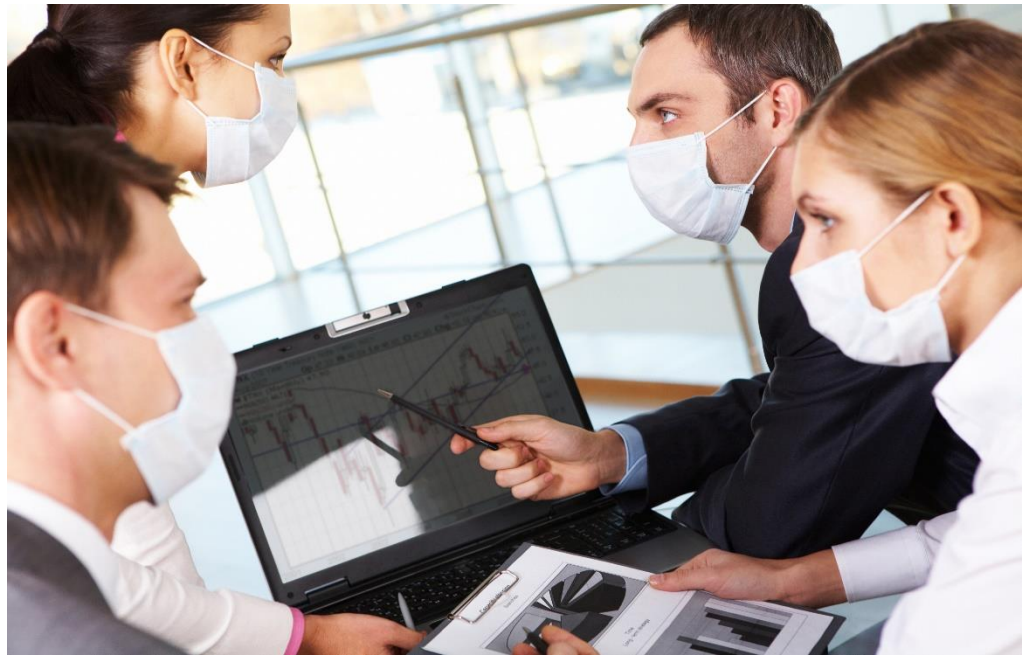


5 FÜHRUNGSGEDANKEN ZUM UMGANG MIT COVID-19

Das Virus hat uns mit medialer Omnipräsenz voll im Griff und wird so zum Gesprächsthema Nummer 1 - ob in Besprechungen, im Zug, egal ob man die Menschen kennt oder auch nicht - man hat den Eindruck, auf der einen Seite ein schöner Anlass, um mit Unbekannten in Kontakt zu kommen und über das Thema zu sprechen, auf der anderen Seite, sollte man ja den Kontakt meiden?

Wenn man dann mit den Menschen spricht, scheint es vor allem zwei Vorgehensweisen zu geben. Die einen winken lächelnd ab, spielen herunter – denken aber vielleicht auch innerlich das eine oder andere Szenario durch. Die anderen agieren aktiv, schützen sich stark, kommunizieren Schutzmaßnahmen, tätigen vielleicht sogar Hamsterkäufe oder fragen aktiv: „Muss ich an dem Meeting in... teilnehmen“. Was alle Menschen verbindet, ob Mitarbeiter, Führungskraft oder Geschäftsführer ist die Unwissenheit wann und wie das Virus „über uns hereinbricht und wie groß der Schaden dann sein wird“ - ein kollektives Nichtwissen was zu einer starken Verunsicherung führt, wohin die Reise geht.

Wir erleben viele Aktionen und gute Ratschläge, wie Händewaschen und zwei Meter Abstand halten - nur ist das manchmal gar nicht so einfach einzuhalten. Gerade auch wenn Rituale, wie das Händeschütteln reflexartig passiert. Viele Unternehmen geben schon die Anweisung heraus, dass Händeschütteln verboten ist und daraus entwickeln sich neue Rituale – so haben wir zum Beispiel in einem Kundenworkshop ein neues Begrüßungsritual spontan entwickelt: Die Begrüßung mit Ellenbogen-Berührung, was große Heiterkeit bei dem vermeintlich ersten Thema auslöst. Und ja, ist Heiterkeit nicht eine gute Möglichkeit mit dieser Unsicherheit umzugehen? Sicherlich ein Element.



Gleichzeitig empfehlen wir Führungskräften sich aktiv diesem Thema zu stellen und zum Mitgestalter der Flurnachrichten und der neuen Rituale zu werden.

1. FÜHRUNGSGEDANKE: ÜBERLASSEN SIE CORONA NICHT DEM FLURFUNK

Gehen Sie dieses Thema aktiv in Ihrem Team an und schaffen durch die Proaktivität ein vertrauensvolles, aber auch lösungsorientiertes Miteinander.

Berufen Sie ein Meeting ein z.B. mit dem Thema „Corona - Wie wollen wir damit umgehen“. In diesem Meeting moderieren Sie nur und lassen Ihre Mitarbeiter aktiv werden.

Starten Sie mit einer Gruppenarbeit mit den Fragen

- Wie sehe ich persönlich das Thema Corona?
- Was tue ich bis jetzt schon? Was plane ich zu tun?

Durch die Thematisierung heben Sie das Thema in den „öffentlichen Raum“ und dadurch lässt es sich bearbeiten und Lösungen entwickeln.

