

E²M x LEAD

InfoCompact

Verantwortung & Delegieren

Mehr Zeit für Strategie.
Mehr Fokus auf Entwicklung.
Lösungen für Tech-Firmenlenker.

MenschLeader-Zirkel

TrustLeader-
Prinzip

JobFlower-
Prinzip

ExpertaWinnen-
Prinzip

ChangeFlower-
Prinzip



German
Mittelstand

Verantwortung

kann man nicht “loswerden“



Als Führungskraft tragen Sie die Gesamtverantwortung für Ihr Team und dessen Ergebnisse.

Während Sie Aufgaben delegieren können und sollten, bleibt die letztendliche Verantwortung weiterhin bei Ihnen.

MenschLeader-Tipp:

Verantwortungsvolle Führung bedeutet, Aufgaben zu delegieren und gleichzeitig die richtige Balance zwischen Kontrolle und Vertrauen zu finden.

Dies steigert sowohl die Teamleistung als auch Ihre eigene Effektivität.

Effektive Führungskräfte delegieren Aufgaben, nicht ihre Verantwortung

Die Verantwortungs-Paradoxie:

- Aufgaben sind delegierbar, Verantwortung nicht
- Delegation ohne Kontrolle ist Verantwortungslosigkeit
- Kontrolle ohne Vertrauen ist Mikromanagement
- Die Balance macht den Unterschied

Die wichtige Erkenntnis:

- Sie bleiben verantwortlich für alle Ergebnisse Ihres Teams
- Delegation bedeutet geteilte, nicht abgegebene Verantwortung
- Effektives Delegieren schafft Wachstumsmöglichkeiten für alle Beteiligten
- Wer richtig delegiert, multipliziert Wirkung, anstatt sie abzugeben

Effektives Delegieren braucht klare Kommunikation



Erfolgreiches und wirksames Delegieren basiert auf eindeutiger Kommunikation.

Mit der 5W-Methode stellen Sie sicher, dass alle wichtigen Aspekte geklärt sind, bevor die Aufgabe übertragen wird.

MenschLeader-Tipp:

Investieren Sie Zeit in die Vorbereitung. Jedes fehlende „W“ erhöht das Risiko von Missverständnissen.

Klarheit durch „Zurücksprechen“: Lassen Sie sich die Aufgabe von der Person nochmals erklären, an die Sie die Aufgabe übergeben haben.

Die 5W-Methode: Effektives Delegieren bringt wirksame Führung

Was:

- Präzise Definition des gewünschten Ergebnisses („Ziel-Zustand“)
- Klare Qualitätsstandards festlegen
- Messbare Erfolgskriterien definieren

Wann:

- Konkrete Termine setzen
- Meilensteine für komplexe Aufgaben festlegen
- Zeitlichen Rahmen realistisch planen

Womit:

- Verfügbare Ressourcen, Budget und Befugnisse klar benennen
- Notwendige Unterstützung zusichern
- Was ist der wesentliche Beitrag der Person, an die delegiert wurde?

Wer:

- Person mit passenden Fähigkeiten auswählen
- Verantwortlichkeiten und Rollen klären
- Bei Teamaufgaben: Klare Zuständigkeiten definieren

Wie (berichten):

- Fortschrittskontrolle vereinbaren
- Kommunikationswege festlegen
- Format und Häufigkeit der Statusberichte bestimmen

Das 5-Stufen-Modell des Delegierens:

Angepasst für die umsetzende Person

Stufe 5: Volle Autonomie

- Nur Ziel und Ressourcen vorgeben
- Volles Vertrauen in Umsetzungskompetenz
- Unterstützung nur auf Anfrage
- Ergebnisorientierte Kontrolle

Stufe 4: Angeleitete Autonomie

- Ziel und Erwartungen klar kommunizieren
- Mitarbeiter entwickelt eigenen Lösungsweg
- Beratende Unterstützung bei Bedarf
- Statusberichte bei Abweichungen

Stufe 3: Begleitete Eigenverantwortung

- Ziel und Rahmenbedingungen vorgeben
- Lösungsweg gemeinsam entwickeln
- Kontrollpunkte an kritischen Stellen
- Statusberichte bei Meilensteinen

Stufe 2: Unterstützte Umsetzung

- Ziel und grobe Lösungsschritte vorgeben
- Meilensteine definieren
- Regelmäßige Check-ins vereinbaren
- Wöchentliche Statusberichte

Stufe 1: Engmaschige Führung

- Ziel und detaillierter Weg vorgeben
- Strukturierte Aufgabenliste bereitstellen
- Regelmäßige Kontrolle und Feedback
- Tägliche/häufige Statusberichte einfordern

MenschLeader-Tipp:

Angepasstes Delegieren fördert sowohl Mitarbeiterentwicklung als auch den Aufgabenerfolg.

