

Krisenkompetenz Empathie

Souverän mit Krisen umzugehen, dabei authentisch und empathisch zu sein, liegt nicht allen Menschen gleichermaßen. Empathiefähig zu sein ist eine Kompetenz, die man aber lernen kann. Die Auseinandersetzung mit sich selbst trägt zur Entwicklung der emotionalen Kompetenz bei. Gerade in ungewissen Zeiten kommt es darauf an, Menschlichkeit zu zeigen und eine Verbundenheit untereinander herzustellen. Fühlen sich Mitarbeiter empathisch verstanden und wertgeschätzt, fördert dies deren Motivation und Leistungsbereitschaft. Zur Krisenkompetenz gehört auch, wahrzunehmen, welche Mitarbeiter welche Art der Unterstützung aktuell brauchen: Braucht der eine mehr Distanz, weil er gerade im „Decke-über-dem-Kopf-Modus“ für sich sein will, braucht der andere vielleicht eher Nähe und Zuspruch.

Wichtig ist, nicht alles rationalisieren und objektivieren zu wollen, sondern auch selbst Gefühle situativ zuzulassen. So entsteht ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Indem man mit ihnen spricht, ihren Sorgen zuhört und versucht, aus ihrem Blickwinkel ihre Beweggründe nachzuvollziehen, wächst Vertrauen. Diese Fähigkeit zum Perspektivwechsel ist eine wichtige Krisenkompetenz. Ängste und existenzielle Nöte werden dadurch transparent gemacht und den Mitarbeitern signalisiert: Wir sitzen alle im selben Boot!

Authentisch und klar im Prozess zu kommunizieren, ist eine weitere Führungsaufgabe. Das bedeutet auch, sich immer wieder zu fragen: Was sind die nächsten Schritte, die zu tun sind und wer kümmert sich um was? Wie gehen wir miteinander

um, wenn jemand nicht weiter kommt oder einen Fehler macht? Ein offener und ehrlicher Umgang ist eine Voraussetzung, um Missverständnissen und Konflikten vorzubeugen.

Konstruktive Fehlerkultur statt Kultur der Angst

Eine Krise ist nicht nur eine menschliche Herausforderung für die Verantwortlichen, sondern in ihr schlägt die Stunde der Wahrheit in Sachen Kultur. So offenbart sie schonungslos, wenn die Kultur „vergiftet“ ist. Für das Unternehmen kann das eine Chance beziehungsweise ein Wendepunkt für einen Wandel der Führungs- und Unternehmenskultur sein.

Oft braucht es erst eine Krise als Impulsgeber, um fundamentale Dinge zu verändern. Führungskräfte sind gefragt, eine Aufbruchsstimmung zu schaffen und

neue Ideen zu fördern. Signalisieren sie ihren Mitarbeitern, dass sie Fehler ohne Risiko offen eingestehen können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen, werden sie sich eher mutig an neue Aufgaben heranwagen.

In herausfordernden Zeiten lernen Führungskräfte mehr denn je, Komplexität zu managen, mit Widersprüchen umzugehen und diese in Balance zu bringen. Deshalb ist jede Krise eine Chance und ein großes Lernfeld, aus der Führungskräfte Erkenntnisse gewinnen und die Erfahrung machen können, dass Zukunft gestaltbar ist. Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, seine Kompetenzen als Krisenmanager zu reflektieren und die Führungs- und Beziehungsqualitäten weiterzuentwickeln. Schaffen Führungskräfte es, Vertrauen und Glaubwürdigkeit aufzubauen und das Miteinander zu festigen, werden künftige Krisen gemeinsam kompetenter bewältigt.

So stärken Sie Ihre Krisenkompetenz:

Coaching unterstützt Sie dabei, Ihre Führungskompetenz in turbulenten Zeiten zu stärken, damit Sie Mitarbeitern Orientierung geben und mit Zuversicht durch die Krise führen können. Ziele können sein:

- **Selbstreflektion verfeinern und Selbsterkenntnis gewinnen:** Versetzt Sie in die Lage, sich zunächst selbst gut zu führen und trägt dazu bei zu erkennen, wie Sie sich in Ihrer Rolle vielleicht selbst behindern.
- **Selbstverantwortung übernehmen:** Deckt „blinde Flecken“ auf, insbesondere wofür Sie sich nicht verantwortlich in Bezug auf Umfeld und Umstände fühlen.
- **Unsicherheitstoleranz haben:** Sicherer werden im Umgang mit Unsicherheit, damit Sie Komplexität meistern und das Unerwartete gut managen können.
- **Empathie besitzen:** Setzt voraus, zuerst mit sich selbst in Kontakt zu kommen, damit Sie Mitarbeiter in ihrer Einzigartigkeit sehen, Verhaltensmuster verstehen und Menschlichkeit zeigen können.
- **Eigenverantwortung der Mitarbeiter festigen:** Delegieren können und die Bereitschaft haben, Kontrolle loszulassen. So fördern Sie Autonomie und Motivation Ihrer Mitarbeiter und entlasten sich selbst.