

FÜHRUNG UND MENTALE GESUNDHEIT | KURZRATGEBER

Verantwortung tragen, ohne alles allein tragen zu müssen

Impulse für Delegation, Vertrauen und gesunde Grenzen



Verantwortung teilen heißt nicht, sie abzugeben.

Es heißt, Führung so zu gestalten, dass andere mittragen können.

Führen heißt nicht, alles selbst zu lösen

Geschäftsführer und Führungskräfte tragen Verantwortung für Ergebnisse, Menschen und Entscheidungen. Wer sich für alles zuständig fühlt, gerät jedoch leicht in eine dauerhafte Überlastung. Die entscheidende Frage lautet nicht: „Wie schaffe ich noch mehr?“ Sondern: „Was muss wirklich bei mir liegen – und was können andere verantwortungsvoll übernehmen?“

Verantwortung zu teilen ist kein Zeichen von Schwäche. Es ist eine Führungsentscheidung, die Orientierung, Entwicklung und Verlässlichkeit fördern kann. Dabei bleibt die Gesamtverantwortung für wichtige Führungsentscheidungen dort, wo sie hingehört.

Woran Sie erkennen, dass Sie zu viel allein tragen

- Entscheidungen bleiben regelmäßig an Ihnen hängen.
- Mitarbeitende fragen selbst bei kleinen Fragen nach Ihrer Freigabe.
- Sie springen häufig ein, obwohl andere die Aufgabe übernehmen könnten.
- Nach Feierabend beschäftigen Sie unerledigte Themen weiter.
- Sie haben kaum Zeit für strategische oder persönliche Erholung.

Diese Signale sind Anlässe zur Reflexion, keine medizinischen Diagnosen. Auch unklare Rollen, Personalmangel oder ungünstige Prozesse können eine Rolle spielen.

Kurzer Selbstcheck

Welche drei Aufgaben haben Sie in der letzten Woche selbst erledigt, obwohl jemand anderes sie mit klarer Unterstützung hätte übernehmen können?

1. _____
2. _____
3. _____

Delegieren, ohne die Kontrolle zu verlieren

Gute Delegation ist mehr als das Weiterreichen von Arbeit. Sie schafft Klarheit über Ziele, Entscheidungsspielräume und Unterstützung. Wer nur Aufgaben abgibt, aber jede Einzelentscheidung kontrolliert, bleibt häufig selbst der Engpass.

Die vier Fragen vor jeder Delegation

1. Ergebnis: Was soll am Ende erreicht sein – und woran erkennen wir Qualität?
2. Spielraum: Welche Entscheidungen darf die Person selbst treffen?
3. Unterstützung: Welche Informationen, Ressourcen oder Rückfragen sind nötig?
4. Rückmeldung: Wann und in welcher Form stimmen wir uns ab?

Beispiel aus dem Führungsalltag

Statt: „Kümmern Sie sich bitte darum, aber stimmen Sie alles mit mir ab.“

Besser: „Bitte erarbeiten Sie bis Donnerstag zwei praktikable Vorschläge. Über das Vorgehen entscheiden Sie selbst. Wenn Kosten über dem vereinbarten Rahmen entstehen, sprechen wir vorher.“

Vertrauen ist nicht dasselbe wie Gleichgültigkeit

Verantwortung teilen bedeutet, Entscheidungen nachvollziehbar zu machen und Lernräume zu schaffen. Fehler dürfen besprochen werden; bei Risiken für Sicherheit, Gesundheit, Recht oder erhebliche wirtschaftliche Folgen braucht es klare Zuständigkeiten und geeignete Kontrollen.

Reflexionsfrage

Wo kontrolliere ich heute aus Gewohnheit, obwohl eine vereinbarte Rückmeldung ausreichen würde?

Gesunde Grenzen und tragfähige Teams

Wer ständig erreichbar ist, übernimmt oft unbemerkt auch Verantwortung, die im Team geklärt werden könnte. Klare Prioritäten, erreichbare Vertretungen und verlässliche Entscheidungswege entlasten Führungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen.

Drei praktische Veränderungen

Entscheidungswege sichtbar machen. Legen Sie fest, welche Fragen Mitarbeitende selbst entscheiden, welche im Team abgestimmt und welche an Sie eskaliert werden.

Prioritäten benennen. Wenn Neues hinzukommt, klären Sie gemeinsam, was dafür zurückgestellt werden kann.

Erreichbarkeit gestalten. Definieren Sie, was tatsächlich dringend ist und welche Themen bis zum nächsten Arbeitstag warten dürfen.

Eine hilfreiche Gesprächsfrage

„Was brauchen Sie, um diese Aufgabe eigenständig und gut zu lösen?“ – Diese Frage eröffnet Unterstützung, ohne sofort die Verantwortung zurückzunehmen.

Was Führung nicht allein lösen kann

Dauerhafte Überlastung ist nicht immer eine Frage individueller Organisation. Wenn Ressourcen, Rollen oder Arbeitsmengen strukturell nicht passen, braucht es Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Gesundheit im Team entsteht auch durch realistische Erwartungen und gemeinsame Verantwortung.

Ihr Satz für die nächste Woche

Formulieren Sie einen Satz, mit dem Sie freundlich und klar Grenzen setzen möchten:

„_____“
„_____“

Ihr 7-Tage-Führungsimpuls

Wählen Sie eine konkrete Aufgabe, bei der Sie Verantwortung sinnvoll teilen können. Klein anfangen ist ausdrücklich erlaubt.

Diese Aufgabe möchte ich teilen:

Diese Person oder dieses Team kann sie übernehmen:

So formuliere ich Ziel und Entscheidungsspielraum:

So vereinbaren wir Rückmeldung und Unterstützung:

Daran erkenne ich nach sieben Tagen eine Verbesserung:

Sie müssen nicht alles allein tragen, um eine verlässliche Führungskraft zu sein.

Coaching als Raum für Reflexion

Im Führungskräfte-Coaching können Sie Rollen, Erwartungen, Delegationsmuster und persönliche Grenzen reflektieren – und Schritte entwickeln, die zu Ihrer Situation und Ihrem Unternehmen passen.

Jens de Jonge // Coaching for Life
Büchstraße 2 · 64372 Ober-Ramstadt
06154 / 8018023 · info@dejonge-lifecoach.de
dejonge-lifecoach.de

Wichtiger Hinweis: Dieser Ratgeber dient der Information, Prävention und Selbstreflexion. Coaching ersetzt keine ärztliche, psychiatrische oder psychotherapeutische Diagnostik oder Behandlung. Bei starken, anhaltenden oder zunehmenden Beschwerden ist eine fachliche Abklärung sinnvoll. Bei akuter Gefahr: 112.