

# Schafft Delegieren doppelte Wertschöpfung?

Das aktuelle Fachthema vorgestellt von

**Dr. Melanie Cordini**

Expertin für Führungs- und Kommunikationstraining

Kontakt:

[melanie.cordini@web.de](mailto:melanie.cordini@web.de)



Wer erfolgreich delegiert schafft sich freie Kapazitäten und aktiviert schlummernde Potenziale seiner Mitarbeiter. So die Theorie, die Praxis ist jedoch oft anders:

- Frau X ist frustriert, weil sie mit lästigen Aufgaben zugehüttet wird.
- Herr Z ärgert sich über unzuverlässige Mitarbeiter.
- Frau M. würde gerne beweisen, dass sie mehr kann, man lässt sie aber nicht.

So oder so ähnlich werden täglich Werte verbrannt statt geschaffen. Zu viel, zu wenig, zu anspruchsvoll, zu anspruchslos? Der eigene Maßstab wird selten hinterfragt, der Mitarbeiter sieht vieles oft ganz anders.

Die Frage lautet nicht: Delegiere ich richtig, sondern delegiere ich passend für den entsprechenden Mitarbeiter.

Wer wirtschaftlich erfolgreich delegiert, kennt die Antwort auf die folgenden 2 Fragen:

### Frage 1: Wie delegieren Sie?

Wollen Sie sich Freiräume schaffen, unliebsame Aufgaben loswerden oder motivieren und fördern? Trennen Sie sich nur von Aufgaben oder auch von Verantwortung? Fürchten Sie, dass der Mitarbeiter es schlechter macht oder besser? Ist Ihnen bewusst, was Sie erwarten und dem Gegenüber auch?

Der erste Schritt ist immer, die eigenen Motive zu erkennen, erst dann schwenkt der Fokus auf die Mitarbeiter.

### Frage 2: Delegieren Sie an den „Richtigen“?

Beim Delegieren stehen Motivation und Fähigkeit im Vordergrund.



Reifegradmodell von Hersey/Blanchard

„Potentials“ und „Stars“ sind Wertschöpfer im Unternehmen: Ein „Star“ braucht Verantwortung und interessante Aufgaben. Wer die nicht delegiert, riskiert Frustration.

Kein „Potential“ ist von Natur aus unmotiviert. Entweder lösen Sie Motivation aus oder Sie vergraulen Leistungsträger für Ihr Unternehmen.

### Nicht jeder kann ein „Star“ sein ...

aber Achtung vor Schubladendenken! Niemand ist von Natur aus demotiviert. Oft liegt die Ursache im Unternehmen. Wird mit den richtigen Mitteln motiviert? Fehlt Vertrauen in eigene Fähigkeiten? Auch „Unfähigkeit“ muss hinterfragt werden. Geht es um mangelnde Routine oder fehlbesetzte Positionen? Fehlende Antworten auf diese Fragen können Diagnostikverfahren (z.B. MSA) Beratung oder Coaching bieten.

### Bedenken Sie in jedem Fall:

Motivation und Delegieren stehen in direktem Zusammenhang. Wird das Richtige den passenden Mitarbeitern übertragen, tritt auch der Effekt doppelter Wertschöpfung ein.

HOTSHOP.COM

