

Aufgeschnappt, nachgedacht, auf den Punkt gebracht:

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Noch zeitgerecht?

Es gibt ja die unterschiedlichsten Führungsansätze, derzeit steht „Empowerment“ ganz hoch im Kurs. Die Bezeichnung bringt es in aller Kürze klar zum Ausdruck. Der bzw. die Vorgesetzte gibt Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung an MitarbeiterInnen weiter. Diese agieren autonom und mit Mitbestimmungsmöglichkeiten rund um ihren Arbeitsplatz.



Vertrauen – sich trauen

Die Ursache vieler Misereen in Unternehmen ergibt sich 1.) aus mangelndem Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter und 2.) aus dem fehlenden Vertrauen der Führungskräfte an ihre MitarbeiterInnen. Die Grundvoraussetzung für den Führungsstil „Empowerment“ ist ein gehöriger Vertrauensvorschuss seitens der

Vorgesetzten. Ohne Wenn und Aber. **Ein sich Trauen ergibt Vertrauen.** Es geht vorwiegend um menschliche Beziehungen und nicht um die Bewältigung von sachlichen Themen.

Als Werkzeug wird vor allem das Stellen von Fragen genutzt. Je klarer, je tiefer gefragt wird, desto mehr werden Freiräume und Motivation im Hinblick der Aufgaben und Ziele geschaffen. Natürlich gibt es Unterstützung bei der Durchführung der Aufgaben. Dabei handelt es sich mehr um ein Coaching als ein Kontrollieren. Durch Feedback wird Wertschätzung und Anerkennung ausgedrückt, aber auch die Chance etwas zu verändern und zu verbessern. Das Selbstvertrauen der MitarbeiterInnen wächst, und der bzw. die Vorgesetzte hat die Gewissheit, dass die gewünschte Richtung eingeschlagen wird.

So lobenswert es ist, als Führungskraft Verantwortung abzugeben, so wichtig ist es, die geeigneten MitarbeiterInnen dafür auszuwählen. Ein guter Führungsstil ist hier vonnöten, um die „Zutraueritis“ zu vermeiden: MitarbeiterInnen bekommen Aufgaben, die absolut nicht zu ihrer Person passen und nicht ihren Talenten entsprechen - Überforderung ist vorprogrammiert. Die Folgen dieser Überforderung ziehen sich von der Spitze

des Unternehmens über die MitarbeiterInnen bis zu den Kunden.

Das richtige Delegieren von Aufgaben ist ein sehr bedeutendes Führungselement. Die Führungskraft darf den bzw. die MitarbeiterInnen nicht nur als Arbeitskraft oder Ressource sehen, sondern muss ihm/ihr als Menschen Beachtung schenken. Dieses persönliche Bemühen um den bzw. die MitarbeiterInnen ist eine wesentliche Basis für ein Vertrauen, das eine gegenseitige Wechselwirkung zur Folge hat.

Natürlich gibt ein gewisser Vertrauensvorschuss dem bzw. der MitarbeiterInnen das Gefühl von Freiheit, bedingt aber nicht ein blindes Vertrauen. Es ist ein permanenter Prozess, der ein sogenanntes KLU- GES Vertrauen zwischen beiden schafft. Evaluierung, Anpassung und Weiterentwicklung sind die Maßstäbe.

Empowerment ist eine langfristige Möglichkeit, um MitarbeiterInnen zu führen.

Um es abschließend auf den Punkt zu bringen: **Stellen Sie die richtigen Fragen, geben Sie Feedback und agieren Sie als Vorbild**, dann können Sie Ihre MitarbeiterInnen fordern, ohne sie zu überfordern!

In diesem Sinne
Ihre Helga Steiner

Vorteile Empowerment:

- Abbau von Organisationshierarchien
- Weniger Bürokratie
- Leistungsoptimierung
- Motivierende Effekte für die Mitarbeiter

