

SAG'S.

8 Sätze von Führungskräften, die Leistung erwarten – ohne Menschen klein zu machen.

**Gute Führung ist kein Kuschelkurs.
Und auch kein Dauerkontrollzentrum.**

Menschen können viel leisten, wenn sie wissen, was erwartet wird,
Verantwortung übernehmen dürfen und merken, dass ihnen etwas zugetraut wird.

Du bekommst hier 8 Sätze für Situationen, in denen Führung konkret wird: beim Entscheiden, Delegieren, Korrigieren, Lernen, Anerkennen und Zutrauen.

Keine Führungstheorie. Sätze, die du tatsächlich sagen kannst.

Los geht's.

1. Wenn jemand eine Entscheidung wieder bei dir abladen will.

„Was brauchst du von mir, damit du das selbst entscheiden kannst?“

Warum das wirkt:

Du bietest Unterstützung an, ohne die Entscheidung wieder an dich zu ziehen. Damit bleibt die Verantwortung dort, wo sie hingehört – und du stärkst die Fähigkeit, selbst zu entscheiden.

Führung heißt nicht, jede Antwort zu liefern. Manchmal heißt sie, die richtige Frage zu stellen.

2. Wenn du Verantwortung wirklich abgeben willst.

„Leg los. Du musst es nicht so machen, wie ich es machen würde.“

Warum das wirkt:

Weil Entscheidungsfreiheit nur dann echt ist, wenn ein anderer Weg erlaubt ist. Wer jede Umsetzung nach dem eigenen Muster korrigiert, delegiert Aufgaben – aber keine Verantwortung.

Verantwortung braucht Spielraum.

3. Wenn das Ergebnis noch nicht gut genug ist.

„In dieser Form reicht das Ergebnis noch nicht. Lass uns konkret schauen, was fehlt.“

Warum das wirkt:

Du benennst klar den Leistungsanspruch, ohne die Person abzuwerten. Das Ergebnis darf kritisiert werden. Der Mensch muss dafür nicht klein gemacht werden.

Klar in der Sache. Fair zur Person.

4. Wenn jemand sich bei dir absichern will.

„Was würdest du entscheiden, wenn du mich nicht fragen könntest?“

Warum das wirkt:

Die Frage unterbricht das reflexhafte Absichern nach oben. Statt auf deine Freigabe zu warten, muss dein Gegenüber die eigene Einschätzung formulieren und Verantwortung dafür übernehmen.

Wer selbst denken soll, darf nicht für jedes Denken Erlaubnis brauchen.

5. Wenn ein Fehler passiert ist.

„Der Fehler ist passiert. Schwamm drüber. Was können wir in Zukunft besser machen?“

Warum das wirkt:

Du verschwendest keine Energie auf Schuldrituale. Der Fehler wird nicht geleugnet – aber der Blick geht nach vorn: Was lernen wir daraus? Was ändern wir? Was machen wir beim nächsten Mal besser?

Fehlerkultur zeigt sich nicht darin, dass keine Fehler passieren. Sondern darin, was danach passiert.

6. Wenn jemand einen Erfolg erzielt hat.

„Das war dein Erfolg. Nicht meiner.“

Warum das wirkt:

Anerkennung wirkt besonders dann, wenn sie nicht vereinnahmt wird. Gute Führung stellt sich nicht zwischen Menschen und ihre Leistung.

Wer Verantwortung gibt, sollte auch Erfolg dort lassen, wo er entstanden ist.

7. Wenn du Verantwortung übergibst – und trotzdem erreichbar bleibst.

„Du hast den Hut auf. Wenn du Unterstützung beim Tragen brauchst, bin ich da.“

Warum das wirkt:

Der Satz lässt keinen Zweifel daran, wer verantwortlich ist. Gleichzeitig signalisiert er Rückendeckung. Führung greift nicht sofort ein – sie ist verfügbar, wenn Unterstützung wirklich gebraucht wird.

Verantwortung lassen. Unterstützung anbieten. Nicht retten.

8. Wenn du Potenzial siehst.

„Ich sehe, was du kannst. Deshalb traue ich dir viel zu.“

Warum das wirkt:

Hohe Erwartungen fühlen sich anders an, wenn sie aus Zutrauen entstehen statt aus Druck. Du machst sichtbar, dass du Leistung nicht nur forderst, sondern Fähigkeiten wahrnimmst.

Menschen wachsen eher an Zutrauen als an Misstrauen.

Jetzt bist du dran.

Welcher dieser 8 Sätze fällt dir als Führungskraft am leichtesten?

Und welcher am schwersten?

Da liegt dein nächster Entwicklungsschritt.

Führung zeigt sich nicht in Leitbildern, Jahresgesprächen oder PowerPoint-Folien.

Sie zeigt sich in den Sätzen, die du sagst, wenn jemand einen Fehler macht.

Wenn ein Ergebnis nicht reicht.

Wenn jemand Verantwortung übernehmen soll.

Oder wenn du merkst, dass du gerade lieber selbst entscheiden würdest.

Gute Führung macht Menschen nicht abhängig von Führung.

Sie macht sie größer.

Sag's.

Und wenn Führung bei dir gerade komplizierter ist?

Manchmal reicht ein guter Satz nicht.

Weil hinter der Situation ein Konflikt steckt. Ein Change. Ein Team, das nicht mitzieht. Eine Entscheidung, die du nicht länger vertagen kannst. Oder eine Führungsrolle, in der du merkst: So wie bisher funktioniert es nicht.

Dann bring mir genau diese Situation.

Wir schauen uns an:

- Was willst du erreichen?
- Was passiert gerade wirklich?
- Wo musst du klarer führen?
- Welche Verantwortung gehört zu dir – und welche nicht?
- Was sagst und tust du als Nächstes?

1:1 FÜHRUNGSSPARRING

Klarheit für deine konkrete Führungssituation.

Verena Franzen · Klartext Raum

Macht. Sprache. Wirkung.