

# Delegieren Sie noch?

Haben Sie sich schon einmal gefragt, worin der Unterschied zwischen Delegation und Verantwortung liegt? Wir brauchen in Organisationen mehr Verantwortungsübernahme und weniger Delegation. Wenn Teams für ihre Aufgaben brennen und diese eigenverantwortlich übernehmen, hat die reine Delegation ausgedient.

Es ist ein stetiges Spannungsfeld als Führungskraft: auf der einen Seite Verantwortung gezielt zu delegieren und auf der anderen Seite gleichzeitig Mitarbeitende zur eigenständigen Übernahme von Verantwortung zu ermutigen. Dieses Gleichgewicht zwischen Delegation und Verantwortungsübernahme ist entscheidend für den Erfolg und die Entwicklung einer Organisation.

Delegation ist ein wichtiger Aspekt der Führung, der es Führungskräften ermöglicht, Aufgaben und Verantwortlichkeiten an ihre Mitarbeitenden zu übertragen. Durch Delegation können Vorstände und Führungskräfte ihre eigene Arbeitsbelastung reduzieren und gleichzeitig das Potenzial ihrer Mitarbeitenden nutzen. Hierbei ist es jedoch wichtig, klare Anweisungen zu geben, Erwartungen zu kommunizieren und den Mitarbeitenden die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um ihre Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Diese Ausführungen zeigen: Für Delegation braucht die jeweilige Führungskraft ein tiefes eigenes Verständnis der Aufgabe, um diese an Mitarbeitende übergeben und vor allem erklären zu können. Delegation war früher einer der Klassiker im Zeitmanagement. In der heutigen Zeit, in denen New Leadership immer mehr Einzug auch in das Bankenumfeld hält, ist es allerdings nur noch in Teilen sinnvoll.

In einer sich stets wandelnden Welt können Führungskräfte nicht mehr jedes Problem selbst erkennen und lösen; es braucht auch die Verantwortungsübernahme der Mitarbeitenden, die gleich mehrere Vorteile hat: Indem Mitarbeitende Verantwortung für ihre Aufgaben übernehmen, fühlen sie sich engagiert, motiviert und wertgeschätzt.

Gleichzeitig wissen hoch engagierte Teams deutlich besser, welche neuen Kundenanforderungen sich ergeben haben oder welche Prozessschritte noch verbessert werden können. Führungskräfte haben daher nun die Aufgabe, ihre Mitarbeitenden zu ermutigen, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen aktiv einzusetzen, um eigenständig Entscheidungen zu treffen und Probleme zu lösen.

Es braucht allerdings eine gute Balance zwischen beiden Polen. Eine zu starke Verantwortungsübernahme kann dazu führen, dass Mitarbeitende sich überfordert fühlen. Ein zu starker Eingriff der Führungskraft kann das Gefühl auslösen, dass den Mitarbeitenden nicht ausreichend Vertrauen entgegengebracht wird. Außerdem kann eine zu geringe Verantwortungsübernahme dazu führen, dass Mitarbeitende sich unterfordert fühlen und ihre Fähigkeiten nicht voll ausschöpfen.

Um in Ihrem Unternehmen diese Balance zu erreichen, braucht es eine regelmäßige Kommunikation mit Ihren Mitarbeitenden. Nur wenn Sie ihre Stärken, Interessen und ihr Entwicklungspotenzial verstehen, können Sie die richtigen Aufgaben delegieren und gleichzeitig die Verantwortungsübernahme fördern.