

Die Scheu, Verantwortung abzugeben

Dauerhaft erfolgreich kann als Geschäftsführer nur sein, wer sich traut, Verantwortung zu teilen

Die Wirtschaft brummt, der ifo-Geschäftsklimaindex steigt – und mit ihm die Belastung der Chefs von kleineren und größeren Unternehmen. Doch gute Aussichten haben nur die, die beim Wachsen teilen können – Verantwortung nämlich.

Ohne die Abgabe von Aufgaben und Zuständigkeiten übersteigt die Arbeit schnell die Grenze des Machbaren. Die Konzentration der Geschäftsführung verliert sich in Details, anstatt sich auf das Wesentliche und Wichtige zu beschränken. Steine bei der Abgabe von Verantwortung legen sich da viele Chefs gern selbst in den Weg. Dabei verhindern häufig festgefahrene Überzeugungen die eigene Entlastung.

Die häufigsten Vorbehalte und Wege zu ihrer Überwindung

Überzeugung 1: „Ich mach lieber alles allein und brauche keinen.“

Mann oder auch Frau ist sein eigener Chef – bisher klappte es recht gut, alles allein zu entscheiden und zu stemmen. Doch sobald das Unternehmen wächst, werden die Arbeitstage immer länger und man fühlt sich überlastet.

Hier wird es wichtig, sich einen Überblick über die Unternehmensziele und die daraus resultierenden Aufgaben zu verschaffen. Fakten sprechen eine deutliche Sprache, wann die eigenen Grenzen erreicht sind. Der Ausweg: delegieren. Die Geschäftsführung kann sich wieder wichtigen Strategie- und Managementaufgaben widmen und verliert sich nicht im täglichen Allerlei untergeordneter Aufgaben.

Überzeugung 2: „Ich habe nicht die richtigen Mitarbeiter.“

Obwohl man ausreichend Personal hat, bleibt die Arbeit doch am Chef hängen. Für eine echte Entlastung wäre ein ganz ande-



Yvonne Günther
Coach & Beraterin, Bonn
www.coaching-bonn.de

» Oft verhindern festgefahrene Überzeugungen eine Arbeitsentlastung des Chefs «

res Kaliber von Mitarbeitern erforderlich. Geschäftsführer mit dieser Überzeugung haben sich häufig in einen Teufelskreis hineinmanövriert. Denn wer mitdenkende, engagierte Mitarbeiter haben will, muss diese fordern und fördern.

Der Haken an der Sache ist, dass Personal, das ausschließlich nach Anweisungen arbeitet, einfacher zu lenken ist. Chefs müssen sich diesen Zwiespalt verdeutlichen und versuchen, aus dem Dilemma herauszukommen. So könnte Schritt für Schritt genau überlegt werden, wo es die Bereitschaft gibt, zumindest versuchsweise und klar abgegrenzt Verantwortung abzugeben und damit auch die Fähigkeiten des Personals wachsen zu lassen.

Überzeugung 3: „Ich muss alle Fäden in der Hand haben und alles genau kontrollieren.“

Keine Frage, das Management und die Gesamtverantwortung liegen in den Händen der Geschäftsführung. Doch das schließt nicht aus, wichtige Teil-Verantwortlichkeiten an Mitarbeiter zu delegieren. Ständige Kontrolle des Personals durch die

Geschäftsführung führt zur Frustration der Mitarbeiter. Wer sich fähige Leute ins Boot holt, sollte deren Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar definieren. Dafür ist eine genaue Stellenbeschreibung unerlässlich. Sie verdeutlicht beiden Seiten – der Geschäftsführung und den Mitarbeitern – welche Zuständigkeit wo aufgehoben ist. Mit klaren Zielvereinbarungen und regelmäßigen Mitarbeitergesprächen bewahrt sich die Geschäftsführung den Überblick und eine angemessene Kontrolle; die Mitarbeiter sind durch das gezeigte Vertrauen zufriedener und engagierter.

Fazit:

Jeder überlastete Chef steht bei der Frage, wie viel Verantwortung er mit gutem Gewissen abgeben kann, sicher vor ganz individuellen Hindernissen. Verhindert die eigene Unsicherheit eine klare Entscheidung, so kann es hilfreich sein, sich Unterstützung von einem Coach oder Unternehmensberater zu holen. Blockierende Ansichten können so reflektiert und eigene Lösungswege entwickelt werden, damit die GmbH gesund wachsen kann.