

CHANGE MANAGEMENT

Management by Delegation



Landsiedel

0

Management by Delegation

Einführung

Management by Delegation (MbD) ist ein Führungsstil, bei dem Manager bestimmte **Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse an Mitarbeiter delegieren**. Dies ermöglicht Managern, sich auf komplexere Aufgaben zu konzentrieren, während Mitarbeiter wertvolle Erfahrungen sammeln und sich entwickeln.

Management by Delegation

Einführung und Überblick - Historische Perspektive

- Die Idee der Delegation geht auf das frühe 20. Jahrhundert zurück und ist eng mit der Entwicklung der Managementtheorie verknüpft
- Es war eine Reaktion auf hierarchische und zentralisierte Managementansätze, die oft ineffizient waren
- MBD hat sich als flexiblere und reaktionsfähigere Methode entwickelt, die sich an die schnelllebige Geschäftswelt anpassen kann

Management by Delegation

Einführung und Überblick - Heutige Relevanz

- MBD ermöglicht schnelle Entscheidungen und lässt das Unternehmen agiler und effizienter sein
- Damit kann auf Veränderungen schnell reagiert und die Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten werden
- MBD fördert Innovation und Kreativität, wodurch die Mitarbeiter mehr Freiheit und Autonomie haben
- Erhöht die Verantwortung der Mitarbeiter

1

Management by Delegation

Definition

Management by Delegation

Definition - Grundkonzept

- Ein Prozess, bei dem die Verantwortung für bestimmte Aufgaben oder Projekte von einer höheren Autorität auf eine niedrigere Ebene übertragen wird
- Beinhaltet nicht nur die Übertragung der Aufgaben, sondern auch die entsprechenden Befugnisse, um Entscheidungen zu treffen
- Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und gleichzeitig die Mitarbeiter zu motivieren und zu fördern

Management by Delegation

Definition - Prozess der Delegation



Aufgaben

Entscheidung der zu delegierenden Aufgaben und Zuweisung an den richtigen Mitarbeiter durch den Manager.

Anweisungen

Klar verständliche Aufgaben, eindeutige Erwartungen an das Ergebnis müssen kommuniziert werden.

Ressourcen

Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, die der Mitarbeiter für die Aufgabe benötigt.

Überwachung

Regelmäßige Überprüfung des Fortschritts und konstruktives Feedback an den Mitarbeiter.

Management by Delegation

Definition - Verantwortlichkeiten

01

Der Manager wählt Aufgaben und Mitarbeiter aus, setzt klare Erwartungen, bietet Ressourcen und überwacht den Fortschritt. Er behält die Gesamtverantwortung und muss Vertrauen und Unterstützung bieten.

Manager

02

Der Mitarbeiter ist verantwortlich für die Durchführung der delegierten Aufgabe gemäß den Anweisungen des Managers. Er muss Qualität und Fristen einhalten und proaktiv kommunizieren.

Mitarbeiter

Management by Delegation

Definition - Erfolgsfaktoren

- **Richtige Mitarbeiterauswahl**, die Delegation an qualifizierte und motivierte Mitarbeiter.
- **Klare Kommunikation** mit unmissverständlichen Anweisungen und Erwartungen.
- **Unterstützung und Schulung**, um den Mitarbeiter zu befähigen, die Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.
- **Vertrauen und Autonomie**, um Innovation zu fördern und den Mitarbeitern Freiheit zu geben.

2

Management by Delegation Vor- und Nachteile

Management by Delegation

Vor- und Nachteile

Pros

Steigert die Effizienz, Manager können sich auf höhere Prios konzentrieren.



Fördert die Entwicklung der Mitarbeiter und baut Fachwissen auf.



Erhöht die Flexibilität und Reaktionsfähigkeit der Organisation.



Steigert Engagement und Motivation der Mitarbeiter.



Fördert Innovation durch mehr Autonomie für Mitarbeiter.



Cons



Risiko von Fehldelegation und resultierenden Fehlern.



Potenzielle Kommunikationsprobleme und unklare Anweisungen.



Möglicher Kontrollverlust über Projekte.



Kann als zusätzliche Belastung von Mitarbeitern empfunden werden.



Erfordert mehr Zeit für die Auswahl und Schulung der Mitarbeiter.

