



Ein Spark von Fellows & Sparks

Fit für die Krise? Eine kurze Fitness-Checkliste!

Die deutsche Wirtschaft steht unter Druck: Die Wirtschaftskrise im Nacken, Ukraine-Krieg, zunehmende militärische Spannungen im Nahen Osten, amerikanisches Zoll-Chaos und viele geopolitischen Verwerfungen als ständige Begleiter. In zahlreichen Unternehmen werden bereits seit Wochen Szenarien gedacht, Notfallpläne geschmiedet und teils auch bereits massive Einschnitte vorgenommen. Bis hin zu Kurzarbeit, Produktionsstopp oder Personalabbau.

Damit sind auch viele Führungskräfte im „Krisenmodus“, konzentrieren sich auf die wichtigen Planungen und mögliche Maßnahmen und vergessen dabei häufig die wichtigste Ressource in der Krise – und insbesondere beim Durchstarten danach: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fit für die Krise?

Können Ihre Führungskräfte und Ihre Organisation auch kommunikativ in einen langen Change- und Krisenmodus schalten, um den schweren Folgen der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung erfolgreich die Stirn bieten?

Zeit für eine Bestandsaufnahme. Mit diesem Fitness-Check können Sie schnell und zielorientiert aus der „Perspektive Mensch“ einen Blick auf Ihr Unternehmen werfen.

Fitness-Checkliste

Was haben wir in und aus der Eurokrise 2010 und in der Corona-Pandemie gelernt?

- Wie sind wir mit Führungskräften und Mitarbeitern* umgegangen?
- Wie haben wir kommuniziert, sie einbezogen und durch die schwere Zeit begleitet?
- Was hat sich in der Krise bewährt und welche Fehler haben wir gemacht?
- Welche Lehren haben wir gezogen? Was haben und wollten wir verbessern?
- Auf welche Erfahrungen können wir bauen??

Stehen unsere Strukturen? Haben wir das nötige Know-how?

- Haben wir eine belastbare und funktionierende Organisationsstruktur oder befindet sich diese im Wandel (z. B. aufgrund der Digitalisierung)?
- Stehen Medien und Prozesse bereit, um unsere Mitarbeiter schnell und wirksam zu erreichen?
- Verfügen unsere Kommunikations- und HR-Abteilungen über das nötige Know-how, die Erfahrung und ausreichende Ressourcen?

Können Führungskräfte und Mitarbeiter mit einer langen Durststrecke umgehen?

- Wie viele krisenerprobte, resiliente Führungskräfte sind in unserem Team, wie viele unserer Mitarbeiter und Führungskräfte kennen eher „nur Wachstum“?
- Funktioniert unsere Kommunikationskaskade über unsere Führungskräfte? Haben wir damit ein krisenstabiles Führungs- und Dialoginstrument?
- Verfügen unsere Führungskräfte über die nötigen Fähigkeiten und die innere Haltung, um diese belastende Form der Change-Kommunikation über einen längeren Zeitraum zu leisten?



Ist unsere Kultur dieser Herausforderung gewachsen?

- Haben wir belastbare Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung oder befinden wir uns gerade in einen Transformationsprozess?
- Haben wir eine definierte Kultur und gelebte Werte oder befinden wir uns gerade in einem Kulturwandel (z.B. aufgrund der Digitalisierung)?
- Können wir Kultur, Werte und Grundsätze in der Krise als Vertrauens-Ankerpunkte einsetzen?
- Wie stark gefährden unsere „Notfallpläne“ und die damit verbundenen Maßnahmen wichtige, laufende Veränderungen bei uns?
- Und: Gefährden diese Veränderungen unsere Maßnahmen?

Befinden wir uns bereits in der Krise und sind wir richtig vorbereitet?

- Sind Auswirkungen oder eingeleitete Schutzmaßnahmen für unsere Mitarbeiter sichtbar oder gar spürbar?
- Wie ist die Stimmung unter unseren Mitarbeitern, gibt es eventuell schon Sorgen und Ängste?
- Sehen wir eine Gefahr, Mitarbeiter zu verunsichern und Leistungsfähigkeit zu verlieren?
- Kommunizieren wir (alle Führungskräfte) derzeit regelmäßig, aktiv und transparent?
- Haben wir ein Krisenteam für die externe Stakeholder-Kommunikation aufgestellt und uns ausreichend vorbereitet?
- Haben wir bei unseren Vorbereitungen die interne Krisenkommunikation mitgedacht?
- Haben wir unsere Führungskräfte auch kommunikativ ausreichend auf die vor uns liegenden Phasen vorbereitet?



Machen Sie den Check

Es lohnt sich, etwas Arbeit in die Beantwortung dieser Fragen zu investieren, zu analysieren und die Fachleute aus Führung, HR, Recht und Kommunikation aktiv einzubeziehen.

Dabei formt sich gleichzeitig ein Team, das am Ende gebraucht wird, um die Menschen mitzunehmen und so Unternehmen und Mitarbeiter durch die Krise zu steuern.

Denken Sie daran: Die „gefühlte“ Krise beginnt in Ihrem Unternehmen nicht erst mit der Ankündigung von Maßnahmen. Bereits jetzt sind Ihre Mitarbeiter betroffen: wenn hinter den Kulissen Planungen und Vorbereitungen laufen, wenn die Medien voller schlechter Nachrichten sind und eventuelle Umsatzrückgänge spürbar. Bieten Sie Orientierung.

Wir unterstützen Sie

Selbstverständlich kommen wir mit viel Erfahrung im Gepäck bei Ihnen vorbei und unterstützen Sie bei der Analyse.

Bereits ein Online-Zeitinvestment von zwei Stunden kann viel Klarheit schaffen und Ihnen wichtige Handlungsfelder aufzeigen.

Sprechen Sie uns an.

Fellows & Sparks GmbH

04642 924088 | mail@fellowsandsparks.com

www.fellowsandsparks.com

*Zugunsten der besseren Lesbarkeit verzichte ich auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen und verwende das generische Maskulinum. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (d/m/w).