

## Pressemitteilung

# Schlechte Zeiten brauchen gute Führung(skräfte)

**Essen, 17.04.2020** – Kurzarbeit, Insolvenzen, Entlassungen – reale und mögliche Folgen der Krise stehen im Raum und beeinflussen Mitarbeiter\*innen nachhaltig. Hier sind Führungskräfte gefragt und müssen Führung übernehmen. Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** kennt die Konstellation aus vielen Gesprächen mit seinen Mitgliedern. Er berät dazu und gibt Tipps, wie mit der Situation umzugehen ist.

Schlechte Zeiten brauchen gute Führung(skräfte). DFK-Vorstand Nils Schmidt kennt solche Situationen (auch vor Corona) aus seiner Beratungspraxis: „Gerade dann, wenn Unternehmen – wie in der aktuellen Situation – in Schieflage geraten, wird es schwer, Motivation oder sogar Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Vielen Mitarbeiter\*innen geht die Situation einfach an die Substanz. Hier muss eine Führungskraft eingreifen, stützen, helfen, leiten, führen oder einfach auch Halt und Orientierung geben.“ Schlecht performende oder demotivierte Mitarbeiter\*innen kosten Unternehmen nicht nur viel Geld, sie bringen ggfs. auch weitere Unruhe in eine bereits schwierige Situation. „Homeoffice, Kurzarbeit und ähnliche Faktoren können solche Effekte dann noch potenzieren“, sagt Führungsexperte Schmidt. „Gute Führung ist gefragt, die auf Menschen zugeht.“

Der DFK empfiehlt einige einfache Schritte, um in der Krise auf die Mitarbeiter\*innen zuzugehen.

**Ansprechpartner für die Medien**

**DFK**  
**Ralf T. Krüger**  
**Kommunikation**

Alfredstr. 155  
45131 Essen  
Telefon 0201/95971-0  
Telefax 0201/95971-29  
[pressekontakte@dfk.eu](mailto:pressekontakte@dfk.eu)

Internet: [www.dfk.de](http://www.dfk.de)

## **1. Sehen Sie den Menschen**

Vergessen Sie nicht, dass Mitarbeiter\*innen sich Sorgen machen. Diese gilt es ernst zu nehmen, auch wenn Ihre Wahrnehmung der Prioritäten eine andere sein mag. Zuhören muss einer möglichen Rüge vorausgehen. „Geben Sie Ihren Mitarbeiter\*innen die Chance mit Ihnen zu sprechen und nehmen Sie sich regelmäßig Zeit für sie“, empfiehlt Schmidt. „Seien Sie die erste Ansprechperson in der Krise. Betrachten Sie es als Lob und Zeichen des Vertrauens, wenn sich die Mitarbeiter\*innen in Krisensituationen Ihnen anvertrauen“, so Schmidt weiter. „Die Alternative ist meist nur die brodelnde Gerüchteküche.“

## **2. Offene und ehrliche Kommunikation – Transparenz siegt**

Die Zeiten der omnipotenten Chefs sind vorbei. Das wissen auch die Angestellten. Intensivieren Sie den Austausch. Kommunizieren Sie deshalb offen und ehrlich. Beschönigen hilft dabei nicht. Zeigen Sie auch mögliche Folgen auf. Kommunikation ist die Basis von allem und keine Maßnahme wird ohne gelingen. Dabei ist es aber auch nicht die Zeit für Mutmaßungen, Horrorszenarien und Gerüchte. „Ihre Aufgabe ist“, so DFK-Vorstand Schmidt, „zu sagen was wahr ist. Sie dürfen und sollten aber trotzdem dabei auch Zuversicht verbreiten. Meist hilft ein Lächeln am Ende des Satzes schon weiter. Das funktioniert sogar am Telefon.“ Transparenz und frühzeitige Informationen können auch schlechten Nachrichten den Stachel nehmen.

