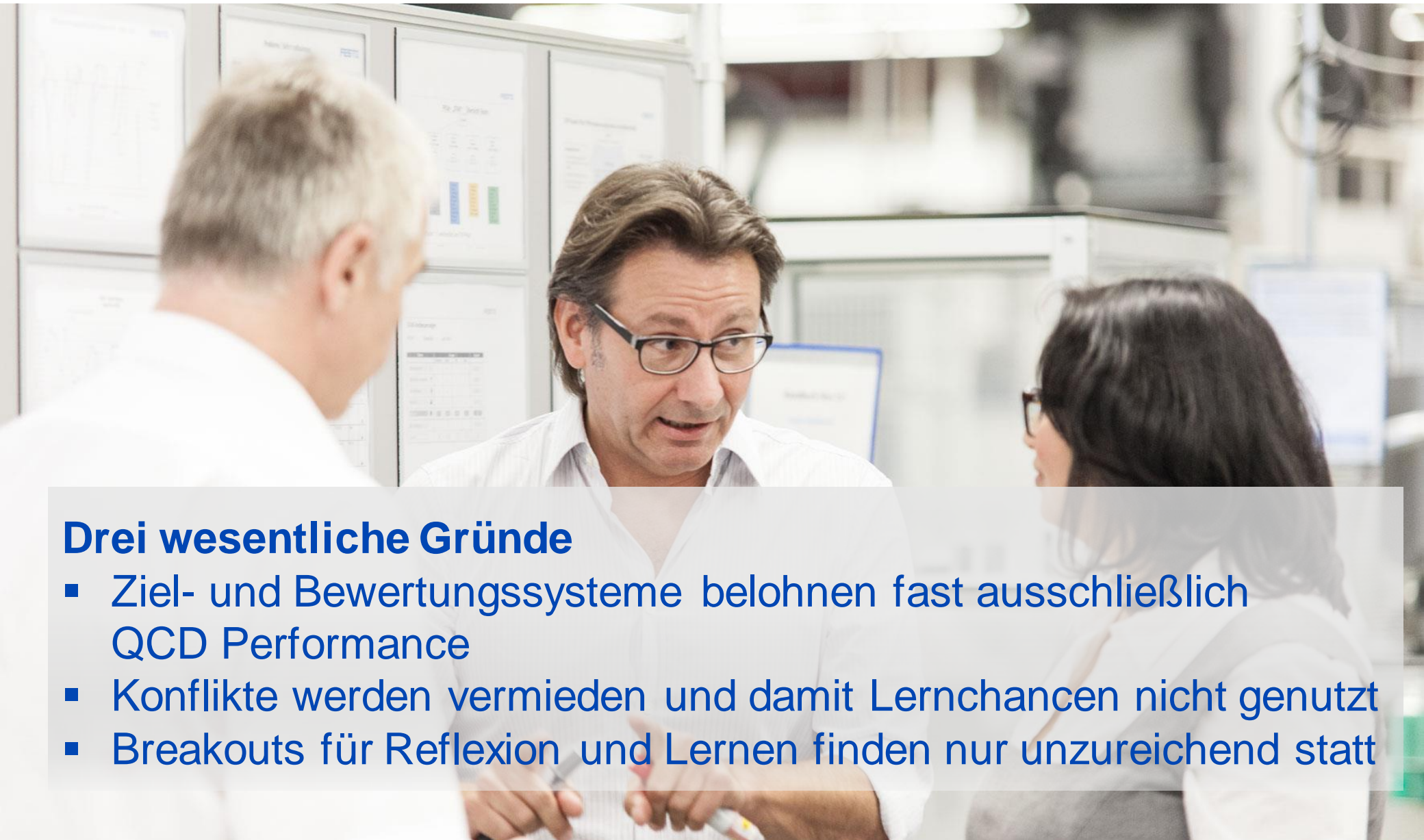


# Empowerment: Gewollt und nicht geschafft!



„Über kurz oder lang kann das nimmer länger so weitergehen, außer es dauert noch länger, dann kann man nur sagen, es braucht halt alles seine Zeit, und Zeit wär´s, dass es bald anders wird!“

Absatz von Karl Valentins Monolog "Gegenwart", 1946 ...



## Drei wesentliche Gründe

- Ziel- und Bewertungssysteme belohnen fast ausschließlich QCD Performance
- Konflikte werden vermieden und damit Lernchancen nicht genutzt
- Breakouts für Reflexion und Lernen finden nur unzureichend statt



Führung im Transformationsprozess braucht vor allem Empathie, Reflexion, Lernbereitschaft und den Willen loszulassen



Kern-  
aussagen...

