

Wir hoffen, dieser Leitgedanke unterstützt Sie beim Erreichen Ihrer Ziele:  
[Newsletter in PDF-Form ausdrucken.](#)

## Newsletter-Serie „Leading Simple® – Teil 4

### Die vierte Aufgabe einer Führungskraft: Delegieren



Es gibt Menschen, die sich unter der Last ihrer Aufgaben krümmen. Sie halten es für ehrenwert, so viel wie möglich selbst zu machen. Viele nehmen auch noch anderen die Herausforderungen weg. Diese Menschen, die „alles selbst am besten können“, sind jedoch keine Leader, sondern Aufgabendiebe. Sie häufen eine ganze Sammlung von To-dos an und wollen dafür noch Anerkennung. In Wahrheit weichen sie oft nur ihren eigenen Aufgaben aus.

Bekannt Situation: Ein Mitarbeiter kommt mit einem Problem zum Chef. Der Kollege trägt seine Aufgabe und die damit verbundenen Schwierigkeiten vor. Jetzt darf die Führungskraft nicht zulassen, dass der Mitarbeiter das Thema bei ihr ablegt oder sie es unbewusst an sich reißt. Ein Leader sollte helfen, aber nicht *für den Mitarbeiter* arbeiten, da er so seine eigene Zeit vergeudet. Gleichzeitig fühlen Mitarbeiter sich nicht ernstgenommen. Denn der Chef unterstellt ihm so, dass er nicht selbst in der Lage sei, das Problem zu lösen. Damit raubt er ihm die Möglichkeit, sich zu entwickeln. Auch Mitarbeiter sollten aufpassen, dass ein Chef ihm Probleme „nicht einfach abnimmt“. Je mehr Dinge eine Führungskraft für ihr Team regelt, desto abhängiger macht sie es. Das gilt auch unter Kollegen.

#### „Hüte dich vor den Aufgaben anderer“

Führungskräfte sollten sich also fragen: Wer hat mehr zu tun – meine Mitarbeiter oder ich? Die meisten Menschen in leitender Funktion arbeiten zwanzig bis vierzig Prozent mehr als ihr Team. Zum Schaden beider Parteien. Führungskräfte können dieses Pensum gar nicht leisten. Außerdem brauchen sie Freiräume für ihre Führungsaufgaben. Die Hälfte der Zeit sollte also für die Entwicklung der Mitarbeiter, Unvorhergesehenes und Probleme freigehalten werden.

Daher heißt die vierte Aufgabe einer Führungskraft im Leading-Simple®-Modell: delegieren. Delegieren ist die Fähigkeit, Aufgaben so zu übergeben, dass man mit der Qualität dessen, was zurückkommt, zufrieden ist. Die Einstellung „Ich mache es lieber selbst“ ist eine Bankrotterklärung an die eigenen Fähigkeiten, andere zu entwickeln. Wer Arbeit selbst erledigt, hält Input und Output in der Waage. Wer delegiert, bekommt für wenig Input viel Output.



**Leading Simple®** beschreibt ein einheitliches Führungssystem, das symbolisch für das Führen mit Kopf, Hand und Herz steht: Der Kopf möchte verstehen, was er tun muss – also welche Aufgaben wirklich entscheidend sind. Die Hand möchte wissen, womit sie zupacken soll – also welche Hilfsmittel der Führung zur Verfügung stehen. Das Herz orientiert sich am Warum, an Prinzipien und Werten.

#### Im Team erfolgreich

Mitarbeiter sind das Wertvollste, was einem Unternehmen zur Verfügung steht. Nur wer klug delegiert, behandelt sie entsprechend. Ein zu großes Ego fördert nicht, sondern nimmt anderen Menschen die Luft. Dabei werden große Leistungen in Unternehmen nur von Teams vollbracht. Wer nicht delegieren kann, ist nicht teamfähig. Niemand sollte das Potenzial der Mannschaft unterschätzen. Besonders in digitalen Zeiten müssen Führungskräfte häufig Spezialisten führen, deren fachliche Expertise sie immer weniger verstehen. Nicht nur aus diesem Grund sind die meisten Aufgaben am besten bei den Mitarbeitern und nicht beim Chef aufgehoben.

Wenn Mitarbeiter weniger Zeit haben als der Chef, hat er klug delegiert. Dann hat die Führungskraft Raum, ihr Team zu entwickeln. Doch Vorsicht: Aufgaben sollten immer auf der niedrigstmöglichen Ebene bearbeitet werden. Auch wenn die Versuchung als Führungskraft groß ist, alles an den Kompetentesten der Mannschaft zu übertragen. Dann trägt dieser zu viel Last. Und das Problem verschiebt sich nur auf den zweiten Mann im Unternehmen.

