



ERFOLGREICH IN DER UNGEWISSHEIT

Wie Führungskräfte ihre
Teams leichter motivieren
und einbinden



Ein instabiles wirtschaftliches Umfeld, technologischer Fortschritt, sich ständig ändernde Marktanforderungen – Unsicherheit ist in diesen zunehmend unberechenbaren Zeiten allgegenwärtig. Unternehmen müssen sich schnell anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies führt zu Veränderungen bei den Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten und erfordert von den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität, um nicht abgehängt zu werden.

Unsicherheit wirkt sich auf unterschiedlich Mitarbeiter aus. Während einige sie als Chance sehen, neue Möglichkeiten zu ergreifen und ihre Grenzen zu erweitern, können andere Druck, Kontrollverlust und ein allgemeines Gefühl der Angst empfinden. Letzteres führt zu geringer Motivation und Stress und untergräbt letztlich die Effektivität und das Wohlbefinden des Teams, wenn nicht wirksam und produktiv darauf reagiert wird.

Die negativen Auswirkungen von Unsicherheit auf die Mitarbeiter haben die entscheidende Bedeutung einer effektiven Führung für ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden deutlich gemacht. Unsere Forschung zeigt, dass Führungskräfte einen großen Einfluss darauf haben können, wie effektiv Teams und Einzelpersonen auf Veränderungen reagieren. In diesem Leitfaden gehen wir der Frage nach, wie Führungskräfte ihre Teams dabei unterstützen und befähigen können, den Wandel anzunehmen und in Zeiten der Unsicherheit erfolgreich zu sein.

Führung beginnt mit Identität

Um in Zeiten stetigen Wandels und der Unsicherheit erfolgreich führen zu können, müssen Führungskräfte Resilienz, Mitgefühl, Fokus und Agilität verkörpern. Diese Qualitäten gehen über aufgabenbezogene Führungskompetenzen und -instrumente hinaus; sie beruhen darauf, wer die Führungskraft als Person ist, welche Grundwerte sie hat und wofür sie als Führungskraft steht. Auf dieser authentischen Grundlage zu führen, ist für den Aufbau von Vertrauen und Engagement bei anderen entscheidend. Die Identität, die Werte und das Ziel einer Führungskraft prägen ihren Führungsstil. Fragen wie „**Warum wollen Sie eine Führungskraft sein? Wie wollen Sie führen? Welchen Einfluss wollen Sie auf andere ausüben?**“ können als zentrale Orientierung für die Grundsätze und Handlungen einer Führungskraft dienen. Indem sie aus ihrem Selbstverständnis – oder von innen heraus – führen, können Ihre Führungskräfte jede Herausforderung mit echter Zielstrebigkeit meistern.

Sie wird durch emotionale Intelligenz ermöglicht.

Emotionale Intelligenz ist das Bindeglied zwischen Selbstverständnis und Leistung – das Bewusstsein für sich selbst, andere und das Umfeld, in dem sie sich befinden. Dabei geht es auch darum, bewusst darauf zu achten, wie andere sich fühlen, das Verhalten entsprechend anzupassen und dieses Bewusstsein in den eigenen Führungsstil zu integrieren.

Wenn Mitarbeiter mit unsicheren, unklaren und herausfordernden Situationen konfrontiert werden, ist es normal, dass sie sich besorgt, beunruhigt, gestresst und/oder ängstlich fühlen. Ein Mangel an emotionaler Intelligenz kann einer Führungskraft zum Verhängnis werden. Emotionale Intelligenz ist von grundlegender Bedeutung, wenn es darum geht, das Team durch den Wandel zu leiten und ihm zu helfen, resilient zu bleiben. Gleichzeitig sind auch Führungskräfte selbst nicht gegen Stress und Druck gefeit. Ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz hilft Führungskräften, ihre eigenen Emotionen effektiv zu steuern und denjenigen, die sie führen, eine stetige Präsenz zu bieten.



Sie kommt durch sechs wesentliche Führungsqualitäten zum Ausdruck

Die Aufgabe von Führungskräften ist es, den Wandel voranzutreiben und das Team in eine Zukunft mit nachhaltigem Erfolg zu führen. Auf dem Weg dorthin kann es immer wieder zu Problemen und Rückschlägen kommen, und Führungskräfte müssen in der Lage sein, die Ziele und die Richtung strategisch anzupassen und dabei das Team mitzunehmen. Diese Aufgabe ist eine echte Herausforderung. Die jüngste Forschung von Talogy hat einen klaren Weg aufgezeigt, der zur Bewältigung dieser Herausforderung führt.

