

### 3.7. Verantwortung an Mitarbeitende übergeben

Beschreibung
<p>Je mehr Verantwortung Mitarbeitende übernehmen dürfen, desto besser können sie sich mit den getroffenen Entscheidungen identifizieren. Führungspersonen können für sich eine Auslegeordnung erstellen, welche Entscheide die Mitarbeitenden selbstständig treffen können. Entscheide über Massnahmen, die innerhalb des vorgesehenen Budgets liegen oder nichts kosten, sollten dem Team überlassen werden. Um dies zu erreichen, müssen veraltete Führungsverständnisse überwunden werden. Der Einbezug von Mitarbeitenden muss standardmässig ein Thema sein, das regelmässig evaluiert wird. «Eine Unternehmung, deren Geschäft die Förderung von Teilhabe und Teilnahme aller an der Gesellschaft ist, verpflichtet sich damit auch zu einer möglichst umfassenden Partizipation der Mitarbeitenden an der Gestaltung der eigenen Organisation. Dort wo ‚Einsatz für Soziale Gerechtigkeit‘ draufsteht, muss auch Fairness und Transparenz drin sein» (Herzka, 2013, S.127-128).</p>
Voraussetzungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitschaft Verantwortung abzugeben</li> <li>• Vertrauen in die Mitarbeitenden</li> <li>• Echte Partizipation ermöglichen</li> <li>• Bereitschaft Führungsverständnis anzupassen</li> <li>• Zeit im Team für Entscheidungsfindung</li> </ul>
Mögliche positive Effekte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeitenden stehen hinter den Entscheiden.</li> <li>• Mitarbeitende fühlen sich empowert.</li> <li>• Massnahmen können direkt an den Bedarf in der Praxis angepasst werden.</li> <li>• Abbau von Hierarchien</li> <li>• Weniger Fluktuation</li> </ul>
Mögliche Stolpersteine
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortung an Mitarbeitende abzugeben bedingt die (teilweise) Abgabe der eigenen Macht. Dies birgt Konfliktpotential.</li> <li>• Das gemeinsame Entscheiden braucht kurzfristig mehr Zeit</li> </ul>
Quellen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herzka, 2013, Führung im Widerspruch</li> </ul>