



## LEADERSHIP IMPULS Nr. 8 im April 2009 „Mehr mit weniger erreichen“

Liebe Leserinnen und Leser,

bei vielen Unternehmen bricht die Nachfrage ein, Leute werden in Kurzarbeit geschickt oder freigesetzt – und die verbliebenen Mitarbeiter müssen die Arbeit der anderen zusätzlich bewältigen, oft sogar noch bei reduziertem Gehalt. Marketing und Sales brauchen besondere Aufmerksamkeit und Engagement – aber die Budgets dafür werden gekürzt. Die Führungskräfte fragen sich, wie sie bessere Ergebnisse mit weniger Ressourcen erreichen können.

Was tun? **Weniger machen, aber das richtig!**

Gerade in unsicheren Zeiten ist es entscheidend, die Teams auf die absolut wichtigen Ziele zu konzentrieren und wie ein Fluglotse ein Flugzeug nach dem anderen sicher zu landen. Hektischer Aktivismus führt nur zur Verzettelung.

„Klar“, sagen Sie, „aber woher wissen wir, was jetzt absolut wichtig ist?“

Zwei Dinge sehen wir bei denen, die erfolgreich durch die turbulenten Zeiten navigieren:

- Sie analysieren glasklar, was sie heute ganz konkret tun können, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen – und fangen sofort mit der **Umsetzung** an. Eine 75% fertige Strategie, an der das Team mit 100% Energie arbeitet, bringt schneller greifbare Resultate, als eine 100% ausgearbeitete Strategie, an der dann nur mit 75% Schubkraft gearbeitet wird.
- Sie konzentrieren sich neben der Sachebene auch darauf, bei allen Beteiligten eine **Vertrauensbasis** zu schaffen. Wenn bei den Kunden oder auch innerhalb der Organisation das Vertrauen fehlt, können die besten Strategien oft nur mühsam und gegen viel Widerstand umgesetzt werden. Haben die Führungskräfte jedoch bei allen Beteiligten Vertrauen geschaffen, dann können innovative Ansätze auch zum Erfolg führen.

Diese beiden Dinge sind klare Aufträge für Führungskräfte. In meinem letzten **Leadership Impuls** hatte ich dafür plädiert, Führung nicht nur „von oben nach unten“ zu sehen, sondern vor allem auch als die Aufgabe jedes Einzelnen. Sie haben mir darin in weiten Teilen zugestimmt. Es gab aber auch diese Stimmen:

*„Gleichzeitig glaube ich aber auch, dass die Führungskraft eine Richtung vorgeben muss, die den Mitarbeitern den Rahmen vorgibt, in dem sie sich bewegen können“*

*„Gerade jetzt ist es wichtig, starke Führungspersönlichkeiten zu haben, die die Mitarbeiter insgesamt motivieren, gemeinsam Lösungen zu suchen“*

*„Eine Führungskraft muss/sollte führen, fachlich sowie menschlich“*



Dem stimme ich natürlich auch zu. Um die Metapher von oben wieder aufzugreifen: Selbst wenn die Teams ihre Flugzeuge voll verantwortlich steuern, so brauchen sie doch den Fluglotsen, der die Übersicht behält und verlässlich die Bahnen der einzelnen aufeinander abstimmt. Und je knapper der Raum wird, desto wichtiger wird vertrauensvolle Kooperation.

Was denken Sie? **Was ist entscheidend, um mehr mit weniger zu erreichen?** Sind Vertrauen und Umsetzung zurzeit wirklich die wichtigsten Führungsthemen?

Ich freue mich auf Ihre Meinung dazu!

Mit herzlichen Grüßen



Alexandra Altmann  
CEO/Geschäftsführerin

**FranklinCovey**  
**Leadership Institut GmbH**  
Deutschland | Schweiz | Österreich

Deutschland:  
Bavariafilmplatz 3  
D-82031 Grünwald  
Telefon: +49 (0)89452148-0  
Telefax: +49 (0)89452148-48  
Internet: [www.franklincovey.de](http://www.franklincovey.de)  
E-Mail: [info@franklincovey.de](mailto:info@franklincovey.de)

Schweiz:  
Bogenstrasse 7 – Postfach  
CH-9001 St. Gallen  
Telefon: +41 (0)71 771933  
Telefax: +41 (0)71 771964  
Internet: [www.franklincovey.ch](http://www.franklincovey.ch)  
E-Mail: [info@franklincovey.ch](mailto:info@franklincovey.ch)

Österreich:  
Parkring 10  
A-1010 Wien  
Telefon: +43 (0)1 3201622  
Telefax: +43 (0)1 3201623  
Internet: [www.franklincovey.at](http://www.franklincovey.at)  
E-Mail: [info@franklincovey.at](mailto:info@franklincovey.at)