

82. Mit welchen Methoden oder Führungstechniken können Mitarbeiter im Team individuell Verantwortung übernehmen?

Dazu kann man keine generelle Aussage treffen. Je nach Mitarbeitertypus ist dies unterschiedlich zu handeln. Unterschiedliche Modelle wie z.B. die Frage, welche Rolle jemand im Team annimmt, welche er angeboten bekommt etc. entscheidet hier stark über die Annahme der Verantwortung. Auch die Aufgabe bestimmt die Verantwortung.

Nachfolgend ist ein Rollenmodell dargestellt, welches sich mit den Chancen und Risiken der Rollen beschäftigt. Dieses ist eine verkürzte Form von BELBIN'S Typologien, auf die bereits in [Frage 81](#) eingegangen wurde.

Daneben sind sicher unterschiedliche Führungsmodelle, wie z.B. management by objectives zu nennen, wobei Aufgaben und Verantwortungen zwischen der Leitung und den Mitarbeitern vereinbart werden, d.h. im besten Falle haben die Mitarbeiter individuell Mitspracherecht und -verpflichtung an den Zielen.

| Der Visionär | Der Macher |
|---|--|
| <u>Chance</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schafft Struktur mit Gefühl (gutes Klima) ▪ sensibel für Konflikte ▪ pragmatisches Handeln ▪ Risikominimierung <u>Risiko</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eher gefühlsbetonte Entscheidungen ▪ Kontinuität Realitätssinn für die Erreichbarkeit von Zielen im Detail | <u>Chance</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchsetzungsfähig ▪ entscheiden und erledigen ▪ selbstbewusst und schnell ▪ gutes Krisenmanagement <u>Risiko</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hohe Fehlerquote ▪ wenig Selbstkritik (Selbstüberschätzung) ▪ soziale Kompetenz? ▪ produziert Hierarchien ▪ Übersprungverhalten |
| <u>als Führungskraft</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hohe soziale Attraktivität ▪ gute Ergänzung mit Organisator und Macher, wenn gleiche Grundeinstellung vorhanden ist | <u>als Führungskraft</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hohe Erfolgsorientierung ▪ gute Ergänzung mit Anpasser und Visionär, wenn gleiche Grundeinstellung vorhanden ist |

| Der Organisierer | Der Entdecker |
|---|--|
| <p>Chance</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ schafft Bewegung/Ziele ▪ baut Kontakte auf ▪ guter Repräsentant ▪ „Lokomotion“ ▪ bietet hohes Identifikationspotential | <p>Chance</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ flexibel in der Sache ▪ selbstständig in der Arbeit ▪ autark ▪ Quantensprünge möglich |
| <p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Probleme mit Kritik an anderen ▪ unbeliebte Entscheidungen durchsetzen ▪ Retter-/Helfer-Syndrom ▪ wenig mobil/Flexibel | <p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arroganz durch Wissen ▪ potentieller Außenseiter, weil kontaktarm ▪ die Person steht einer Innovation im Wege |
| <p>als Führungskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neigung zum Beliebten im Dual ▪ gute Ergänzung mit Organisierer, Anpasser | <p>als Führungskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kaum Sinn für emotionale MA-Bedürfnisse ▪ gute Ergänzung durch Organisierer |
| Der Analysierer | Der Anpasser |
| <p>Chance</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ findet den richtigen Weg, kaum Fehler ▪ sinnvolle Arbeitsorganisation ▪ wirken kompetent und nicht bedrängend | <p>Chance</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ teamfähig ▪ extrem zuverlässig ▪ Risikominimierung ▪ stark in der Routine ▪ hohe Quantität ▪ sorgt für Traditionen |
| <p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ detailversessen, braucht viel Zeit ▪ wenig soziales Verständnis ▪ Planwirtschaftler | <p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kaum echte Neuerungen ▪ wenig selbstständig ▪ leicht verletzbar ▪ Ausführung ohne Kritik, evtl. wieder besseren Wissens |
| <p>als Führungskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stark sachorientiert ▪ gute Ergänzung durch weitere Analysierer und Anpasser | <p>als Führungskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nur in unteren Hierarchien einsetzbar ▪ gute Ergänzung durch Analysierer, Organisierer, Macher |