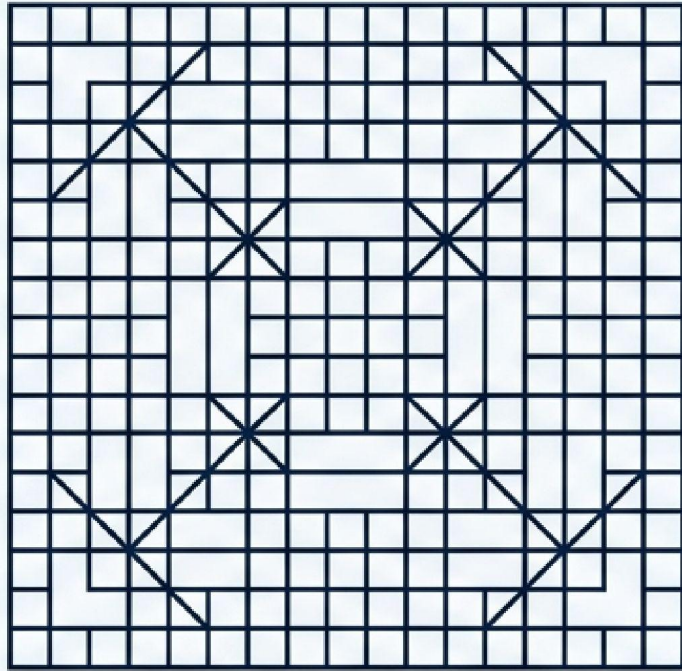


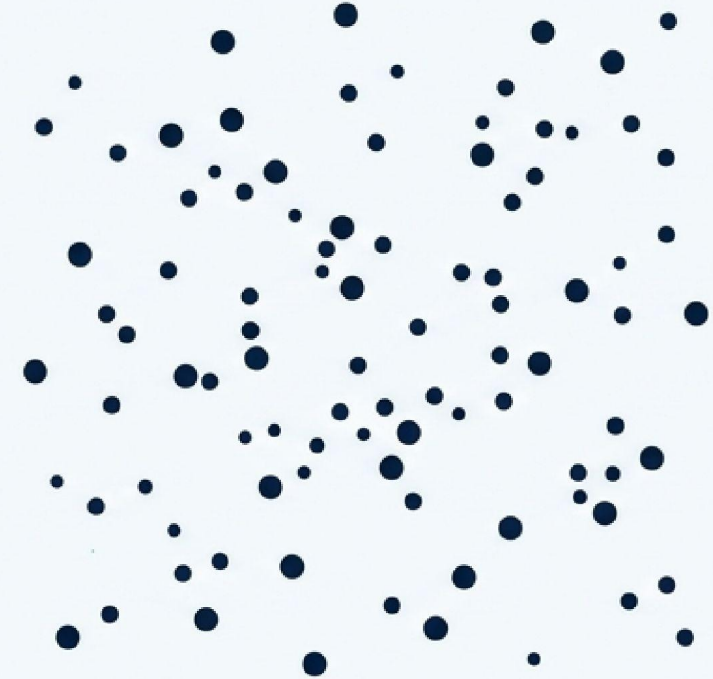
Tight-Loose-Tight

Führen mit klarem Rahmen und echter Freiheit.

Die Falle der Extreme



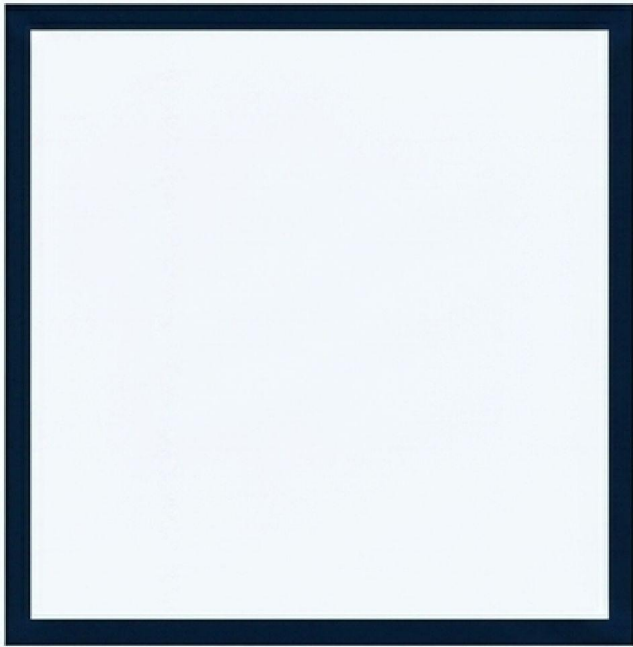
Totale Kontrolle verhindert das Beste →
Frust durch chronisches Micromanagement.