Es vermeidet sowohl Überforderung als auch Unterforderung und schafft die Basis für langfristiges Wachstum und steigende Eigenständigkeit im Team.

Fehler: Wachstums-Chancen für Mensch und Organisation



Eine gesunde Fehlerkultur unterscheidet zwischen vermeidbaren Fehlern und wertvollen Lernerfahrungen. Der Umgang mit Fehlern entscheidet darüber, ob Ihre Delegation langfristig erfolgreich wird.

MenschLeader-Tipp:

Bestrafung von Fehlern führt zu Vertuschung – Wertschätzung von Lernerfahrungen hingegen zu Innovation.

Kommunikation ist die beste Fehlerprävention und schafft Vertrauen. Nicht jeder Fehler ist gleich: Vermeidbare Flüchtigkeitsfehler, Wissensfehler oder innovationsfördernde Fehler.

Fehlerkultur & Lernchancen: Vier Säulen effektiver Fehlerkultur

Fehler als Lernquelle betrachten:

- Fehler sind unvermeidlich in komplexen Umgebungen
- Der Wert eines Fehlers liegt in seinem Lernpotenzial
- "Fail forward" – aus Fehlern wachsen, nicht schrumpfen

Post-Mortem statt Schuldige suchen:

- Faktenbasierte Analyse statt Schuldzuweisungen
- Fokus auf Verbesserung statt Bestrafung
- Transparente Dokumentation der Erkenntnisse

Strukturierte Fehleranalyse:

- *Fakten:* Was ist passiert?
- *Ursachen:* Warum ist es passiert?
- *Erkenntnisse:* Was haben wir gelernt?
- *Maßnahmen:* Was ändern wir?

Verbesserung am System:

- Individuelle Fehler auf Systemebene betrachten
- Prozesse anpassen statt nur Personen zu schulen
- Erkenntnisse organisationsweit teilen

Packen wir es an! Auf Augenhöhe.

Erfolgreiche Transformation braucht zwei Dinge: Die richtige Strategie und einen erfahrenen Begleiter. Beides finden Sie hier.

Ihr Reisebegleiter:

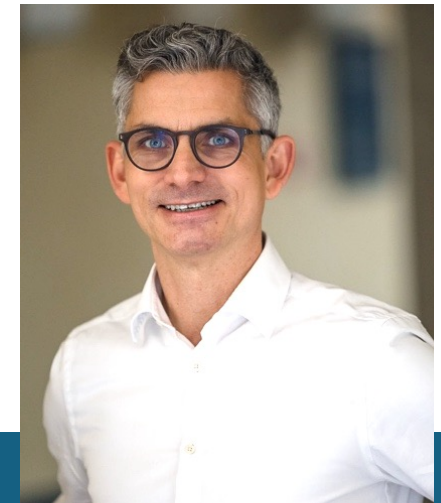
Als Tech-Leadership-Experte mit 20 Jahren Führungserfahrung kenne ich die Herausforderungen technologieorientierter Unternehmen aus erster Hand. Meine Mission ist es, Firmenlenker dabei zu unterstützen, technische Exzellenz mit menschenzentrierter Führung zu verbinden.

Was Sie von mir erwarten können:

- Praxiserprobte Expertise aus der Tech-Branche
- Systematische und gleichzeitig menschenzentrierte Herangehensweise
- Tiefes Verständnis für die Balance zwischen Innovation und Stabilität
- Fokus auf messbare Ergebnisse und nachhaltige Transformation

Meine Expertise für Ihren Erfolg:

- Ehemaliger Vorstand in technologieorientierten Unternehmen
- Verantwortung für rund 19 Mio. Euro Umsatz und bis zu 120 Mitarbeitende
- Umfassendes Know-how in den Bereichen Technik, Betriebswirtschaft & Führung
- Ausgebildeter Business- und Personal-Coach
- Buchautor "Praktisches Business-Continuity-Management"
- Aktiver Sportpilot mit Verständnis für systematische Prozesse



Ihr nächster Schritt:

Lassen Sie uns darüber sprechen, wie wir gemeinsam Ihr Unternehmen auf die nächste Stufe heben.

m.emmer@mensch-leader.de
+49 8121 228871

”

Meine **MenschLeader**-Mission:

Ich glaube an eine Zukunft, in der technologische Exzellenz und menschenzentrierte Führung sich gegenseitig verstärken.

Als ehemaliger Tech-Vorstand befähige ich heute Firmenlenker im Technologie-Mittelstand, ihre Unternehmen durch Führung mit Vertrauen, systematischen Strukturen und KI-Integration zukunftsicher zu transformieren.

Für mehr Innovation, Mitarbeiterbindung und persönlichen Freiraum.



MenschLeader Excellence

Michael Emmer

Raiffeisenstraße 9

85652 Pliening

info@mensch-leader.de

www.mensch-leader.de