



Ein Spark von Felix H. Kühn, September 2022

Mit dem Team durch die Krise: Tipps zur Kommunikation

Deutschland ist im Krisenmodus. Nicht nur die Unternehmen ächzen. Auch die meisten Bürger* sind bereits persönlich betroffen, leiden unter den Energiepreisen, der Inflation und den Lieferproblemen.

Das hat auch deutliche Auswirkungen auf die Mitarbeiter in den Unternehmen. Denn die „gefühlte“ Krise beginnt nicht erst mit der Ankündigung von möglichen Maßnahmen. Bereits jetzt sind Ihre Mitarbeiter besorgt, denn es reicht, wenn die Medien voller schlechter Nachrichten sind. Verstärkt werden Fragen und Sorgen, wenn „hinter den Kulissen“ Planungen laufen, Kostensparprogramme starten, laufende Projekte gebremst werden oder gar Umsatzrückgänge spürbar sind.

Ihre Mitarbeiter sind besonders wichtig – in der Krise und bei der Aufholjagd danach. Bieten Sie Halt und Orientierung. Damit Sie mit Ihrem Team und dem Unternehmen durch diese Krisenzeiten kommen, geben wir Ihnen hier sieben einfache Tipps an die Hand.

1. Kommunizieren Sie zeitnah und regelmäßig. Wiederholen Sie sich.

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter zeitnah, ohne Umschweife oder Beschönigungen über die aktuelle Situation und Ihre Vorgehensweise. Schaffen Sie feste Kommunikationstermine. Wenn es keine Neuigkeiten gibt, dann wiederholen und bestätigen Sie kurz die bereits bekannten Informationen.

Wiederholungen geben Sicherheit und helfen bei der Verarbeitung der Informationen. Wundern Sie sich nicht, wenn Ihre Mitarbeiter Ihnen mehrfach gleiche oder ähnliche Fragen stellen. Es ist zutiefst menschlich in solchen Situationen mehrmals nachzufragen.

2. Gehen Sie offen mit Unsicherheiten um, nutzen Sie den Prozess zur Orientierung.

Machen Sie nur feste Zusagen, wenn Sie diese auch wirklich einhalten können. Punkte, die Sie nicht beantworten können, dürfen Sie klar benennen. Das schafft mehr Vertrauen als weiche Aussagen.

Da selten alle verbindlichen Aussagen vorliegen, können Sie **deutlich machen, was Sie tun und wann.** „Wir arbeiten jetzt daran, ...“. „Wir warten auf die Zusagen von ...“.

Machen Sie Prozessschritte sichtbar. Wenn ein Schritt geschafft ist, ordnen sie diesen in den Prozess ein. „Auf unserem Weg haben wir nun folgenden Schritt gemacht ...“.

3. Kommunizieren Sie mehr als Zahlen, Daten und Fakten.

Krisen sind emotionale Achterbahnfahrten. **Mehr denn je gilt es, Emotionen zu bedenken und zu bedienen.** Bereits Ihr Auftritt und Ihre Wortwahl sind hier mitentscheidend. Betroffenheit ist erlaubt, Verständnis für Sorgen erwünscht, Panik und Hektik unbedingt zu vermeiden.

Ordnen Sie Informationen und Entscheidungen immer wieder in das Gesamtbild ein. Erläutern Sie kurz und schlüssig zentrale Zusammenhänge.

Nehmen Sie die Sorgen und Fragen Ihrer Mitarbeiter ernst. Nehmen Sie sich Zeit zuzuhören. Versetzen Sie sich in die Rolle Ihrer Zuhörer, stimmen Sie Ihre Kommunikation auf deren Perspektive ab.

Sprechen Sie mögliche Sorgen und Emotionen aktiv an „Viele von Ihnen sind sicherlich sehr besorgt ...“. Verbinden Sie dies mit den Informationen über Ihr aktuelles Vorgehen, um Sicherheit zu vermitteln.

4. Senden Sie einheitliche, verständliche Botschaften.

Wichtig ist, dass alle Führungskräfte ein gemeinsames Bild kommunizieren. Denn unterschiedliche Botschaften sorgen für massive Unsicherheit. Denken Sie daran, dass auch die Führungskräfte unter hohem Druck stehen und Sorgen haben. Sprechen hilft!

