräfte werden in Krisensituation zunächst davon betroffen sein. Stellen Sie sich diesen Ängsten, finden Sie heraus, was genau Sie in Panik verfallen lässt und warum. Verstehen Sie, dass auch Ihre MitarbeiterInnen eine unterschiedlich stark ausgeprägte Angstreaktion zeigen können, hören Sie ihnen zu und nehmen Sie die Sorgen ernst. Seien Sie offen und erklären Sie, warum Handlungsbedarf besteht. Je besser Sie das "Know-why", also das warum erklären, desto schneller werden die MitarbeiterInnen in eine konstruktive Phase kommen.

Gehen Sie bewusst in die Wachstumszone: An neuen Herausforderungen kann man wachsen, vorausgesetzt, man ist bereits Altes zu überdenken und ggf. auch zu lassen. Denken Sie über den Tellerrand hinaus, überlegen Sie, was diese Krise an möglichen Chancen für Sie und Ihr Unternehmen bringt. Probieren Sie neue Wege aus, die bisher vielleicht undenkbar waren. Der Mut, die Komfortzone zu verlassen, ist bereits ein Erfolg. Und falls dabei einiges nicht so schnell klappt wie gewünscht, sollten Sie nicht vergessen: Der größte Misserfolg wäre, wenn Sie aus Angst, etwas Neues zu probieren und Fehler zu machen, gar nichts tun und sich damit jede Chance nehmen.

In diesen Zeiten ist es deshalb besonders wichtig, als Führungskraft offen für Veränderungen und notwendige Change-Prozesse zu bleiben. Auch die Art und Weise der bisherigen Führung sollte hinterfragt werden, da nur MitarbeiterInnen mit Eigenmotivation und Innovationskraft neue Ideen zur Bewältigung von Krisen beisteuern werden. Empowerment bedeutet, dass MitarbeiterInnen selbständiger und eigenverantwortlicher arbeiten und genau das haben sie durch die Forderung nach schnellen, flexiblen Lösungen in der Krise gelernt. Nutzen Sie diese neuen Kompetenzen Ihrer MitarbeiterInnen auch nach der Krise durch die Anwendung neuer agiler Führungsmethoden.

Alles Gute, viel Gesundheit, Mut und Motivation wünscht  
Brigitte Stampfer