

Wo halte ich Verantwortung (noch) fest?

Dieses Arbeitsblatt hilft Ihnen, ehrlich zu prüfen, an welchen Stellen Sie zwar Aufgaben abgeben, Verantwortung jedoch unbewusst bei sich behalten. Genau hier entsteht oft Überlastung – nicht durch zu wenig Delegation, sondern durch zu wenig Verantwortungsübergang. Ziel ist es eigene Delegationsmuster zu erkennen und Entlastungsblockaden sichtbar machen.

Reflexion Sie für sich folgende Fragen:

1. Bei welchen Aufgaben erlebe ich regelmäßig Rückfragen oder Absicherungsbedarf?
2. Wo schaue ich „nur noch kurz drüber“ – obwohl die Aufgabe delegiert ist?
3. Welche Entscheidungen landen am Ende doch wieder bei mir?
4. Was befürchte ich konkret, wenn ich Verantwortung vollständig abgebe?
 - ↳ Fehler?
 - ↳ Zeitverlust?
 - ↳ Kontrollverlust?
 - ↳ Auswirkungen auf Ergebnisse?



Kernfrage:

Wo halte ich Verantwortung fest, obwohl sie längst woanders wirksam sein könnte?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Transfer:

Notieren Sie eine Aufgabe, bei der Sie bewusst prüfen wollen, ob echte Verantwortungsübergabe möglich ist.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Aufgaben delegieren vs. Verantwortung übertragen

Dieses Arbeitsblatt macht den Unterschied zwischen Aufgabenabgabe und Verantwortungsübertragung konkret. Es zeigt, warum Delegation erst dann entlastet, wenn Entscheidungsbefugnis, Priorisierung und Konsequenzen wirklich übergehen. Dabei wird der Fokus auf Klarheit über den Unterschied – und die eigene Führungswirkung gerichtet.

Vergleichsübung

Nehmen Sie eine aktuelle Delegationssituation und beantworten Sie beide Spalten:

Aufgaben delegiert

- Was genau wurde abgegeben?
- Wer trifft die Entscheidung?
- Wer priorisiert?
- Wer trägt Konsequenzen?

Verantwortung übertragen

- Welches Ziel wurde übergeben?
- Wer entscheidet wirklich?
- Wo liegt die Priorisierung?
- Wer steht zur Entscheidung?

Reflexion:

Wo liegt der Unterschied zwischen meiner Absicht und meiner tatsächlichen Wirkung?

.....

.....

.....

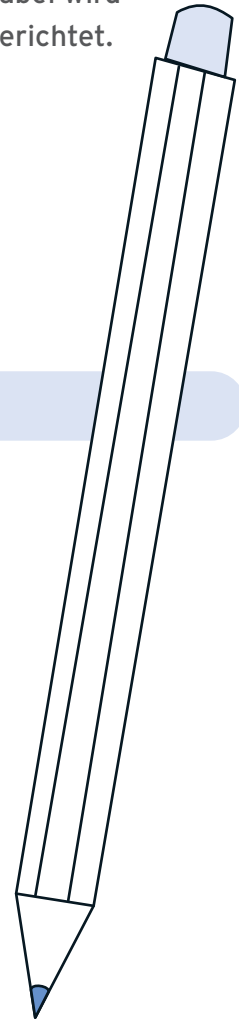
Was würde sich verändern, wenn ich den Entscheidungsrahmen klar benenne?

.....

.....

.....

Merksatz:
Nicht „vorbereiten“, sondern „entscheiden lassen“.



Verantwortung wirksam übertragen – mein Praxisrahmen

Ziel ist es: Verantwortung klar, sicher und ohne Kontrollverlust zu übergeben. Verantwortung entsteht nicht durch Loslassen allein, sondern durch Orientierung. Dieses Arbeitsblatt hilft Ihnen, einen klaren Rahmen zu setzen, der Sicherheit gibt – ohne Kontrolle auszuüben.

Die 5 Klärungsfragen vor der Übergabe

Beantworten Sie diese Fragen bevor Sie eine Aufgabe übergeben:

1. Ziel:

Worum geht es wirklich?
Warum ist das wichtig?

2. Ergebnis:

Woran erkenne ich, dass es gut gelöst ist?

3. Entscheidungsrahmen:

Was darf selbst entschieden werden – und was nicht?

4. Verantwortung:

Wer trägt die Entscheidung am Ende?

5. Rolle der Führungskraft:

Wann bin ich ansprechbar – und wann halte ich mich bewusst zurück?



Commitment

Formulieren Sie einen klaren Übergabesatz:

„Sie entscheiden innerhalb dieses Rahmens selbst und tragen die Entscheidung. Ich greife nicht ein, solange wir uns im vereinbarten Rahmen bewegen.“



Reflexion nach 2-3 Wochen:

- Kommen mehr Vorschläge statt Fragen?
- Werden Entscheidungen klarer?
- Wo fällt mir das Nicht-Eingreifen noch schwer?