

welchen Wahrscheinlichkeiten die Ergebnisse eintreffen. Versuchen Sie unter verschiedenen Gesichtspunkten das voraussichtliche Ergebnis Ihres Handelns zu erkennen.

5. Schritt: Wie entscheiden wir uns nun?

Nun geht es darum, die Alternativen zu bewerten und eine Entscheidung zu treffen. Je besser Ihre Vorarbeit war, desto leichter wird Ihnen nun die Entscheidung fallen. Zahlreiche Vorentscheidungen werden Sie schon in der Planungsphase getroffen haben. Versuchen Sie, nicht alle Entscheidungen selbst zu treffen, sondern ordnen Sie sich je nach Wichtigkeit verschiedenen Hierarchiestufen zu. Echte Führungsentscheidungen, die den Bestand und die Gesamtentwicklung des Unternehmens betreffen, können Sie nicht delegieren. Eine Vielzahl von Einzelentscheidungen, die nur Teilbereiche des Unternehmens betreffen, haben Sie auf der niedrigstmöglichen Ebene zu entscheiden.

6. Schritt: Jetzt müssen wir unsere Entscheidung noch durchsetzen!

Diese Durchsetzung kann immer dann zum eigenen Problem werden, wenn der Entscheider und derjenige, der sie ausführen muss, aufgabenmäßig oder organisatorisch getrennt sind. Die Ausführenden müssen die beschlossenen Maßnahmen kennen, die nötigen Fertigkeiten, aber auch Ressourcen und Kompetenzen für die Durchführung haben und entsprechend motiviert sein oder werden. Achten Sie auf das Klima im Unternehmen. Nicht jeder, den Sie mit der Durchsetzung von Maßnahmen beauftragen, ist dazu in der Lage oder wird von den Kollegen akzeptiert.

7. Schritt: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

Kontrolle hat nichts mit Misstrauen zu tun! Es geht darum, nach der Realisation der Maßnahmen zu prüfen, ob das gewünschte Ziel auch erreicht wurde. Nur so können Sie Erfolg messen. Und es reicht nicht festzustellen, ob man sein Ziel