



Eigenverantwortung von Teams ist in modernen Unternehmen ein Schlüsselfaktor für Motivation und Innovation. Gleichzeitig birgt dieser Ansatz auch Herausforderungen. In diesem Artikel zeigen wir, welche Maßnahmen Unternehmen umsetzen können, um ihre Teams zu stärken und sie in die Lage zu versetzen, eigenständig Entscheidungen zu treffen und wie sie gleichzeitig das Risiko von Fehlentscheidungen minimieren können.

Warum Eigenverantwortung entscheidend ist

In der Vergangenheit basierten viele Unternehmen, insbesondere im Handel, auf einer strikten Hierarchie. Entscheidungen wurden ausschließlich von der Führungsebene getroffen, während die Mitarbeitenden primär Anweisungen ausführten. Heute hat sich das Blatt gewendet: Immer mehr Unternehmen setzen auf selbstorganisierte Teams, die eigenverantwortlich arbeiten. Diese Entwicklung ist vor allem in einer sich schnell verändernden Branche wie dem Handel wichtig, wo Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefordert sind.

Eigenverantwortliche Teams können schneller auf Marktveränderungen reagieren, kreative Lösungen entwickeln und tragen langfristig zur Stärkung der Unternehmenskultur bei.

Nicht zuletzt steigert eigenverantwortliches Arbeiten die Motivation von Mitarbeitenden. Vielleicht kennst du das, wenn du an dein letztes Projekt denkst. Dafür legen sich viele nochmal ganz besonders ins Zeug. Man lässt sich für den Erfolg feiern, steht aber auch gerade, wenn es Schwierigkeiten gibt.

Herausforderungen und Risiken bei der Förderung von Eigenverantwortung

Doch nicht jede* Mitarbeitende möchte Verantwortung übernehmen. Manche bevorzugen klare Strukturen und Leitplanken, um sich sicher in ihrer Rolle zu fühlen. Hier kommen die Herausforderungen ins Spiel: Wie gehe ich mit Mitarbeitenden um, die sich überfordert fühlen? Wie verhindere ich, dass Fehlentscheidungen großen Schaden verursachen? Führungskräfte müssen also den richtigen Balanceakt zwischen Verantwortung und Führung finden.

Mitarbeitende wollen keine Verantwortung übernehmen: Nicht jede* ist bereit, eigenständig Entscheidungen zu treffen. Manche Mitarbeitende schätzen klare Vorgaben und fühlen sich unsicher, wenn sie plötzlich größere Verantwortung tragen sollen. In solchen Fällen ist es wichtig, eine schrittweise Übergabe zu ermöglichen. Unternehmen können durch gezielte Schulungen und Coaching das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden aufbauen und ihnen die nötigen Werkzeuge an die Hand geben. Neue Verantwortungsträger*innen können ebenfalls durch Mentoring unterstützt werden, um sicherzustellen, dass sie nicht überfordert werden.

Fehlentscheidungen und ihre

Konsequenzen: Fehler passieren - aber was, wenn Fehlentscheidungen zu größeren finanziellen Verlusten oder Reputationsschäden führen? Eine Lösung kann darin bestehen, klare Rahmenbedingungen zu schaffen, innerhalb derer Entscheidungen getroffen werden können - quasi eine „Fehlertoleranz-Limitierung“:



Mitarbeitende dürfen selbstständig handeln, aber bei größeren Entscheidungen müssen sie Rücksprache mit ihren Führungskräften halten.

So verhindern Unternehmen, dass Fehlentscheidungen größeren Schaden anrichten.

Bild: Francisco De Legarreta/unsplash

Maßnahmen zur Förderung der Eigenverantwortung

Wie genau können Unternehmen die Eigenverantwortung von Teams fördern und gleichzeitig die Risiken minimieren? Hier sind fünf konkrete Ansätze:

1. **Schrittweise Verantwortung übertragen:** Wie bereits angemerkt, ist nicht jede* Mitarbeitende sofort bereit, große Entscheidungen zu treffen. Eine schrittweise Übertragung von Verantwortung kann helfen, Unsicherheiten abzubauen. So können Mitarbeitende kleinere Entscheidungen selbstständig treffen, bevor der Verantwortungsbereich nach und nach erweitert wird.
2. **Klare Leitlinien und Verantwortungsebenen schaffen:** Um Eigenverantwortung zu fördern und gleichzeitig Risiken zu minimieren, sollten Führungskräfte klare Leitlinien und Verantwortungsbereiche definieren. Mitarbeitende müssen wissen, in welchem Rahmen sie Entscheidungen treffen dürfen und wann sie Führungskräfte einbeziehen sollten.
3. **Regelmäßige Feedbackgespräche und Monitoring:** Führungskräfte sollten kontinuierlich im Austausch mit ihren Teams stehen und die Entwicklung beobachten. Etwa wöchentliche Feedbackgespräche ermöglichen, Fortschritte zu reflektieren und frühzeitig einzugreifen, wenn sich Unsicherheiten oder Fehlentscheidungen abzeichnen.
4. **Teamentscheidungen statt Einzelentscheidungen**
Wenn das Risiko einer Fehlentscheidung zu groß ist, können Entscheidungen im Team getroffen werden. Dies fördert nicht nur den Austausch und die Zusammenarbeit, sondern verteilt auch die Verantwortung auf mehrere Schultern.
5. **Last, but not least - Eine offene Fehlerkultur etablieren:** Ein häufiges Problem in Unternehmen ist die Angst vor Fehlern. Ohne eine offene Fehlerkultur wird

Eigenverantwortung schnell zu einem Risiko, da Mitarbeitende sich davor scheuen, Entscheidungen zu treffen. Es ist daher essenziell, dass Fehler als Lernchancen gesehen werden. In unserem vorherigen [Artikel zu psychologischen Sicherheit](#) thematisieren wird ausführlich, wie dies gelingen kann.

Fazit: Eigenverantwortung als Balanceakt zwischen Chancen und Risiken

Eigenverantwortung in Teams kann zu größerer Flexibilität und Motivation führen, birgt aber auch Risiken. Unternehmen müssen den richtigen Rahmen schaffen, um Mitarbeitende auf ihrem Weg zu mehr Eigenverantwortung zu unterstützen, ohne sie zu überfordern. Eine klare Fehlerkultur, regelmäßiges Feedback und klare Leitplanken helfen dabei, das Risiko von Fehlentscheidungen zu minimieren und dennoch Raum für Wachstum und Innovation zu lassen.

Die Artikelserie:

Führung damals und heute: [Vom autoritären Chef zur agilen Führungskraft \(1/5\)](#)

Führung damals und heute: [Wie offene Kommunikation und Transparenz Führung verändern \(2/5\)](#)

Führung damals und heute: [Eigenverantwortung von Teams fördern \(3/5\)](#)

Führung damals und heute: [Mit agilen Methoden erfolgreich Projekte steuern \(4/5\)](#)

Führung damals und heute: [Emotionale Intelligenz als Führungskompetenz der Zukunft \(5/5\)](#)



Über die Autorin: Giulia Schmitz ist Wirtschaftspsychologin und

Co-Founderin von workminds. Sie unterstützt und begleitet Unternehmen auf ihrem Weg zu Zukunftsfähigkeit, mit Fokus auf die Themen New Work und Organisationsentwicklung. Dabei betont sie die Bedeutung einer organisationsweiten Kultur, die auf gemeinsam gelebten Werten basiert.