EMPOWERMENT

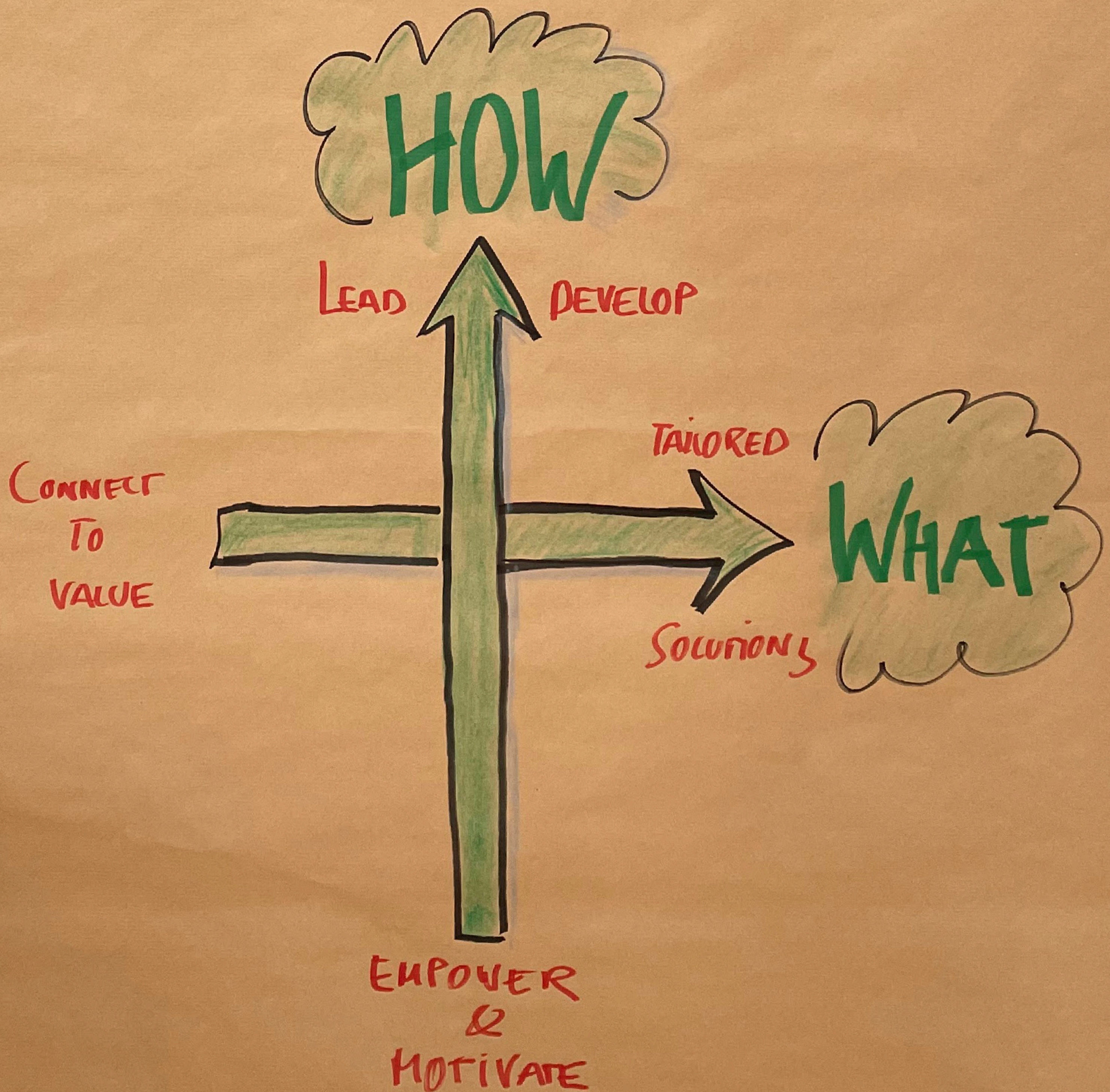
GEWALT, ABER NICHT GESCHAFFT

- Ziel- und Bewertungssysteme belohnen fast ausschließlich die QCD-Performance
- Konflikte werden vermieden und damit Lernchancen nicht genutzt
- Breakouts für Reflexion und Lernen finden nur unzureichend statt



EMPOWERMENT  
GEWOLLT, ABER NICHT GESCHAFT

LEIT-PRINZIPIEN





Einsichten  
&  
Empfehlungen

# EMPOWERMENT GEWOLLT, ABER NICHT GESCHAFFT

ES WOLLEN NICHT ALLE  
MITARBEITER "EMPOWERED"  
WERDEN ...

ES WIRD UNTERSCHIEDLICHE  
SYSTEMEN GEBEN MÜSSEN,  
WIR HANDEL UNTERSCHIEDLICHEN  
SITUATIONEN & AUFGABEN

KERN-KOMPETENZEN MÜSSEN  
DEFINIERT & ENTWICKELT  
WERDEN, SONST GEINGT DIE  
VERÄNDERUNG NICHT

VIELE MITARBEITER WOLLEN  
STABILITÄT IN IHNEN.  
ARBEITSSTRUKTUREN, NICHT  
CHANGE...

DIE AUFGABEN DER  
FUHRUNGSKRÄFTE HABEN  
SICH DEUTLICH VERÄNDERT

BETEILIGUNG BEI DER  
GESTALTUNG VON VERÄN-  
DERUNGEN SIND WICHTIG...

VERÄNDERUNGEN BEAUFHEBEN  
ZEIT... BESONDER WO  
KOMPETENZENTWICKLUNG IM  
SPIEL IST...

UNSERE VORSTELLUNGEN VON  
FUHRUNG SIND STARRER ALS  
IN ANDEREN KULTUREN...

PROZENT-ORIENTIERTES VOR-  
GEBEN MACHT DIE EINK-  
FUHRUNG & BETEILIGUNG  
LEICHTER...

ZIELGROUPEN-ORIENTIERTES  
LEBEN WIRD BENÖTIGT  
FÜR DIE VERÄNDERUNGEN