2. FÜHRUNGSGEDANKE: ENTWICKELN SIE NEUE RITUALE

In dem Workshop lassen Sie die Rituale erarbeiten, die man wegen der Corona Krise aktuell ruhen lassen will, wie z.B. die umarmende Begrüßung, das Händeschütteln, die

belegten Semmeln bzw. das gemeinsame Frühstück usw.

Im Anschluss gilt es neue Rituale zu entwickeln, die ruhig auch lustig sein dürfen, wie das oben erwähnte Ellbogen-Begrüßung.

Durch die vielen Ideen und das gleichzeitige Ausprobieren geben Sie dem Humor wieder Raum - und Lachen vertreibt schlechte Gedanken.

3. FÜHRUNGSGEDANKE: STELLEN SIE SICH MIT IHREM TEAM DER UNSICHERHEIT

Nichts ist wirklich sicher im Leben und auch nichts ist für die Ewigkeit. Wir alle wissen das, aber in Krisen überrollt uns dieses neue Gefühl der Unsicherheit mit einer Wucht, die die Menschen selbst und das Umfeld oft ins Erstaunen versetzt. Doch ist jetzt wirklich alles unsicher? Wie kann ich hierauf reagieren - nur mit einer Art Schockstarre oder flexibel, wie es ja immer auch bei unternehmerischen Veränderungen von Mitarbeitern verlangt wird. Insofern kann diese Krise auch Anlass für eine Lektion in puncto Change-Management genutzt werden.

Thematisieren Sie diese Unsicherheit und stellen Sie folgende Fragen:

- Wie erleben Sie die Unsicherheit bei Corona?
- Wie geht Ihr/geht Du damit um?
- Wo in Ihrem Leben erleben oder haben Sie auch Unsicherheit erlebt?
- Was ist wirklich sicher in unserem Leben? Worauf kann ich mich nun noch verlassen und was kann, sollte ich tun, um weiter konstruktiv und positiv zu leben?

Sie werden merken, dass sehr schnell eine andere Sichtweise dadurch entsteht. Fahren Sie dann mit dem 4. Führungsgedanken fort.

4. FÜHRUNGSGEDANKE: WECKEN SIE DIE RESSOURCEN DES TEAMS

Häufig entstehen Krisen eher unerwartet und führen zu dieser Schockstarre. Trotzdem haben viele Menschen Krisen überstanden und sind sogar daran gewachsen und resilient geworden. Wenn Sie, wie oben beschrieben die Unsicherheit thematisieren, dann richten Sie auch den Fokus auf die Lösungskompetenz Ihrer Mitarbeiter. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter in Kleingruppen folgende Fragen erarbeiten:

- Wie habe ich in meinem Leben unsichere Momente gemeistert?
- Was habe ich gedacht?
- Wie habe ich mich verhalten?
- Welche Fähigkeiten habe ich mir dadurch erworben

Durch den Fokus auf die Lebensressourcen machen Sie die Situation nicht ungeschehen, sondern ermöglichen einen anderen Umgang damit.

5. FÜHRUNGSGEDANKE: WENN ES ERNST WIRD – ZEIGEN SIE AUTORITÄT! SEIEN SIE KLAR IM AUFTRETEN

Unsicherheit ist auch ansteckend und wenn eine Führungskraft total unsicher wirkt, beschleunigt das nur den Prozess im Team. Sie müssen deshalb nicht der absolute Optimist sein - seien Sie authentisch - wenn Sie Ängste haben, dürfen auch Sie als Führungskraft diese Gedanken äußern. Was jedoch von Ihnen als Führungskraft erwartet wird ist - Klarheit und Entscheidungsfreude. Anstatt zu sagen: „Es wird schon gut gehen, lasst uns mal schauen, wie es weitergeht...“ ist es besser, wenn Sie zum Beispiel sagen: „Ich habe auch Angst, aber das hilft mir und uns

jetzt nicht - Wir sollten nun genau folgendes tun, um präventiv einige Vorsichtsmaßnahmen

einzuweisen....“ Bei Präventivmaßnahmen freut sich der Betriebsrat und auch der Betriebsarzt, wenn Sie ihn einbinden.

Treffen Sie in jedem Fall kurzfristig klare Entscheidungen und werden Sie zum Akteur. So können Sie für diese Entscheidungen in der jetzigen Phase die Gremien (Betriebsrat, -arzt oder das eigene Team) auch zeitnah miteinbinden. Im Ernstfall - also wenn es zum Beispiel zu einem Krankheitsausbruch im Kollegenkreis kommt - ist es wichtig direkt zu handeln. Im Ernstfall ist also Ihre Autorität gefragt. So könnte in diesem Fall zum Beispiel eine Anweisung lauten: „Wir haben einen akuten Fall in unserem Kollegenteam, wir sind mit unseren Gedanken bei ihm und hoffen auf seine Genesung. Für alle habe ich einen Informationszettel vorbereitet, was nun jeder zu tun hat. Hier finden Sie auch die Telefonnummer, die Sie nun anrufen müssen, um eine ärztliche Versorgung anzufordern.“

Wir wünschen Ihnen und Ihrem Team ein kraftvolles, energetisches und gesundes Manövrieren durch die aktuelle Situation.

Uwe Reusche, Klaus Kissel, Timo Gerst

Geschäftsführer von ifsm GmbH&Co.KG

(Foto:AdobeStock)