#### Nicht weiterdelegieren

Bekommen Mitarbeiter eine Aufgabe übertragen, ist sie auch deren Job. Weiterdelegieren ist nicht im Sinne des Erfinders. Eine kluge Führungskraft hat sich schon etwas dabei gedacht, wenn sie einen Mitarbeiter beauftragt. Weiterdelegieren stellt die Beurteilungsfähigkeit des Chefs infrage. Außerdem ist es gefährlich, da sich niemand mehr wirklich für das Ergebnis verantwortlich fühlt. Ohne Verantwortung kommt es selten zu gewünschten Ergebnissen.

Viele wissen auch nicht, wer eigentlich die Verantwortung für die Aufgabe trägt. Richtig ist, dass Führungskräfte die Verantwortung *nach innen* an den Mitarbeiter abgeben sollten. Daher braucht ein Mitarbeiter auch alle Vollmachten, die er für seine Aufgabe benötigt. *Nach außen* und *nach oben* jedoch bleibt die Verantwortung beim Leader. Ein Mitarbeiter trägt die Verantwortung gegenüber seiner Führungskraft.

Und passieren mal Fehler: Sprechen Sie bitte nie von Schuld, sondern immer von Verantwortung. Warum? Das erkläre ich Ihnen in unserem [Seminaurausschnitt](#).

Ihr Boris Grundl

#### Seminartermine Leading Simple®

**Leading Simple® - DIREKT**  
Erfolgreich direkt Führen - von Mensch zu Mensch  
07.03.2019 (abends) bis 09.03.2019  
[- hier geht's zur Anmeldung -](#)

**Leading Simple® - INDIREKT**  
Erfolgreich Indirekt Führen - durch Systeme  
09.05.2019 (abends) bis 11.05.2019  
[- hier geht's zur Anmeldung -](#)

Mehr Termine finden Sie [hier](#).

#### Intensiv-Seminar „Kraft durch Sprache® – Informationsverarbeitung – 21. bis 23. März 2019

Menschen emotional auf tieferer Ebene erreichen, Aufmerksamkeit bei sich und anderen lenken, Überzeugungskünstler werden: All das und mehr können Sie beim Intensiv-Seminar „Kraft durch Sprache®“ lernen. Die Veranstaltung steht unter dem Untertitel: „Klar kommunizieren durch tiefes Verstehen. So verarbeiten Menschen Informationen!“ Die Anmeldung für den Termin am 21. (abends) bis 23. März 2019 im [Hotel Freizeit In](#) in Göttingen finden Sie [hier](#). Einen Überblick über die Inhalte gibt Boris Grundl im [Video](#).

#### Intensiv-Seminar „Steh auf!® ...und nimm dein Leben selbst in die Hand!“ – 4. bis 6. April 2019

Sie wollen durch kluges Antworten mehr Sinn, Erfolg und Erfüllung in Ihr Leben ziehen? Unterstützung beim Thema Selbstverantwortung bekommen Sie im Intensiv-Seminar „Steh auf!® ...und nimm dein Leben selbst in die Hand!“ des Grundl Leadership Institut vom 4. (abends) bis 6. April 2019 im Land & Golf Hotel Stromberg. Mehr Infos lesen Sie im [Prospekt](#), die Anmeldung finden Sie [hier](#).

#### Verantwortung ist messbar

Interessanterweise kommt das Thema Verantwortung meist dann auf den Tisch, wenn etwas schiefgelaufen ist. Gepaart mit der Frage: Wessen Verantwortung war das? Doch Verantwortung kann auch positiver Natur sein. Mehr rund um den Verantwortungsindex des Grundl Leadership Institut lesen Sie in der [Wirtschaftszeitung](#).

#### Neues bei „Grundls Gründe“

In der Videoserie „Grundls Gründe“ durchleuchtet Boris Grundl aktuelle Themen aus verschiedenen Perspektiven. Folgen Sie Boris Grundl auf [Facebook](#) oder [YouTube](#) und nutzen Sie die Möglichkeit, klarer zu differenzieren und klügere Entscheidungen zu treffen. Die neuesten Videos:

- [Meteorologischer Winteranfang - Ersten und Vergehen](#)
- [8-Stunden-Arbeitstag – Clever mit Zeit umgehen](#)
- [Welttoleranztag – Geben und nehmen](#)

#### Neues auf „Führen und Wirken“

Mehr Führungsthemen finden Sie auf dem Blog des Grundl Leadership Institut unter [www.fuehren-und-wirken.de](#). Die neuesten Beiträge:

- [Gehen Sie "nur" zur Arbeit oder produzieren Sie Ergebnisse?](#)
- [Jeder hat 'ne Macke. Nutze sie!](#)
- [Verantwortungsindex – So wird gemessen](#)

Folgen Sie uns und entdecken Sie die Grundl-Welt



Sie erhalten diese Informationen, da Sie als Interessent in unserer Datenbank registriert sind.  
[Hier können Sie sich abmelden.](#)