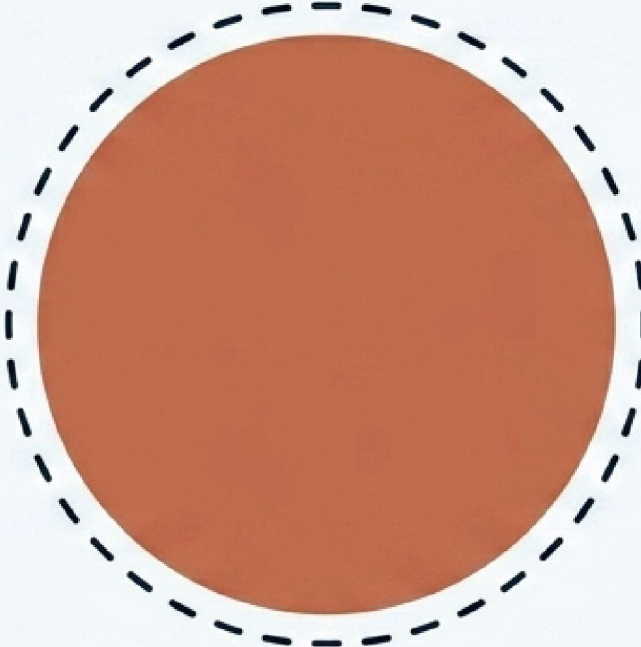
Totale Freiheit verhindert das Nötige →
Orientierungslosigkeit durch Laissez-faire.

Führung ≡ Ein bewusster Rhythmus statt eines starren Dauerzustands.

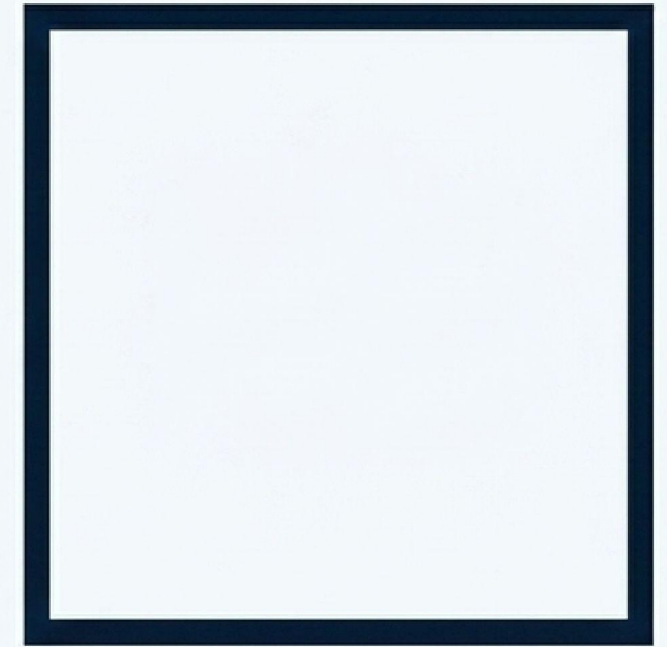
Die Anatomie von Tight-Loose-Tight



First Tight: Präzise
Richtung und Sinngebung
(das Was & Warum).

