

Janina Mallow

Empowerment und individuelles Verhalten in Organisationen

Einleitung

Das englische Wort „empowerment“ kann mit Ermächtigung übersetzt werden. Bezogen auf die Organisation als soziales Gebilde hat das Empowerment-Konzept die Ermächtigung der beschäftigten Individuen in einem Unternehmen zum Ziel. Um dieses zu erreichen, ist nach Weinert (1998) nicht nur eine Delegation von Aufgaben, sondern auch die Weitergabe der damit verbundenen Verantwortung zu realisieren, und somit ein Zustand der Selbstverantwortung von Mitarbeitern anzustreben, der sich positiv auf die Effizienz der Organisation auswirkt.

Für die Führungskräfte einer Unternehmung stellt sich somit die Aufgabe, ihre Mitarbeiter zu höherer Leistung zu motivieren und in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Eine weitere Integration der Individuen kann jedoch nur dann erfolgen, wenn die vorzunehmenden Veränderungen nicht nur die Führung, sondern auch andere Teilbereiche von Organisationen umfassen, damit eine ganzheitliche Lösung gefunden wird. Elbe (1997) betont, insbesondere die Unternehmensstruktur und die Unternehmenskultur dem Konzept anzupassen, da diese die Interaktionsprozesse einer Organisation nachhaltig beeinflussen. Nur wenn ein harmonisches Zusammenspiel der Teilkomponenten der Organisation erwirkt werden kann, ist diese in der Lage, den gesetzten Effizienzkriterien zu entsprechen und somit die eigene Existenz zu sichern.

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, Empowerment bezüglich seiner Konzeption und Realisation in Unternehmen ausführlich darzustellen und dabei einen besonderen Schwerpunkt auf die Bedeutung des Zusammenhangs von Empowerment und Individualverhalten zu legen. Da die Umsetzung des Konzepts durch die neu zu schaffende partnerschaftliche Kooperation einen geistigen Perspektivenwandel für Führende und Geführte der Unternehmung mit sich bringt, ist dieser Aspekt von zentraler Bedeutung. Die Möglichkeit einer Einstellungsänderung sowie die Auswirkungen einer psychischen Eingebundenheit auf Individual- und Führungsverhalten werden Rückschlüsse ermöglichen, inwieweit mit dem Empowerment-Konzept nicht nur aktuelles, sondern auch ein zukunftsweisendes, realistisches Organisationsentwicklungsmodell im Rahmen des Human Resource Management vorliegt.