

- der Virus potenziell tödlich ist.

Natürlich galten und gelten einige dieser Faktoren auch für die globale Klimakrise, für die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009, für die beiden Weltkriege, für die Weltwirtschaftskrise 1929 und für die Spanische Grippe vor gut hundert Jahren. Aber in dieser Kombination von Herausforderungen auf unterschiedlichsten Ebenen ist die Corona-Krise einmalig. Auch Historiker, die nach Parallelen in der Geschichte suchen, kommen bei der Einordnung der Corona-Krise an ihre Grenzen. Der Historiker Philipp Ther, der an der Universität Wien lehrt und die Sozialgeschichte globaler Umbrüche erforscht, schreibt: „Es gibt für diese politische und ökonomische Herausforderung, vor der Europa steht, keine Präzedenzfälle.“

Überforderung und Neubewertung

Viele Führungskräfte, mit denen ich in Webinaren, Coachings oder durch frühere Vorträge und Workshops in Kontakt bin, berichten mir von Gefühlen der Forderung und Überforderung in vielen Lebensbereichen. Und gleichzeitig von gewaltigen Veränderungen und Chancen, die sich ergeben, und zwar für sie persönlich, ihren Umgang mit den Mitarbeitern sowie die Prozesse und Abläufe in ihrer Organisation.

BEISPIEL: RADIKALE VERÄNDERUNGEN IN DER CORONA-KRISE

Mitarbeiter in der Konsularstelle einer Botschaft, die vertrauliche Dokumente und Formulare von zuhause aus

bearbeiten dürfen und müssen. Ein Burgerladen, der seine Mitarbeiter auf einmal an einen Discount-Händler abstellt, damit diese dort Regale einräumen. Textilhersteller, die umstellen auf Atemschutzmasken.

Autohersteller, die von einem Tag auf den anderen Beatmungsgeräte statt Fahrzeuge fertigen. Regierungschefs, die Gipfeltreffen per Videokonferenz abhalten.

Die Corona-Krise bietet viele Beispiele für maximale Innovation und Veränderung von Produkten, Prozessen und Zuständigkeiten auf unterschiedlichsten Ebenen.

Reflexionsfragen

- Welche Veränderungen hat die Corona-

Krise in Ihrem persönlichen Umfeld ausgelöst?

- Welche neuen Verfahren, Abläufe, Routinen haben Sie dadurch in Ihrer beruflichen Arbeit kennengelernt und ausprobiert?
- Wie hat sich der Umgang mit Ihren Mitarbeitern durch die Situation verändert?
- Zu welchen Veränderungen auf strategischer Ebene ist Ihre Firma oder Organisation gezwungen?
- Welche Lösungen zur Bewältigung der Corona-Lage sind Ihnen bei Mitbewerbern oder anderen Organisationen aufgefallen?
- Welche dieser Neuerungen wollen Sie beibehalten und etablieren? Welche Routinen wollen Sie nicht wieder einreißen lassen?
- Und welche Antworten geben Ihre Mitarbeiter auf diese Fragen?

Bescheid wissen, einen Plan haben,
Orientierung vorgeben, Zuversicht

vermitteln: Das sind klassische Tugenden guter Führungskräfte, die Mitarbeiter zu Recht von Ihnen erwarten. Und die in Krisenzeiten schwierig zu erfüllen sind – aber für die es Lösungsansätze gibt.

Fünf Dimensionen von Krise: das SCARF-Modell

So unterschiedlich jede Krise ist in ihren Ursachen, der Tragweite und dem Tempo ihrer Auswirkungen: Typischerweise stellen Gefahren- und instabile oder gefährliche Situationen Menschen vor Herausforderungen in vor allem fünf Bereichen, die zur Erfüllung wichtiger Bedürfnisse zentral sind:

- Angst vor oder tatsächlichem Statusverlust