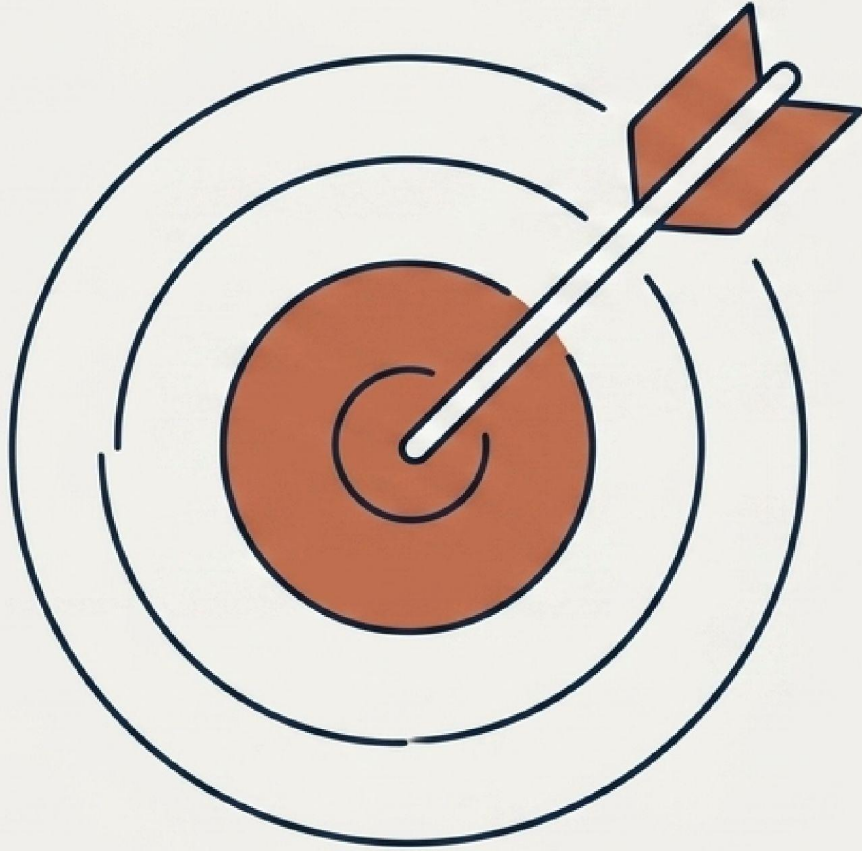


Loose: Radikales
Vertrauen in die
Umsetzung (das Wie).



Second Tight:
Strukturiertes Lernen im
Follow-up.

Die Architektur des ersten Tight



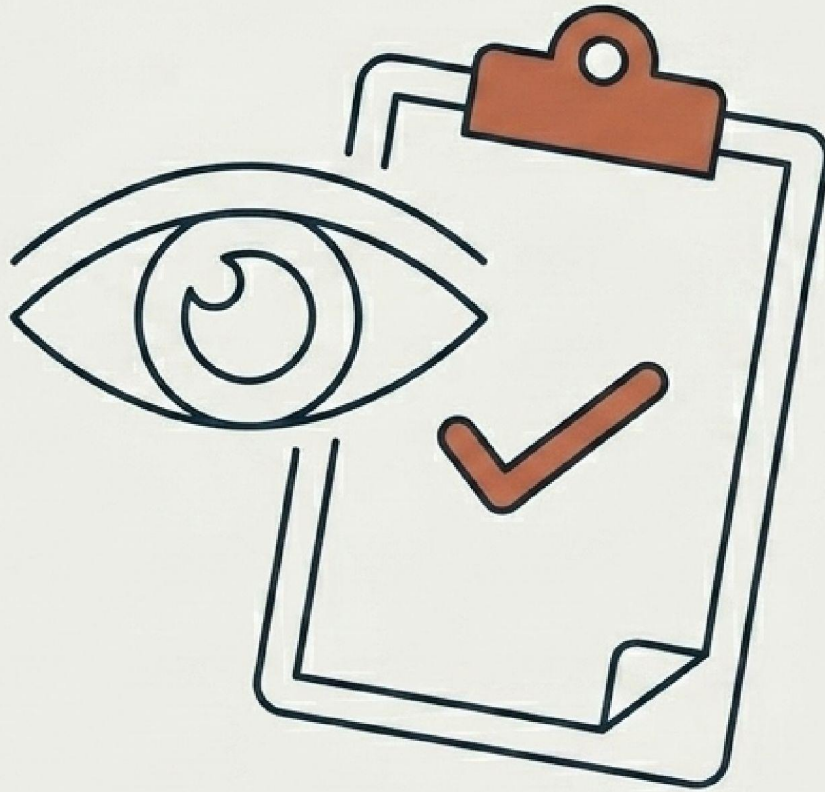
- Auftragsklarheit erfordert Präzision vor dem Start → Das „Warum“ legitimiert das „Was“.
- Unverhandelbares definieren $\equiv$ Festlegen von Qualitätsstandards und harten Grenzen.
- Delegation $\neq$ „Machen Sie da mal was.“

