

Führungsverzicht – Der Chef ist einfach mal weg

Ein sehr gutes Beispiel wie man ein Unternehmen vertrauensvoll führen kann, ist die COCOMIN mit dem Geschäftsführer Andreas Glemser. Andreas verzichtete bewusst auf seine Führungsaufgaben und hatte während seinen Auslandsreisen die Führung und Verantwortung der Firma seinen Mitarbeitern überlassen.



Was ist passiert ?

Die Mitarbeiter wurden bewusst der sog. “Selbstorganisation der Mitarbeiter” überlassen. Sie übernahmen während der Abwesenheit der Führungskraft dessen Aufgaben und Verantwortungen. In so einer Situation organisieren sich die Mitarbeiter selber und können mit Ihren Fähigkeiten und Kompetenzen das Unternehmen führen. Auf diese Art verteilt man die Führungsaufgabe und Verantwortung auf mehrere oder auch alle Mitarbeiter. Das vermindert erheblich das Fehlerrisiko eines einzelnen Entscheiders und sichert den geschäftlichen Erfolg.

Was hat sich geändert ?

Grundlegend hat sich in der Firmenstruktur nichts geändert. Beim Führungsverzicht werden nur die Aufgaben auf andere Mitarbeiter verteilt. Durch diese Verteilung wird erreicht, dass die Aufgaben in kleinere Stücke von den Mitarbeitern bearbeitet werden. Hier kommt zum tragen, dass die Aufgaben viel schneller und flexibler bearbeitet werden, weil damit der sog.

Führungsverzicht – Der Chef ist einfach mal weg

Flaschenhals durch nur einen Entscheider umgangen wird. Nach der Rückkehr des “Chefs” haben sich auch seine Aufgaben geändert. So kann Andreas sich nun auf die strategische Themen konzentrieren, was er vorher mangels Zeit nicht übernehmen konnte.

Wie haben die Mitarbeiter darauf reagiert ?

Als wichtigstes Element, haben die Mitarbeiter keinen Neid gezeigt. Sie begrüßten diesen Schritt und übernahmen die volle Verantwortung. Nach der Rückkehr des Chefs haben sich die Mitarbeiter für den Führungsverzicht bedankt. Das zeigt sehr gut auf, dass die Mitarbeiter die Verantwortung übernehmen möchten.

Warum funktioniert der Führungsverzicht ?

Durch die Abwesenheit des Chefs und keiner Kontaktmöglichkeit, müssen die Mitarbeiter die Entscheidungen selber treffen. Mit einem Führungsverzicht wird das Vertrauen und die Verantwortung der Mitarbeiter auf die Probe gestellt. Man verzichtet damit auf die Kontrolle und eliminiert das Misstrauen. Misstrauen ist einer der grössten “Blockierer” in einem Unternehmen. Gute Beispiele sind Stempeluhren oder Zeiterfassungen, die nur eingesetzt werden um die Mitarbeiter zu kontrollieren. Kontrolle ist ein Zeichen für Misstrauen und verhindert so die vertrauensvolle Führung eines Unternehmens.

Fazit

- Führungsverzicht fördert Eigenverantwortung und Motivation der Mitarbeiter
- Der Chef kann strategisch arbeiten
- Unternehmen können sich ökonomisch verbessern, z.B. mit doppeltem Erfolg
- Kein Flaschenhals mehr durch einen Entscheider

Ressourcen

Wenn Sie mehr Beispiele sehen möchten, empfehle ich Ihnen den Film “Musterbrecher”. Die Musterbrecher zeigen sehr schön auf, was man in Unternehmen anders machen kann. Dieser Film zeigt, wie man in der Arbeitswelt von morgen den Menschen ins Zentrum rückt. Ein spannender und lohnenswerter Film mit sehr schönen aktuellen Beispielen aus unserer Arbeitswelt.

Dauer: 25 Minuten

Sprache: Deutsch

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=RRL24bVPnfE>