

## Machtstreben hemmt Mitarbeiter

**25. August 2006.** Die meisten Chefs wünschen sich Mitarbeiter, die mitdenken. Doch sind sie in den meisten Fällen nicht bereit, ihnen auch den nötigen Handlungsspielraum einzuräumen. Das zeigt eine Untersuchung des Beraternetzwerks synetz in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom und Vivento Customer Services. Der Studie zufolge ist persönliches Machtstreben von Führungskräften die Hauptbarriere für unternehmerisches Engagement deutscher Mitarbeiter. Laut Untersuchung sind 50 bis 70 Prozent der Führungskräfte nicht bereit oder in der Lage, Verantwortung abzugeben und die Eigenständigkeit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Deshalb wenden die Mitarbeiter einen Großteil ihrer Energie darauf, nicht aufzufallen, sich in die Machtstrukturen einzufügen und so ihren Arbeitsplatz zu sichern - Zeit und Energie, die, anders eingesetzt, das Unternehmen entscheidend voranbringen könnten. Synetz hat einen Sechspunkteplan entwickelt, mit dem Betriebe das unternehmerische Engagement ihrer Mitarbeiter fördern können. "Wir sind sehr optimistisch, daß sich mit diesem neuen Konzept unternehmerisches Denken in unserer Organisation verankern läßt", sagt Heike Kroll, Leiterin Service-Center Deutsche Telekom AG.

"In den Betrieben der Zukunft müssen die Rollen neu verteilt werden", sagt synetz-Berater Hans Oberpriller. Führungskräfte und Belegschaft müßten lernen, unternehmerisch zu denken. Das hieße für Chefs, zu delegieren, und für die Mitarbeiter, eigenverantwortlich zu arbeiten. Der Mitarbeiter der Zukunft sei Unternehmer. Er verhalte sich wie ein Auftragnehmer und erledige seine Aufgaben selbständig und ergebnisorientiert. Stimme das Resultat, sei das nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für den Mitarbeiter persönlich ein Gewinn. Aus dem größeren Handlungsspielraum und dem Wissen um seinen Wert für die Firma beziehe der Unternehmer ein Gefühl der Sicherheit: Er sei zufriedener, seltener krank und zeige größere Einsatzbereitschaft. Für das Unternehmen bedeutet das eine höhere Produktivität, mehr Innovationskraft und größere Flexibilität. Damit Mitarbeiter unternehmerisch handeln könnten, müßte ihnen das Unternehmen eine klare Orientierung bieten. Die Unternehmenskultur müsse Mitarbeiter individuell in ihrer Entwicklung fördern. (keli.)

Ansprechpartner:

Hans Oberpriller, Stephan Orths