Empowering-Ansatz

Sie müssen nicht auf alles eine Antwort haben

Es ist von entscheidender Bedeutung, die Mitarbeiter in das „Wie“ der Veränderung einzubeziehen. Eine der besten Möglichkeiten, ein Team zu „empowern“, besteht darin, ihm die Autonomie zu geben, den besten Ansatz zur Umsetzung der Vision und der Ziele zu wählen. Es ist wichtig zu erkennen, dass Sie als Führungskraft nicht auf alles eine Antwort haben müssen und dass Ihr Team wahrscheinlich ein besseres Verständnis dafür hat, wie man das Gesamtziel und den Zweck effektiv unterstützen kann. Die Förderung einer offenen Kommunikation und einer gemeinsamen Entscheidungsfindung kann zu besseren Ergebnissen führen und die intrinsische Motivation der Teammitglieder steigern.

Tipps für Führungskräfte: Führungskräfte müssen lernen loszulassen. Sie müssen dem Team zeigen, dass sie an es glauben, Fragen stellen, um seine Anliegen zu verstehen, und die für den Erfolg notwendigen Instrumente/Coachingmöglichkeiten bereitstellen.

Fokus auf Dynamik

Sorgen Sie dafür, dass sich die Mitarbeiter in die richtige Richtung bewegen

In Zeiten der Unsicherheit kann die Dynamik über Erfolg oder Misserfolg eines Teams entscheiden. Das Team muss in der Lage sein, Lösungen schnell umzusetzen, Ergebnisse zu liefern und sich flexibel an veränderte Situationen anzupassen. Um das zu erreichen, müssen Führungskräfte Dynamik fördern, indem sie einen klaren Fokus auf Ziele und Prioritäten setzen, die Mitarbeiter in die Verantwortung nehmen und Hindernisse aus dem Weg räumen, damit das Team mit dem erforderlichen Tempo vorankommt.

Tipps für Führungskräfte: Die besten Führungskräfte kommunizieren regelmäßig über die wichtigsten Prioritäten und Fortschritte, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder an einem Strang ziehen und auf dieselben Ziele hinarbeiten.

FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE IN DER LAGE SIND, SICH FLEXIBEL ZWISCHEN DEN SECHS ENTSCHIEDENDEN FÜHRUNGSQUALITÄTEN ZU BEWEGEN UND DIESE ZU NUTZEN, BLEIBEN UNABHÄNGIG VON DEN HERAUSFORDERUNGEN, MIT DENEN SIE KONFRONTIERT SIND, EFFEKTIV, VORWÄRTSORIENTIERT UND AUSGEGLICHEN – WAS IHREM TEAM ZUM ERFOLG VERHELFFEN WIRD.

Inspirierende Sinnhaftigkeit

Geben Sie den Menschen ein „Warum“

Wandel und Unsicherheit können einschüchternd sein und Menschen fühlen sich oft verwirrt und verloren, wenn sie damit umgehen müssen. An dieser Stelle kommt das „Warum“ der Veränderung ins Spiel. Indem Sie ein solides Verständnis für die Gründe für die Veränderung aufbauen und eine Zukunftsvision vermitteln, geben Sie den Menschen ein Gefühl für Richtung und Zweck. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, den Mitarbeitern den Grund für die Veränderung zu erklären, und ihre Teams durch einen klaren Sinn und präzise Ziele zusammenzubringen, um sie voll einzubinden.

Tipps für Führungskräfte: Um die Zielausrichtung wirklich zu verankern, müssen Führungskräfte verschiedene Kanäle nutzen, um ihrem Team regelmäßig das „Warum“ zu vermitteln und die täglichen Aktivitäten mit dem Auftrag und den Zielen zu verknüpfen – beides sorgt für Klarheit und trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter eingebunden sind und sich auf die Ziele ausrichten.

Agiles Denken

Schauen Sie voraus und seien Sie immer bereit, den Kurs anzupassen

Die heutige Geschäftswelt ist geprägt von konstanten, schnellen und oft unerwarteten Veränderungen. Deshalb müssen Führungskräfte agil denken, um Veränderungen vorzusehen, mit Unklarheit und Komplexität umzugehen und den richtigen Kurs einzuschlagen. Indem sie kreativ denken und Innovationen aktiv fördern, können Führungskräfte proaktive Entscheidungen treffen, die sie für den zukünftigen Erfolg rüsten.

Tipps für Führungskräfte: Um sich Agilität anzueignen, sollten Führungskräfte neugierig sein, ständig über den Tellerrand ihres Bereichs hinausschauen, um unterschiedliche Ansichten und Informationen zu erhalten, und ihre eigenen Annahmen und Überzeugungen infrage stellen.



