

[@JPConsultingDE folgen](#)

Führungskompetenz und der Grad der Einbindung von Mitarbeitern

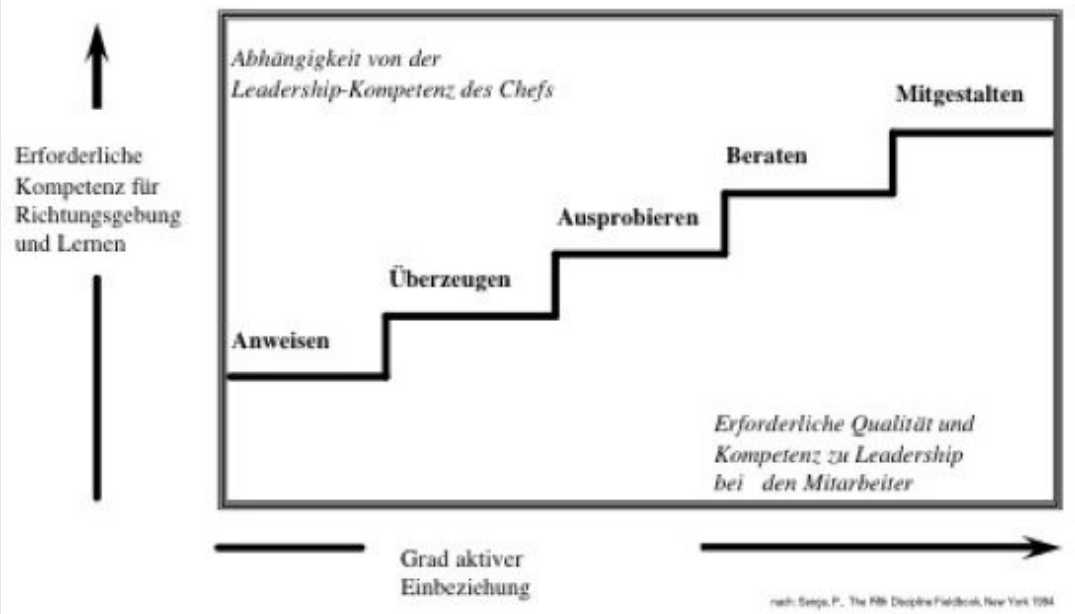
Führung heißt nach heutigem Verständnis zwingend Beteiligung von Mitarbeitern in Entscheidungsprozessen. Wenn sie nicht erfolgt, wird schnell mangelnder Wille unterstellt. Doch besteht ein wichtiger Zusammenhang zwischen der Leadershipkompetenz von Chef wie Mitarbeitern und dem Beteiligungsgrad im Führungsprozess. Darauf hat Peter Senge bereits in seinem Buch "The Fifth Discipline Fieldbook" (New York 1994) hingewiesen.

Erfahrene Changeberater und Führungstrainer wissen um diesen Zusammenhang. Im Changeprozess muss man daher beständig an der Anhebung der Kompetenz beider Seiten zu [Leadership](#) arbeiten, will man höhere Mitverantwortung der Mitarbeiter im betrieblichen Entscheidungsprozess erreichen.

Schnelle Sprünge von einem auf Anweisungen basierendem Führungsverständnis zu einem hohen Grad an Beteiligung sind eher selten. Doch bei günstigen Voraussetzungen und Wollen der Beteiligten können sie gelingen. Bemerkenswerte Leistungssteigerungen sind dann die Folge, wie die Praxis beweist.

Den Zusammenhang zwischen Führungskompetenz und Beteiligungsgrad der Mitarbeiter zeigt das Schaubild auf.

“Boss” und Mitarbeiter



Das Bild demonstriert eindrücklich, dass die Forderung nach mehr Mitverantwortung durch Einbeziehen der Mitarbeiter entscheidend von der Leadershipkompetenz sowohl der Chefs wie der Mitarbeiter abhängt.

Unzureichende Leadership-Kompetenz beider Seiten ist u.a. eine der häufigsten Ursachen des Scheiterns bei [Einführung einer Matrixorganisation](#), die ein hohes Maß an Eigenverantwortung bei den handelnden Akteuren auf der unteren Matrixebene (2-Boss-Manager - Team- und Projektleiter) voraussetzt.

In Changeprojekten, die darauf zielen, mehr Verantwortung an die Mitarbeiter zu

übertragen, kommt es daher darauf an, prozessbegleitende Qualifizierungskonzepte aufzusetzen, die den Rollenwandel und Kompetenzzuwachs unterstützen.

Dies ist wichtig für die Vorgesetzten, die ein anderes Führungsverständnis entwickeln und in neues Führungshandeln umsetzen müssen. Dies ist aber auch wichtig für die Mitarbeiter, die - am besten als Team gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten an der Basis - sich mit der neu zugewachsenen Verantwortung anfreunden müssen, [Methoden der Problemlösung](#) sowie neue Formen der Kommunikation in der Gruppe erlernen müssen.

Der Unterstützungsbedarf und der benötigte Kommunikationsaufwand sind dabei größer als zunächst in den Changekonzepten oft vorgesehen.

Die [Führung](#) ist der Schlüsselfaktor des Erfolgs im [Change Management](#). Einbindung der Mitarbeiter ist generell ein Zeichen guter Führung wie eine der Voraussetzungen für Changeerfolg.

 [Empfehlen](#) < 0



© 2005 - 2012 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0

 [Print](#)  [PDF](#)  [Mail](#)  [Bookmark](#)

[Impressum](#) [Sitemap](#) [Homepage](#) ¹⁴⁷⁹⁵

INFOS ZU JP	LEISTUNGSFELDER	BERATUNG + PROJEKTE	QUALIFIZIERUNG + SEMINARE	FACHINFORMATION
Profil	Change Management	Projektbeispiele im Überblick	Change Management	Beratung
Philosophie	Coaching	Change Management	Coaching	Change Management
Berater und Trainer	Führung	Kundenorientierung	Führung & Management	Coaching
Jobs	Geschäftsprozesse	KVP + Prozesse	Führen in der Matrixorganisation	Führung & Leadership
Referenzen	Kundenorientierung	Personalentwicklung	KVP + Prozesse	Kundenorientierung
Erfolge	KVP	Strategieentwicklung	Personalentwicklung + HR	KVP, KAIZEN, Effizienzsteigerung
AGB	Personalentwicklung	Unternehmenskultur	Strategie	Managemententwicklung
	Strategieentwicklung		Teamentwicklung & Teams	Matrixorganisation und komplexe Unternehmen
	Teamentwicklung		Qualifizierung allgemein	Organisationsentwicklung
	Unternehmenskultur		Workshops	Personalentwicklung
				HR - / Personalmanagement
				Prozesse / Geschäftsprozess-Management
				Strategie - Strategieentwicklung - Strategieumsetzung
				Teamentwicklung und Teams
				Unternehmenskultur
				Wichtige Links
				Zitate zu Managementthemen