



Was ein Leader können muss!

Seit März hat sich vieles verändert: Was früher unmöglich schien, war plötzlich machbar und Homeoffice wurde zum Neuen Normal. Die Art und Weise der Zusammenarbeit sowie etablierte Teamkonstellationen wurden aufgebrochen, Aufgaben und Rollen neu definiert und alles in allem musste sich jede/r ein wenig anpassen und flexibler werden „in Zeiten wie diesen“.

Einen großen Impact hatten die veränderten Umstände (und das, was da noch kommen mag) auf die Führungskräfte direkt sowie deren Führungsstil, vor allem wenn Homeoffice oder rotierende Lösungen den Arbeitsalltag bestimmt haben. Themen wie Offenheit, aktives Zuhören und emotionale Intelligenz wurden in unserer zunehmend virtuellen Welt noch wichtiger.

Das Thema Selbstreflexion – wofür stehe ich und wie lässt sich das auch zu meinen MitarbeiterInnen transportieren – erhielt in jener Zeit, in der Sicherheit, Stabilität und Transparenz von MitarbeiterInnen gefordert wurden, einen neuen und sehr hohen Stellenwert. Hier trennt sich auch die Spreu vom Weizen und so manche Wechselmotivation von KandidatInnen rührt aus dem Versagen der Führungskräfte in einer herausfordernden Situation.

Das viel gepriesene „Leading by Example“ muss von Führungskräften ebenfalls neu gedacht und adaptiert werden. Trotz vermehrter räumlicher Distanz gilt es, als Führungskraft greifbar zu bleiben. So sollten Abstimmungen regelmäßig, strukturiert und zuverlässig stattfinden. Im Vorfeld lohnt es sich, eine Agenda zu versenden; wichtig ist auch der Freiraum für Themen abseits dieser. Aufgaben können im Nachgang per Protokoll abgesichert und das Commitment der MitarbeiterInnen dazu eingefordert werden.

Auch ein bewusstes „Hineinhören“ ist für Führungskräfte nun unumgänglich – wenn Bedarf für ein Treffen geortet wird, sollte man rasch reagieren.

Zusätzlich wichtig: Öfter als sonst zur Kommunikation auffordern, aktiv das Gespräch suchen sowie die Homeoffice-Situation der MitarbeiterInnen prüfen und bei Bedarf Lösungen anbieten. Nicht vergessen: Erfolgserlebnisse zelebrieren, Misserfolge teilen!

Insgesamt gilt „Klarheit vor Harmonie“: Der Fokus liegt daher auf einer klaren Sprache bzw. einer zweifelsfreien Aufgabenverteilung mit möglichst wenig Interpretationsspielraum. Alles nichts Neues – aber aktuell noch viel wichtiger als zuvor.

Führungskräfte mit hoher emotionaler Intelligenz werden auch trotz fehlenden persönlichen Kontakts ihre MitarbeiterInnen spüren und deuten können, und das war schon immer – neben Offenheit und Selbstreflexion – eine der Eigenschaften der „Leaders for Tomorrow“.

Nina Saurer
Senior Consultant, Talentor Austria

Seien Sie Teil der Veränderung von der alle reden.

Wir finden Führungskräfte für die Arbeitswelt von morgen.



Talentor