

FÜHRUNG SHEBEL

Loslassen als Führungsentscheidung

Leitplanken setzen. Rahmen schaffen. Vertrauen ermöglichen.

www.peloton-prinzip.de

Name

Datum

Situation / Bereich

Die Situation

Eine, bei der du spürst: Ich bin hier eigentlich zu nah dran. Ich frage zu oft nach. Ich kontrolliere zu viel.

Worum geht es – und wer ist beteiligt?

Wie äußert sich dein Eingreifen konkret?

01 Was versuche ich hier im Detail zu kontrollieren?

Sei konkret: Welche Entscheidungen treffe ich, die andere treffen könnten? Welche Updates fordere ich ein, die ich nicht bräuchte?

Was kontrolliere ich konkret?	Wer könnte es stattdessen?	Brauche ich das wirklich?
Entscheidung / Status / Detailkontrolle ...	Person / Team	Ja / Nein / Teilweise
Entscheidung / Status / Detailkontrolle ...	Person / Team	Ja / Nein / Teilweise
Entscheidung / Status / Detailkontrolle ...	Person / Team	Ja / Nein / Teilweise
Entscheidung / Status / Detailkontrolle ...	Person / Team	Ja / Nein / Teilweise
Entscheidung / Status / Detailkontrolle ...	Person / Team	Ja / Nein / Teilweise

Was fällt dir dabei auf – welches Muster zeigt sich?

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!

02 Welche Leitplanken würden ausreichen, damit ich loslassen kann?

Was muss klar sein? Ziel? Entscheidungsraum? Was nicht passieren darf? Schreib es als echte Grundlage – nicht als Denkübung.

Das Ziel <i>Was genau soll am Ende erreicht sein?</i> 	Der Entscheidungsraum <i>Was darf das Team entscheiden – und was nicht?</i> 	Die roten Linien <i>Was darf auf keinen Fall passieren?</i>
--	--	--

Welche dieser Leitplanken fehlt aktuell noch – und hält mich deshalb nah dran?

Mein Leitplanken-Satz:

"Innerhalb dieser Grenzen entscheidest du / entscheidet ihr selbst:

Nicht ohne Rücksprache mit mir:

Auf keinen Fall:

03

Was könnte ich bewusst loslassen – ohne die Verantwortung abzugeben?

Loslassen bedeutet nicht: Ich bin nicht mehr verantwortlich. Es bedeutet: Ich verlagere dorthin, wo die Situation besser verstanden wird.

Das lasse ich los

Entscheidungen, die woanders besser aufgehoben sind

Das behalte ich bewusst

Verantwortung, die bei mir bleibt – und warum

Was ist mein ehrlicher Grund, warum mir das Loslassen hier schwerfällt?

Gemeinsame Vereinbarung

Mit wem spreche ich die Leitplanken explizit durch?

Wann und in welchem Rahmen?

Das sage ich explizit – nicht als Anweisung, sondern als Vereinbarung:

Datum und Unterschrift

Warum moderne Führung neue Bilder braucht!