Die Psychologie des Loose



- Das **Wie** liegt nun konsequent in der Verantwortung des Teams.
- Das Eingreifen der Führungskraft $\neq$ Notwendigkeit zur Kontrolle (oft maskierte Angst).
- Gutes Loose $\equiv$ **Präsenten Vertrauen** ohne operativen Eingriff.

Die Struktur des zweiten Tight



- Verbindlicher Abgleich von ursprünglicher Vereinbarung und finalem Ergebnis.
- Fokus auf harte Daten und Fakten
→ Vermeidung jeglicher Spekulation.
- Zweck $\equiv$ Auswertung als Zeichen des Respekts und gemeinsames Lernen für die nächste Iteration.

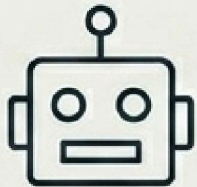
Die Typologie der Dysfunktionen



Loose-Loose-Loose: **Vernachlässigung** → Mitarbeiter suchen eigenen Sinn, was zu Chaos und Isolation führt.



Tight-Tight-Tight: **Der Kontroll-Wahn** → Ersticken jeglicher Autonomie und Innovationskraft.



Loose-Tight-Loose: **Der Jira-Manager** → Totale mechanische Prozesskontrolle ohne inspirierende Vision.

Die Grenzen der Methode Methode

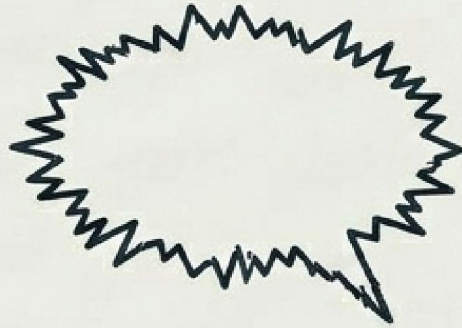


Fehlende Kompetenz:
Unerfahrene Teams brauchen
zwingend Struktur → Empower-
nomment ohne Vorberereitung ≡
Vernachlässigung.

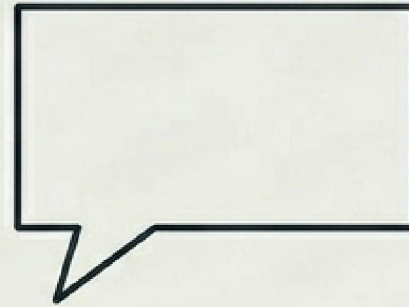
Routinen & Krisen: Ein einziger
richtiger Weg erfordert klare
Anweisung → Partizipation an
falscher Stelle untergräbt Sicherheit.

Fehlt Vertrauen, scheitert das
Modell → Beziehungsarbeit kommt
vor Methodenwahl.

Die Illusion der Delegation



Falsch: Spielraum bei Routineaufgaben erzeugt Ambiguität („Wie Sie den Dienstplan schreiben, liegt bei Ihnen“).



Richtig: Eindeutige Vorgaben stärken die Sicherheit („Der Dienstplan läuft bei Ihnen zuverlässig“).

Modell-Einsatz $\equiv$ Urteilsvermögen statt blinder Gewohnheit.

Das Mindset der Führungskraft



Der **Agatha-Christie-Modus**:
Geduldig beobachten statt sofort
operativ einzugreifen.

Die Enthüllung kommt erst ganz am
Ende → Ausgewertet wird, wenn die
Fakten auf dem Tisch liegen.

Moderne Führung ≡ Die eigene
„Kontroll-DNA“ kritisch hinterfragen
und aushalten.

Die diagnostische Reflexion



- ☐ War mein anfängliches „Warum“ wirklich präzise formuliert?
- ☐ Habe ich das „Wie“ in der Umsetzung konsequent dem Team überlassen?
- ☐ Fand am Ende ein ernsthaftes, respektvolles Gespräch über Fakten statt?