

TOPTENTIPPS für Führungskräfte im mittleren Management des Gesundheitswesens (WBL, Stationsleitung, Pflegedienstleitung): Thema „Führen in Krisenzeiten“.

- 1. Selbstführung – Die Grundlage guter Führung:** Eigenverantwortung erkennen und annehmen.
Führung fängt bei einem selbst an. Wer als Führungskraft in der Lage ist, sich selbst gut zu führen, kann auch ein Team in und durch Krisenzeiten führen. Dazu bedarf es einer wesentlichen Fertigkeit: Selbstreflexion. Nur wer sein Denken, Erleben und Handeln vor dem Hintergrund eigener Werte abwägt und Erkenntnisse für zukünftige Situationen ableitet, kann ein Team führen.
- 2. Teamführung:** Unterschiedliche Charaktere auf ein Ziel ausrichten.
Ein Team zu führen und zu leiten bedeutet, die Rahmenbedingungen der Arbeit so zu gestalten, dass die verschiedenen Charaktere in diesem Team derart motiviert sind und sich selbst so organisieren, dass sie das gemeinsame vereinbarte Ziel zu einem definierten Zeitpunkt erreichen. Die Förderung des Teamgedankens spielt dabei eine entscheidende Rolle genauso wie den Menschen Orientierung zu geben, die mit Ihnen arbeiten.
- 3. Unternehmerische Führung:** Weitblick und Rundumblick.
Eine Führungskraft, die in Krisenzeiten unternehmerisch denkt und handelt, hat die Zukunft im Blick genauso wie den Blick für das, was aktuell an verschiedenen Schnittstellen im und außerhalb des Unternehmens passiert. Das Wohlergehen und die Sicherheit der Mitarbeiter sollte hierbei oberste Priorität haben.
- 4. Kommunizieren Sie mehr als sonst üblich.** Ihre MitarbeiterInnen werden es zu schätzen wissen. Interessieren Sie sich dafür, wie es Ihren MitarbeiterInnen in diesen schwierigen Zeiten geht. Vor allem, wie sie mit den veränderten Situationen im beruflichen Umfeld und welche Auswirkungen dies auch auf ihr privates Umfeld hat. Seien Sie ein gutes Vorbild und sagen auch Sie, wie es Ihnen in diesen Krisenzeiten geht. Zeigen Sie Interesse daran, was ihre MitarbeiterInnen brauchen, damit es ihnen besser geht.
- 5. Geben Sie Struktur. Struktur schafft Halt und gibt Orientierung.**
Besonders in Krisenzeiten benötigen MitarbeiterInnen Klarheit und Transparenz über Sinn und Zweck, Organisation, Koordination und Zusammenhänge von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Dies ist die Grundlage für eine zuverlässige Zusammenarbeit eines Teams in unsicheren Zeiten.
- 6. Haben Sie Vertrauen in Ihr Team.** Dann vertrauen Ihnen auch Ihre MitarbeiterInnen. Gehen Sie auf Ängste und Verunsicherungen Ihrer MitarbeiterInnen ein – und dies nicht nur in Krisenzeiten. Nehmen Sie diese Ängste und Bedenken ernst und wiegeln Sie diese nicht mit irgendwelchen wohlgemeinten Floskeln ab. Indem Sie ihren MitarbeiterInnen unbesehen Glauben schenken und respektieren, stiften Sie Vertrauen und Hoffnung. Letzteres ist besonders in aussichtslosen Zeiten wichtig.

- 7. Ruhe ausstrahlen und bewahren statt blindem Aktionismus.**
Indem Sie ihren passenden Rhythmus finden und dabei bleiben, strahlen Sie Souveränität aus. Sich schnell verändernde Rahmenbedingungen verführen zu Hektik und vorschnellem Handeln. Seien Sie für Ihre MitarbeiterInnen der berühmte „Fels in der Brandung“, bleiben Sie gelassen und handeln Sie trotzdem weit- und umsichtig. Vergeben Sie eindeutige und gezielte Arbeitsaufträge. So erreichen die MitarbeiterInnen ihre Ziele.

- 8. Entscheidungen treffen statt „Vogel-Strauß-Politik“.**
Seien Sie auch oder gerade in Krisenzeiten mutig und treffen Sie Entscheidungen FÜR etwas. Mut hat nichts mit Blindflug zu tun. Wägen Sie daher Vor- und Nachteile einer Entscheidung ab. Bleiben Sie mit dem Mut für Entscheidungen handlungsfähig und behalten Sie das Ziel im Blick.

- 9. Klare Ziele setzen statt inkonsequent handeln.**
Klarheit und Eindeutigkeit ist in Krisenzeiten, in denen viele Situationen unberechenbar und nicht kalkulierbar sind, gefragter als Vieles andere. Das hat nichts mit sturem Beharren auf einmal festgesetzte Ziele zu tun. Eindeutige Ziele müssen auch schnellen Veränderungen angepasst werden, um Wirkung erreichen zu können. Bleiben Sie beweglich – nicht nur körperlich.

- 10. Prioritäten setzen. Nicht alles auf einmal.**
Vorrangige Fragen, von denen Sie sich bei Ihrer Priorisierung für Entscheidungen und Handlungen leiten lassen sollten: Was sichert das Überleben? Was sichert die Zukunft? Immer in Bezug auf das Unternehmen, die Teams, die Mitarbeiter und selbstverständlich die Bewohner.