



**SURVIVAL-TIPPS**

# Freiräume + Selbstvertrauen

## Wie man die Eigeninitiative von Mitarbeitern fördert

Manche Projektleiter haben gelernt, die richtigen Motivationsfaktoren ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusprechen, sie anzuspornen und besondere Leistungen aus ihnen herauszukitzeln. Oft braucht es dazu aber gar keine großen Anstrengungen oder besondere Worte. Die Beschäftigten zeigen von sich aus so viel Eigeninitiative. Doch was fördert die Eigeninitiative? Wie kann man die Leistungsbereitschaft erhöhen?

# Es geht um Handlungsspielräume

Wer genau hinschaut, kann schnell erkennen, wer Eigeninitiative zeigt und wer nicht. Menschen mit Eigeninitiative denken mit und warten nicht, bis ihnen jemand sagt, was sie tun sollen. Ohne das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ließe sich wohl kein Projekt erfolgreich abschließen.

Damit Eigeninitiative entsteht, brauchen Projektmitarbeiter einen Rahmen und Orientierung. Dann wissen sie, was sie mit ihren Vorschlägen und Aktivitäten ausfüllen können. Projektleiter müssen diesen Rahmen abstecken und erklären. Innerhalb dieses Rahmens können und sollen die Mitarbeiter selbstständig aktiv werden. Dazu brauchen sie Selbstvertrauen. Denn Eigeninitiative zeigt sich dann, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass sie tatsächlich Einfluss auf die Projektergebnisse haben, sich selbst diese Einflussnahme zutrauen, gern die Verantwortung für Ergebnisse übernehmen und gleichzeitig wissen, dass sie auch mit Rückschlägen oder negativen Konsequenzen zurechtkommen. Diesen Handlungsspielraum nutzen sie, um ihr Engagement einzubringen, Erfolge zu verbuchen und Selbstbewusstsein zu entwickeln.

## Einige Survival-Tipps:

- Achten Sie auf wichtige persönliche Eigenschaften bei Ihren Projektmitarbeitern. Motivation, Leistungsbereitschaft, Handlungsorientierung und Risikobereitschaft sind wichtige Eigenschaften, die jemand mitbringen sollte.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Freiräume wie, selbst Dinge entscheiden und umsetzen zu dürfen, eigene Verantwortungsbereiche zu haben oder Fehlertoleranz zu zeigen.
- Setzen Sie herausfordernde, aber erreichbare Ziele; das spornt viele an. Gehen Sie aber auch konstruktiv mit Fehlern um, wenn etwas mal nicht klappt.
- Schaffen Sie Handlungsspielräume. Verzichten Sie auf detaillierte Arbeitsanweisungen und lassen Sie Freiraum, dass die Mitarbeiter eigene Lösungen finden.
- Gehen Sie selbst mit gutem Beispiel voran und zeigen Sie Eigeninitiative auch in kleinen Dingen.