Authentische Beziehungen

Ergebnisse sind wichtig, aber Menschen ebenso

Veränderungen sind oft mit Stress verbunden und gerade dann wenden sich Mitarbeiter an ihre Führungskräfte, um emotionale und praktische Unterstützung zu erhalten. Das Erzielen von Ergebnissen sollte nie auf Kosten der Mitarbeiter gehen, da das Wohlbefinden der Mitarbeiter direkt mit der Unternehmensleistung zusammenhängt. Wird das Wohlbefinden der Mitarbeiter nicht beachtet und sichergestellt, kann dies zu hohen Fluktuationsraten, zum Verlust von Wissen und zu erhöhten Kosten für die Rekrutierung neuer Talente führen. Kümmern Sie sich um Ihre Mitarbeiter, denn sie sind der Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens.

Tipp für Führungskräfte: Stellen Sie sicher, dass Führungskräfte dem Wohlbefinden der Mitarbeiter in schwierigen Zeiten Vorrang einräumen, indem sie sich regelmäßig nach deren Befinden erkundigen und echte Anteilnahme und Unterstützung zeigen, wenn die Mitarbeiter Hilfe benötigen.



Stetige Präsenz

Seien Sie die Führungskraft, auf die sich andere verlassen können

Es ist normal, dass Führungskräfte in Zeiten des Wandels ebenfalls unter einem gewissen Druck und Stress stehen. Aber in solchen Zeiten des Wandels schaut ihr Team auch darauf, wie sie auf die anstehenden Herausforderungen reagieren. Es ist wichtig, dass Führungskräfte eine stetige Präsenz und einen ausgeglichenen Ton aufrechterhalten. Resilienz ist der Schlüssel – Führungskräfte müssen darauf vorbereitet sein, sich von unerwarteten Rückschlägen zu erholen und angesichts von Unsicherheiten positiv und lösungsorientiert zu bleiben.

Tipp für Führungskräfte: In schwierigen Zeiten ruhig und gelassen zu bleiben, kann viel dazu beitragen, den Ton für das Team vorzugeben und im Sturm für Stabilität zu sorgen. Wenn Sie sich ängstlich oder überfordert fühlen, dann atmen Sie tief durch oder treten Sie einen Schritt zurück und konzentrieren Sie sich, bevor Sie reagieren.

Wichtige Erkenntnisse

Effektives Führen in Zeiten des ständigen Wandels erfordert ständige Übung und Flexibilität. Hier sind einige wichtige Erkenntnisse, die Führungskräften auf ihrem Weg helfen können.

- Führung beginnt mit **Identität und emotionaler Intelligenz**. Als Führungskraft müssen Sie wissen, wer Sie sind und warum Sie sich für eine Führungsposition entschieden haben. Es ist von entscheidender Bedeutung, die eigenen Emotionen im Griff zu haben, um mit anderen eine gute Beziehung aufzubauen.
- Emotionale Intelligenz ist der Schlüssel zu effektiver Führung. **Wenn Sie sich selbst, Ihr Team und das Umfeld, in dem Sie sich befinden**, gut kennen und in der Lage sind, Ihre Handlungen entsprechend anzupassen, wird Ihnen das helfen, das Team durch Veränderungen und Widrigkeiten zu führen.
- Unabhängig davon, wie sich die Außenwelt verändert, bleiben Führungskräfte effektiv, wenn sie von innen heraus führen und **sich auf ihre Grundwerte konzentrieren**. Nur so können sie sicherstellen, dass ihre Entscheidungen auch in unklaren und sich schnell verändernden Situationen mit ihren Grundsätzen übereinstimmen.
- Flexibel zu sein, ist entscheidend. Den Kontext genau einschätzen, verstehen, was die Situation erfordert, und die richtige Eigenschaft zur richtigen Zeit einsetzen. Das heißt, **sowohl Bewusstsein als auch Ausgewogenheit sind von entscheidender Bedeutung**, wenn es darum geht, Hindernisse zu überwinden und Stabilität und Erfolg sicherzustellen.



Wir sind hier, um zu helfen.

Bei Talogy kümmern wir uns um andere und hören ihnen zu. Unsere Experten erarbeiten Lösungen, die Ihrem Unternehmen helfen, effektive Führungskräfte zu entwickeln, die ihre Teams in unvorhersehbaren Zeiten einbinden und motivieren.

Wir finden die richtige Balance zwischen **Psychologie** und **Technologie** und arbeiten von Anfang bis Ende mit Ihnen zusammen.

Sie möchten mehr darüber erfahren, wie Talogy mit Ihrem Unternehmen zusammenarbeiten kann, um Ihnen zu helfen, Ihre Führungskräfte zu befähigen und bessere Teams aufzubauen? Sehen Sie sich unsere Führungslösungen an und [wenden Sie sich an unser Team](#).

