



10. Februar 2021



Kommunikation in der Krise: Wieviel Zuspruch brauchen Mitarbeiter jetzt?

Mitarbeiter sind nach einem Jahr Corona-Pandemie mittlerweile genervt, fühlen sich isoliert und reiben sich teilweise durch die fortwährende Doppelbelastung durch Homeoffice und Homeschooling immer weiter auf. Führungskräfte sind daher gerade jetzt gefragt, den Kontakt aufrecht zu erhalten und als Leitbild Zuversicht zu vermitteln.

Von Martin Limbeck (Foto)

In vielen Unternehmen hat sich in den letzten Monaten eine Art digitaler Alltag eingespielt: Regelmäßige Online-Meetings, jede Menge E-Mails – und zur internen Kommunikation haben viele Tools wie Slack, Spike oder Fleep eingeführt. Zusätzlich oft noch ein Projektmanagement-Tool wie Asana oder Wrike, damit alle laufenden To-Dos im Blick bleiben. Das es funktioniert, steht inzwischen außer Frage. Doch was manche Führungskräfte anscheinend übersehen: Erfolgreiche Zusammenarbeit bedeutet nicht nur, dass alle Aufgaben fristgerecht bearbeitet, Anfragen beantwortet und Angebote zeitnah versendet werden. Es darf auch die zwischenmenschliche Ebene nicht auf der Strecke bleiben. Mal ehrlich: Was bekommen Sie aktuell von Ihren Teammitgliedern noch mit? Wann haben Sie zuletzt einen Mitarbeiter gefragt, wie sein Wochenende war? Oder wie es seiner Familie geht? Zeigen Sie Interesse, auch über die Arbeit hinaus. Nur so bekommen Sie mit, wie es Ihren Leuten wirklich geht. Und bitte: Das hat nichts mit Kontrolle zu tun. Ich möchte als Führungskraft nah an meinem Team sein, um auch die Chance zu bekommen, zu reagieren. Etwa wenn ein Elternteil erkrankt oder gerade eine Beziehung in die Brüche gegangen ist. Wenn ich das weiß, kann ich ganz anders mit dem Mitarbeiter umgehen und ihm zum Beispiel nötige Freiräume gewähren oder für einen gewissen Zeitraum individuelle Vereinbarungen treffen.

Anzeige



Anzeige



Wer fragt, der führt

Was Sie nicht vergessen dürfen: Nicht jeder Mitarbeiter ist von sich aus redifreudig. Während Sie einem schweigsamen Kollegen zumindest im Office ansehen konnten, dass ihn etwas bedrückt, fällt das in Zeiten von Remote Working nur zu leicht durchs Raster. Mein Appell daher an Sie: Reden Sie mit Ihren Leuten – und nicht nur über die aktuell anliegenden Tasks! Ich sage nicht umsonst gerne: „Wer fragt, der führt.“ Das gilt nicht nur im Kundenkontakt, sondern auch für die Kommunikation im Unternehmen. Wichtig dabei: Kratzen Sie nicht nur an der Oberfläche, sondern setzen Sie auf vertiefende Fragen, um wirklich herauszubekommen, wo der Schuh drückt. Fragen Sie also beispielsweise nicht nur, warum die Präsentation nicht wie vereinbart fertig ist. Sondern woran es liegt – und was der Mitarbeiter konkret benötigt, um die Aufgabe zu erfüllen. Möglicherweise fehlt ihm eine bestimmte Software. Oder ein anderer Kollege hat nötige Informationen nicht weitergeleitet. Vielleicht liegt es jedoch auch daran, dass er nebenbei seine beiden kleinen Kinder im Auge behalten muss. Also: Kommunizieren Sie besser zu viel als zu wenig!

Anerkennung darf nicht wegdigitalisiert werden

Auch wenn Sie als Führungskraft alle Hände voll zu tun haben: Es ist auch Ihre Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter nicht völlig „vereinsamen“. Viele sitzen jeden Tag acht Stunden oder mehr vor dem PC und bekommen kein oder kaum Feedback. Ich rede jetzt nicht von überschwänglichem Lob für jede verschickte E-Mail. Sondern von kleinen Rückmeldungen, die dem Mitarbeiter signalisieren: „Ich sehe dich und nehme dich und deine Arbeit wahr.“ Das kann ein kurzer Anruf sein, eine Sprachnachricht – das kostet Sie nicht viel Zeit, macht für Ihre Mitarbeiter jedoch einen großen Unterschied und wirkt sich positiv auf die Motivation aus.

Gemeinschaft stärken durch Rituale

Apropos Motivation: Haben Sie schon mal drüber nachgedacht, ein gemeinsames Ritual einzuführen? Um das Gemeinschaftsgefühl wieder etwas zu stärken – und um Ihrer Mannschaft die Möglichkeit zu geben, sich auch abseits von Workcalls auszutauschen. Feste Rituale schweißen zusammen! Wie wäre es mit einem regelmäßigen Termin für eine gemeinsame virtuelle Tasse Kaffee oder ein Feierabend-Drink am Freitagabend? Von einem Bekannten habe ich erfahren, dass in seinem Team jetzt gemeinsam Intervall-Fasten ausprobiert wird. Andere machen zusammen Online-Yoga in der Mittagspause. Es gibt so viele Möglichkeiten – gehen Sie hier gerne mit gutem Beispiel voran und initialisieren Sie Ihre Mannschaft.

Wir wissen nicht, wie lange diese Krise noch dauern wird. Wichtig ist, dass Sie als Führungskraft nicht nur kontinuierlich, sondern vor allem authentisch und konsistent mit Ihrem Team kommunizieren. Mit klaren Botschaften räumen Sie Zweifel aus, sorgen für Zuversicht und stärken den Zusammenhalt!

Über den Autor:

Martin Limbeck ist Inhaber der Limbeck® Group, Experte zum Thema Blended Learning und Entwicklung von Lernkonzepten für Unternehmen, sowie renommierter Business-Speaker und Verkaufsspezialist auf internationaler Ebene. www.limbeckgroup.com

Titelbild: ©EtiAmMos – stock.adobe.com

» Weiterempfehlen

» Kommentieren

» Drucken

Ähnliche News

- » Versicherungsschutz bei Unfall mit Monowheel am Arbeitsweg?
- » ERGO: Viele neue Vertriebsmaßnahmen zur besseren Servicierung der Maklerpartner
- » Rechtsschutzversicherung: Ausnahmesituationsausschluss durch COVID-19 verwirklicht
- » NEU bei versdb: Zeitschriftenbeiträge in der Datenbank / Partnernews
- » AssCompact Live TV: Jetzt IDD Weiterbildungsstunden sammeln