

# Mit Schwierigkeiten beim Delegieren umgehen

Wenn Sie eine Aufgabe delegieren, heißt das nicht, dass Sie mit der Aufgabe nichts mehr zu tun haben und nur noch auf das Ergebnis warten. Bleiben Sie am Ball und schützen Sie Mitarbeitende und sich vor Schwierigkeiten.

*Delegation funktioniert nicht immer reibungslos. Aber daran ist nicht allein der Mitarbeiter schuld.*



## BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie können Sie Ihren Mitarbeiter bei Aufgaben unterstützen, die Sie ihm übertragen haben?
- Warum sollten Sie Ihrem Mitarbeiter einen Vertrauensvorschuss gewähren?
- Wie können Sie Probleme durch die richtige Wahl des Mitarbeiters vermeiden?
- Wie helfen Sie dem Mitarbeiter bei Schwierigkeiten?



**Welche Erfahrungen haben Sie mit Problemen bei abgegebenen Aufgaben gemacht?**

**Was hat gut funktioniert, wo gab es Schwierigkeiten?**

## Keywords

Abschlusstermin Aufsplittung in Teilziele Befugnisse Qualifizierungsmaßnahmen  
Rahmenbedingungen Routinearbeiten Rückdelegation Termine ungeliebte Arbeiten  
Verantwortung Vertrauen Zwischentermine

## Lassen Sie die Mitarbeiterin nicht allein

Lassen Sie Ihrer Mitarbeiterin Freiräume und übertragen Sie ihre Verantwortung – aber stehen Sie ihr jederzeit bei Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung. Andernfalls fühlt sich die Mitarbeiterin bei Schwierigkeiten möglicherweise schnell überfordert. Was allerdings nicht bedeutet, dass Sie Mitarbeitenden ins Handwerk fuschen.

Was würden Sie denken, wenn Ihnen Ihr Chef eine Aufgabe anvertraut, dann aber nicht mehr danach fragt? **Kontrolle** ist ein Bestandteil der Arbeitserledigung und der Führung. Machen Sie sie für sich und Ihre Mitarbeitenden zu einer Selbstverständlichkeit und zu einem Instrument der kontinuierlichen Verbesserung.

Vereinbaren Sie Zwischenergebnisse. Am besten ist es, gleich zu Beginn gemeinsam mit der Mitarbeiterin festzulegen, wann welche Zwischenergebnisse fertig sein sollen. Anhand dieser Meilensteine können Sie regelmäßig prüfen, ob die Mitarbeiterin auf dem richtigen Weg ist.

## Überprüfen Sie Ihre eigene Einstellung

Viele Menschen tun sich schwer, systematisch zu delegieren. Dies hat unterschiedliche Gründe:

- Sie scheuen den Aufwand, der mit der Delegation verbunden ist und übernehmen Aufgaben dann lieber selbst.
- Sie trauen Ihren Mitarbeitenden (zu) wenig zu.
- Sie haben Freude daran, selbst Ergebnisse zu erarbeiten und wollen auf solche handfesten Erfolgserlebnisse nicht verzichten.

Delegation hat viel mit Ihrer eigenen Einstellung zu tun. Lernen Sie, delegieren zu **wollen**. Gehen Sie an das Thema nur zögerlich heran, haben Sie Bedenken, so werden Sie mit großer Wahrscheinlichkeit jedes Problem beim Delegieren als Bestätigung dafür empfinden, dass dies mit Ihren Mitarbeitenden doch nicht funktioniert.