3

Management by Delegation

Aufgaben an Mitarbeiter weitergeben

Management by Delegation

Aufgaben an Mitarbeiter weitergeben

01

Mitarbeiterbeteiligung

- | Meinungen und Perspektiven der Mitarbeiter berücksichtigen
- | Vertrauen aufbauen, indem Verantwortung übertragen wird
- | Engagement fördern durch Beteiligung und Mitsprache



Management by Delegation

Aufgaben an Mitarbeiter weitergeben

02

Flexibilität in der Umsetzung

- | Eigenen Methoden und Lösungsansätze erlauben
- | Freiraum für individuelle Ansätze geben
- | Spielraum für verschiedene Ansätze lassen

Management by Delegation

Aufgaben an Mitarbeiter weitergeben



03

Kontinuierliche Weiterbildung

- | Schulungen anbieten, um spezifische Fähigkeiten zu entwickeln
 - | Unterstützung darin, neue Fähigkeiten zu entwickeln
 - | Mitarbeiter neue Herausforderungen meistern lassen
- 

Management by Delegation

Aufgaben an Mitarbeiter weitergeben

04

Feedback-Kultur

- | Regelmäßige Feedback-Treffen
- | Fortschritte mitteilen, um die Leistung zu anerkennen
- | Verbesserungsmöglichkeiten anbieten

Management by Delegation

Aufgaben an Mitarbeiter weitergeben

◀ 05

Frühzeitige Problemerkennung

- | Probleme proaktiv erkennen
- | Sofort eingreifen, um Schwierigkeiten zu vermeiden
- | Hindernisse beseitigen, indem Unterstützung und Ressourcen bereitgestellt werden

4

Management by Delegation Beispiel

Management by Delegation

Beispiel - Hintergrund

- Ein Verkaufsleiter hat Schwierigkeiten, zeitnah detaillierte Verkaufsberichte zu erstellen, da er mit anderen Themen ausgelastet ist.
- Er entscheidet sich, diese Aufgabe an einen untergeordneten Mitarbeiter des Teams zu delegieren, der über ausgeprägte Fähigkeiten in der Datenanalyse verfügt.

Management by Delegation

Beispiel - Prozess der Delegation



Aufgaben

Der Verkaufsleiter identifiziert die Erstellung von Verkaufsberichten als eine delegierbare Aufgabe.

Anweisungen

Er wählt einen Junior-Teammitarbeiter aus, der hochqualifiziert in der Datenanalyse ist.

Ressourcen

Der Verkaufsleiter gibt klare Richtlinien und Fristen vor, lässt dem Mitarbeiter aber Freiheit für Kreativität und Eigeninitiative.

Überwachung

Er bietet Unterstützung an und erkennt die erfolgreiche Arbeit des Mitarbeiters an.

Management by Delegation

Beispiel - Hintergrund

- **Erfolg:** Der Mitarbeiter liefert einen Bericht, der die Erwartungen übertrifft, und der Verkaufsleiter erkennt seinen Beitrag zum Erfolg des Teams an.
- **Mitarbeiterentwicklung:** Der Mitarbeiter nutzt die Gelegenheit, seine Fähigkeiten zu zeigen und zu erweitern, und fühlt sich durch die Delegation wertgeschätzt.
- **Herausforderungen:** Keine bedeutenden Herausforderungen, da klare Anweisungen gegeben und die Fähigkeiten des Mitarbeiters richtig eingeschätzt wurden.

Dieses Beispiel veranschaulicht die **Kraft der Delegation, wenn sie richtig angewendet wird**. Durch die Übertragung einer klaren, aber anspruchsvollen Aufgabe an einen qualifizierten Mitarbeiter konnte der Verkaufsleiter nicht nur seine **eigene Arbeitsbelastung reduzieren, sondern auch das Talent und die Kreativität innerhalb seines Teams fördern**.

5

Management by Delegation
Entscheidung treffen

Analyse der Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Identifiziere Aufgaben, die delegiert werden können, und überprüfe, wer im Team die Qualifikationen hat, um sie zu übernehmen. Dies hilft, das Potenzial des Teams effektiv zu nutzen.

A large, solid orange curved shape, resembling a quarter-circle or a large arc, occupies the bottom right corner of the slide. Inside this shape, the number '01' is written in a large, white, sans-serif font.

01

Bewertung der Mitarbeiterfähigkeiten

Schätze die individuellen Fähigkeiten und Interessen der Teammitglieder ein, um Aufgaben entsprechend zu delegieren. Dies fördert Engagement und Produktivität.

03

Verstehe, wie die Delegation von Aufgaben zur Erreichung der Unternehmensziele beiträgt und wie sie zur Unternehmenskultur passt. Dies stellt sicher, dass die Delegation im Einklang mit der allgemeinen Strategie steht.

Berücksichtigung der Unternehmensziele und -kultur

Reflektiere deine Fähigkeit zur Delegation und identifiziere, wo Unterstützung oder Weiterbildung erforderlich sein könnte. Dies verbessert die Effektivität der Delegation und deine eigene Rolle als Führungskraft.

**Eigene
Managementfähigkeiten**

Laufende Überwachung und Anpassung

Überprüfe regelmäßig den Delegationsprozess und sei bereit, ihn bei Bedarf anzupassen. Diese Flexibilität ermöglicht es dir, auf Veränderungen zu reagieren und den Prozess kontinuierlich zu optimieren.