

Die Chefin, der gute Chef gibt anderen
gelegenheit, Fehler zu
machen oder, macht nicht alle selbst!

Empowerment* – Handlungsermächtigende Strukturen im Unternehmen

Die Arbeit im Unternehmen ist wie ein Spielfeld. Je mehr Selbstverantwortung die Spieler für ihr Spiel übernehmen können desto motivierter sind viele MitarbeiterInnen an der Arbeit. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass nicht alle MitarbeiterInnen den selben Spielraum nutzen können und durchaus mit einem engeren Rahmen bessere Orientierung finden. Wesentlich ist beim Konzept Empowerment, dass die MitarbeiterInnen eigene Entscheide in ihrem Wirkungskreis treffen und eigene Ideen auch umsetzen können.

Wie fördere ich Verantwortungsbewusstsein?

- Ich gestehe MitarbeiterInnen Entscheidungsbefugnisse zu
- kläre den Rahmen und die Ziele.

Traue ich den MitarbeiterInnen etwas zu?

- Wir lernen aus Fehlern
- Ich stehe hinter den MitarbeiterInnen und unterstütze sie auch Risiken einzugehen.

Bin ich realistisch?

- Überforderung und Unterforderung sind manchmal nah beisammen
- Erwartungen und Ansprüche klären, vielleicht sind die Ansprüche des Mitarbeiters oder die des Chefs zu hoch

Kann ich Gelassenheit leben?

- Loslassen braucht Mut; wobei es nicht um das Unterlassen sondern um das Sein-lassen-können geht.

*Das Konzept Empowerment in der Führung lässt sich auf die Begleitung, Betreuung und Pflege übertragen. Das WKS-Modell (Anleitung zur Selbstständigkeit) ergänzt den Kreislauf.

Hubert Hürlimann
Geschäftsleiter Lukashaus Stiftung
dipl. Sozialpädagoge
Heimleiter eidg. dipl.

