

Arbeit

Finanzen

Digitalisierung

Nachfolge

Frank Uffmann

Die KMU-Führungskolumne: Mit und zum Erfolg führen!

Teil X: Führung II – Führen in einer (Corona) Krise

26. März 2020

Mit und zum Erfolg führen!

Teil X: Führung II (aus aktuellem Anlass) – Führen in einer (Corona) Krise

In diesen Tagen erreichen mich sehr interessante Beispiele im Führungsverhalten von Chefs, die schon seltsam anmuten. Zugegebenermaßen gibt es für die aktuelle Krise keine Blaupause und es bleiben vor allem der Bauch als Ratgeber, der in der neueren Wissenschaft auch schon mal als zweites Gehirn tituliert wird und in der Beurteilungsfähigkeit seiner Entscheidungen eher positiv auffällt, und natürlich unser Großhirn, zuständig für unsere vermeintlich rationalen Entscheidungen. Der Anteil an Rationalität, wenn ein Kapitän sich in diesen Tagen unter Deck in den Maschinenraum verkriecht, bleibt mir allerdings verborgen. Es geht aber auch anders: danke für die Beispiele, in denen Frauen und Männer in diesen Tagen zeigen, wie Krisenmanagement umgesetzt wird und Vorbilder für die Mitarbeitenden sind. Danke!

Definition/Bedeutung:

Die **Krise** bezeichnet im Allgemeinen einen Höhepunkt oder Wendepunkt einer gefährlichen Konfliktentwicklung in einem natürlichen oder sozialen System, dem eine massive und problematische Funktionsstörung über einen gewissen Zeitraum vorausging und die eher kürzer als länger andauert (Quelle: Wikipedia, 22.03.2020).

Führung wird verstanden als ziel- und ergebnisorientierte, aktivierende und wechselseitige, soziale Beeinflussung zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in und mit einer strukturierten Arbeitssituation (Quelle: Rolf Wunderer).

WAS macht Führung in einer Krise aus?

Führung in einer Krise gebietet

- a) schnelles Handeln – Geschwindigkeit vor Perfektion –
- b) körperliche Nähe zu seinen Mitarbeitern – Präsenz schafft Vertrauen – aktuell natürlich mit physischem Abstand von 1,50 m
- c) viel Kommunikation – gibt Orientierung und Sicherheit –

Leadership in Krisenzeiten bedeutet möglichst viele neurobiologische Grundbedürfnisse (Zugehörigkeit, Sicherheit, Orientierung) der Mitarbeiter zu befriedigen. In der momentanen Corona-Krise spielt die Fürsorge eines Chefs für die Gesundheit seiner Kollegen eine übergeordnete Rolle, was sich positiv auf die Beziehung zu den Menschen auswirkt und als Werteorientierung wahrgenommen wird und zusätzlich Vertrauen schafft.

Wie reagieren typischerweise Führungskräfte in einer Krise?

Am Managerial Grid (Blake/Mouton) lässt sich Führungsverhalten in normalen Zeiten und in Krisenzeiten gut darstellen. Das Gitter stellt Führungsverhalten im Spannungsfeld zwischen Menschen- und Aufgabenorientierung dar, wobei in Krisenzeiten die sach-rationalen Aspekte im Führungsverhalten eine höhere Gewichtung erfahren. Führung nach „Befehl und Gehorsam“

¹ Frank Uffmann, Diplom-Leader, Autor, Macher und EX-Manager der Finanzindustrie gibt Tipps aus der Praxis für die Praxis zum Selbermachen.

nimmt zu, was in Gefahrensituationen durchaus sinnvoll sein kann. In der Corona-Krise entsteht durch das Virus allerdings eine bedrohliche Gefahr für den Menschen, womit eine Betonung der sozio-emotionalen Aspekte -die Beziehung zum Menschen – sinnvoll erscheint. Wie immer gibt es kein entweder oder, sondern ein sowohl als auch scheint angeraten. Es gibt Führungskräfte, für die der Kelch der Verantwortung ein Wanderpokal ist und wegducken den schnelleren Körperreflex darstellt, als Brust raus und den Körper aufrichten. Also zeigen sie ihren Mitarbeitern, aus welchem Holz sie geschnitzt sind, denn wie du führst, ist was du bist.

Praxistipp:

1. Kommunikation – schnell, offen und ehrlich –
Sprechen, auch wenn es mal nichts Neues zu sagen gibt
2. Präsent sein, verbal als auch körperlich
Körperliche Nähe schafft Vertrauen (der Chef ist da)
3. Schnelle Entscheidungen treffen nach dem Pareto Prinzip (80/20)
Besser mal eine falsche Entscheidung als gar keine Entscheidung
4. Mut machen, „wir schaffen das😊“

Risiken und Nebenwirkungen:

Krisen lösen bei Menschen Ängste aus, die sie teilen möchten, insbesondere mit dem Chef. Also, seien sie da!

No-Gos:

In den Maschinenraum abzutauchen, wie im obigen Beispiel dargestellt, ist keine Option im Führungslehrbuch. Ebenso wenig wie Wahrheiten zu verzögern oder zu beschönigen. Wie sagte schon Thomas Mann: „Die schmerzliche Wahrheit ist besser als eine Lüge“.

Fazit: Ich erlebe in diesen Tagen sehr viel Gutes, sehr viel W I R, und das macht mir persönlich Mut für unsere Zukunft. Lassen Sie uns gemeinsam die Weichen für eine bessere Welt stellen, sei es in Bildung, Klima, Wirtschaft und der Gemeinschaft aller Menschen auf dieser Erde. Ich bin auf jeden Fall dabei! Geben Sie gut acht auf sich und ihre Mitmenschen.