

Krisen im Team meistern



Foto: pexels.com

Einschneidende Veränderungen in der Organisation, Entlassungen, Firmenverkäufe oder wie zurzeit die Corona-Pandemie bedeuten den Ausnahmezustand - und für Sie als Führungskraft, inmitten des Chaos ständig neu zu navigieren und dabei Zuversicht und Stärke zu vermitteln.

Die Frage dabei ist: Was ist in diesem Getümmel von Widersprüchen das Richtige? Und wie gelingt es innerlich ruhig zu bleiben und im Team das (Selbst-)Vertrauen zu erhalten, wenn sich alles gerade massiv verändert?

Eins vorweg: In einer akuten Krisensituation vergessen wir bisweilen, dass wir die wichtigsten Kompetenzen zur Bewältigung dieser Krise bereits in uns tragen: Erfahrung, Intuition, Gespür. Im Krisenerleben sind diese Ressourcen mitunter nicht mehr zugänglich, weil sie überlagert werden von starken Emotionen und Gefühlen, von automatische Reaktionen wie Panik, Schockstarre und Aktionismus.

Sollte es Ihnen ähnlich gehen, finden Sie im Folgenden einige Reflexionsfragen und Ideen, wie Sie in Krisensituationen a) für sich sorgen können und b) wie Sie Ihr Team in derartigen Situationen begleiten.



Wie Sie für sich selbst sorgen

Um wieder einen Zugang zu den eigenen Ressourcen zu bekommen nehmen Sie eine Position ein, aus der heraus Sie sich selbst mit Abstand, sozusagen aus der Helikopter-Perspektive, beobachten können. Fragen Sie sich:

1. Wie erlebe ich mich selbst in der Krise?

Seien Sie dabei ehrlich zu sich selbst. Verzichten Sie auf Selbstabwertungen („So etwas darf mir als Führungskraft nicht passieren“, „Ich arme Haut“ o.a.), denn diese intensivieren das eigene Krisenerleben und engen Ihre Möglichkeiten ein.

2. Was will ich?

Überlegen Sie:

- Was gibt mir Sinn?
- Für was will ich stehen oder da sein?
- Wie kann ich mich liebevoll auf dem Weg durch die Krise unterstützen, um mit der eigenen Unsicherheit, mit Ängsten fertig zu werden? Was gibt mir Halt?

3. Was weiß bzw. kann ich?

Führen Sie sich gedanklich Ihre Fertigkeiten, Qualitäten und bisherigen Erfolge vor Augen:

- Welche Krisen habe ich in meinem Leben schon bewältigt? Wie habe ich das geschafft?
- Wie habe ich mich da erlebt?
- Woran habe ich geglaubt, wie habe ich empfunden und gehandelt?

Schreiben Sie sie auf, zeichnen Sie sie oder finden Sie ein geeignetes Symbol dafür. Damit intensivieren Sie Ihr Gespür für die eigenen Ressourcen, Fertigkeiten und psychischen Bedürfnisse.

4. Wen kenne ich?

Krisen lassen sich besser meistern, wenn Sie dies im Verbund mit anderen tun:

- Was habe ich für Netzwerke?
- Mit wem kann ich mich austauschen, verbünden? Bei wem Rat suchen oder Ideen einholen?

5. Was wäre schön?

Lassen Sie Ihre Befürchtungen hinter sich und entwerfen Sie ein positives Szenario für die Zeit NACH der Krise:

- Was werde ich ALS ERSTES tun, weil ich es so vermisst habe?

6. Was kann ich tun?

In Krisen brauchen wir Wahlmöglichkeiten, denn nur dann können wir eigenverantwortlich agieren und gestalten. Setzen Sie sich in Bewegung (statt nur zu träumen) und entscheiden Sie sich, sich zu entscheiden. Denn keine Entscheidung ist zwar auch eine, führt Sie aber höchstwahrscheinlich nicht in die gewünschte Richtung.



Was Sie für Ihre Teams und Mitarbeitenden tun können

1. Kontakt halten und einbeziehen

Suchen Sie bei Eintreten einer Krise umgehend den Kontakt zu Ihren Mitarbeitenden und binden Sie sie möglichst frühzeitig in Ihre Gedanken, Pläne etc ein. Entwickeln Sie gemeinsam detaillierte Alternativ-Szenarien. Gemeinsam aktiv bleiben gibt ein Stück Sicherheit.

2. Frühzeitig, realistisch und kontinuierlich informieren

Warten Sie nicht, bis es Gerüchte gibt, sondern informieren Sie Ihre Mitarbeitenden frühzeitig und kontinuierlich über laufende Entwicklungen. Geben Sie regelmäßig Zwischenberichte und schätzen Sie dabei die Situation realistisch ein.

3. Entscheidungen rechtzeitig und wahrheitsgetreu ankündigen

Kündigen Sie unangenehme Entscheidungen *rechtzeitig* an. Sagen Sie die Wahrheit, und verzichten Sie dabei auf Schönfärberei, Verharmlosung und Dramatisierung. Das schafft Vertrauen. Sie helfen so den Betroffenen, ihre Selbstorganisationskräfte zu mobilisieren, sich mit den Folgen frühzeitig auseinanderzusetzen und sich darauf vorzubereiten.



Kommunikation, Glaubwürdigkeit und Transparenz sind in Krisenzeiten elementar, um bei aller Orientierungslosigkeit und Ängsten das nötige Vertrauen aufzubauen. Sie helfen Ihren Teams und Mitarbeitenden, wenn Sie auch in Krisenzeiten sichtbar, ansprechbar und präsent bleiben. Sie geben den Betroffenen Sicherheit, indem Sie da sind, sie beteiligen und mit ihnen kontinuierlich Wege entwickeln, um vom Reagieren ins Handeln zu Kommen.

Wenn Sie weitere Fragen dazu haben, finden Sie dazu [hier](#) weiterführende Workshops oder Coaching. Rufen Sie mich an!