## **3. Konsequenz handeln**

Manche Entscheidungen werden für Mitarbeiter\*innen negative Folgen haben. Ob es nun Kurzarbeit oder sogar Entlassung ist, hier ist Konsequenz und Rückgrat gefragt. Nils Schmidt rät: „Verstecken

Sie sich nicht hinter ungenannten Vorgesetzten oder denen ‚da oben‘. Mitarbeiter\*innen sind nicht dumm. Sie wissen, dass Rückgrat eine Haltung ist, die nach ‚oben und unten‘ funktioniert.“ Führung ist keine Einbahnstraße sagt Experte Schmidt: “Wer also gegenüber seinen Mitarbeiter\*innen keine Haltung aufbringt, wie kann man von so jemand Haltung gegenüber den eigenen Vorgesetzten erwarten?“ Wer sich auf Sachzwänge zurückzieht, verliert den Handlungsspielraum. Irrtümer sind natürlich immer möglich. Auch dazu muss man als Führungskraft stehen.

#### **4. Konstruktiv und kreativ**

In Zeiten der Krise ist es nicht einfach nach vorne zu schauen. Um so wichtiger, dass sich alle Gedanken darüber machen, was konkret getan werden kann. „Ein schönes Beispiel“, so DFK-Vorstand Schmidt, „ist der ‚Mitarbeiterverleih‘ von McDonalds zu Aldi. Oder Unternehmen, die dringend benötigte Dinge produzieren, wie etwa Masken.“ Selbstmitleid hilft keinem. Gerade in der Krise sind Ideen der Mitarbeiter\*innen wichtiger denn je. „Eine gute Führungskraft ermutigt die Mitarbeiter\*innen zu Vorschlägen und setzt diese, sofern möglich, auch um und gibt die Lorbeeren für den Erfolg dann weiter“, sagt Schmidt.

#### **5. Rote Karte für Meckern**

Jedes Team hat mindestens eine Person, die dazu neigt im negativen Sinne Feedback zu geben. Dies sind die toxischen Mitarbeiter\*innen, die das Betriebsklima damit „vergiften“. Was an normalen Tagen kein Problem ist, kann in Zeiten der Krise schnell(er) zu einem Problem werden. „Zeigen sie Meckerern schnell und konsequent die gelbe oder rote Karte“, rät Nils Schmidt. In der Krise kann die Stimmung im Team deutlich schneller kippen. Zumal wenn man sich vielleicht nicht täglich oder nur auf Online-

Plattformen sieht. Daher muss negativen Einflüssen schnell und gezielt der Riegel vorgeschoben werden. „Seien Sie dabei konstruktiv, was mögliche Kritik angeht. Nehmen Sie die relevanten Punkte auf und trennen Sie sie diese vom Meckern. So ist klar“, sagt Experte Schmidt, „dass Sie an konstruktiver Kritik interessiert sind, aber schlechte Stimmung vermeiden wollen.“

## **6. An Erfolge und gemeinsame Ziele erinnern**

Es lohnt sich, die Mitarbeiter\*innen an Erfolge, Stärken und gemeinsam Erreichtes zu erinnern. Gerade in der Krise ist es, wenn etwas gut läuft, ein guter Grund, gemeinsam zu feiern. Und wenn es „nur“ in einer Videokonferenz ein gemeinsames virtuelles Bier ist. „Stärken Sie das Gemeinschaftsgefühl“, ist der Tipp von Nils Schmidt. „Jeder dieser kleinen Momente ist auch eine Chance, wieder einen neuen Start anzubieten, etwa nach einem internen Streit.“

Gerade in der Krise zeigt sich, wer eine gute Führungskraft ist und wer seine Mitarbeiter\*innen mitnehmen kann – oder wer Sie verliert. Gute Führung macht den Unterschied. Die Erfahrung des DFK zeigt, dass Mitarbeiter\*innen von ihren Vorgesetzten klare und insbesondere nachvollziehbare Entscheidungen erwarten und damit auch eine transparente Kommunikation.

## **Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

[www.dfk.eu](http://www.dfk.eu)