Mobilisieren Sie Ihre Führungskräfte. Sprechen Sie über wichtige Inhalte, tauschen Sie häufige Fragen und Antworten aus. Sorgen Sie für inhaltlich und zeitlich abgestimmte Botschaften.

Wichtig ist, dass Ihre Mitarbeiter auch verstehen, was die Informationen genau bedeuten. Welche Auswirkungen hat das für mich? Was wird von mir erwartet? Hier sind die Führungskräfte gefragt, um im Team- und Einzelgespräch zu übersetzen, einzuordnen und Kompliziertes einfach darzustellen.

Mit dem Team durch die Krise: Tipps zur Kommunikation

1. **Kommunizieren Sie regelmäßig und zeitnah. Wiederholen Sie sich.**
2. **Gehen Sie offen mit Unsicherheiten um, nutzen Sie den Prozess zur Orientierung.**
3. **Kommunizieren Sie mehr als Zahlen, Daten und Fakten.**
4. **Senden Sie möglichst einheitliche und verständliche Botschaften.**
5. **Nutzen Sie vielfältige Möglichkeiten, um Ihre Mitarbeiter persönlich abzuholen.**
6. **Stellen Sie sich gemeinsam gegen den Feind, fördern Sie die Teamenergie.**
7. **Nutzen Sie das Momentum der Veränderung – rechtzeitig.**

5. Nutzen Sie Möglichkeiten, um die Mitarbeiter persönlich abzuholen.

Homeoffice oder Schichtregelungen sorgen dafür, dass die persönliche Kommunikation schwieriger wird. **Doch gerade in harten Zeiten sind persönliche Kommunikation und Nähe wertvoll.** Wenn möglich, sprechen Sie persönlich mit Ihren Mitarbeitern.

Sprechen Sie uns an.

Fellows & Sparks GmbH
04642 924088 | mail@fellowsandsparks.com
www.fellowsandsparks.com

Nutzen Sie Meetings, Produktionsrunden oder Videokonferenzen, um regelmäßig miteinander zu kommunizieren. Holen Sie die Teams zusammen und tauschen Sie sich aus. **Gerade jetzt zählt die „Runde in der Kaffeeküche“ – analog oder virtuell.**

6. Stellen Sie sich gemeinsam gegen den Feind, fördern Sie die Teamenergie.

Die Herausforderung vor der Sie, Ihre Mitarbeiter und das Unternehmen stehen, ist nicht hausgemacht. Es sind mehrere externe Faktoren, die zu diesen immensen Auswirkungen führen.

Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern darüber und „kämpfen Sie zusammen gegen diesen gemeinsamen Feind“. Dabei ist es wichtig, klare Erwartungen an die Mitarbeiter zu formulieren und nachzuhalten. Das ist auch ein Zeichen von Führungsstärke in harten Zeiten. Ebenso wichtig ist es, zu zeigen was Sie tun, um die Krise zu bewältigen.

7. Nutzen Sie das Momentum der Veränderung – rechtzeitig.

Auch wenn es aktuell befremdlich klingen mag: **Denken Sie jetzt schon darüber nach, wie Sie das Momentum nutzen können,** um grundlegende Veränderungen im Unternehmen zu verankern. Auch in den immer wichtigen Bereichen in Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit.

Die Erfahrung aus der letzten Wirtschaftskrise zeigt: **In der Krise steigt die Bereitschaft, sich aus der Komfortzone zu bewegen** und Neues zu probieren. Wichtig ist hier: Die Veränderungen rechtzeitig zu konzipieren, zu planen und zum richtigen Zeitpunkt in die Organisation zu tragen – zum Beispiel bereits im Verbund mit Maßnahmen zur Krisenbewältigung.

Wir unterstützen Sie.

Nutzen Sie unsere Erfahrung. **Seit über 15 Jahren begleiten wir Führungskräfte und Organisationen.**

Wir helfen durch schwerste Veränderungen, ganz gleich, ob Krisen, Strategiewechsel, Organisationsveränderungen oder plötzliches Wachstum.

Gerne stehen wir Ihnen als Sparringspartner oder Impulsgeber zur Verfügung. **Bereits ein Online-Zeitinvestment von zwei Stunden kann viel Klarheit schaffen und Ihnen wichtige Handlungsfelder aufzeigen.**

*Zugunsten der besseren Lesbarkeit verzichte ich auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen und verwende das generische Maskulinum. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (d/m/w).