

# 30 LEADERSHIP HACKS FÜR FÜHRUNG, DIE LIEFERT



## TRUSTBORN CONSULTING

Für Geschäftsführer und die zweite Führungsebene  
in vertriebsorientierten Unternehmen.

Wir verankern Führung, die entscheidet,  
auch wenn du nicht im Raum bist.

[www.trustborn.de](http://www.trustborn.de)

# LEADERSHIP ARCHITEKTUR FÜR FÜHRUNG, DIE LIEFERT

Du brauchst selten mehr Motivation im Team. Du brauchst ein Führungssystem, das liefert.

Dieses Dokument gibt dir 30 kleine Eingriffe, die schnell sichtbar machen, wo eure Leadership- Architektur trägt und wo sie euch ausbremst.



## WORAN DU ERKENNST, DASS EURE ARCHITEKTUR NICHT LIEFERT

- ✗ **Zusagen werden gemacht, aber nicht sauber eingelöst.**
- ✗ **Deadlines sind verhandelbar, Standards auch.**
- ✗ **Meetings erzeugen Status, aber ke**
- ✗ **Viel Aktivität, wenig Ergebnis.**
- ✗ **Verantwortung wandert nach oben, weil unten keine Klarheit sitzt.**

## DAS IST DER KERN

Führung, die liefert, ist kein Appell. Sie ist das Ergebnis von Leadership Architektur plus konsequenter Umsetzung im Alltag. Und sie steht und fällt mit Führungspersönlichkeit, wenn es unangenehm wird.

## SO NUTZT DU DIE HACKS

1. Wähle genau 1 Hack, der bei euch gerade am meisten Ergebnis bremst.
2. Setze ihn 7 Tage konsequent um. Nicht perfekt. Durchgehend.
3. Messe die Wirkung mit einer Frage: „Müssen wir weniger nachfassen?“
4. Wenn es wirkt, mache daraus einen Standard: Owner, Rhythmus, Regel, Review.

### LEADERSHIP ARCHITEKTUR IN 5 BAUSTEINEN

- ✓ **Entscheidungsregeln:** Wer entscheidet was, bis wann, mit welchen Inputs.
- ✓ **Rollen:** Owner, Schnittstellen, Verantwortungen.
- ✓ **Rhythmen:** Weekly, Monthly, Quarterly, weniger Ad hoc.
- ✓ **Standards:** Meetings, Kommunikation, Übergaben, Qualität.
- ✓ **Development:** Führung wird im Alltag gebaut, nicht im Seminar.

# FÜHRUNG OHNE TITEL: EINFLUSS ZÄHLT, NICHT DEINE POSITION

Titel geben dir Macht. Ergebnis-Lieferung entsteht durch Autorität. Autorität entsteht durch Verhalten. Wer Menschen bewegt, bekommt Zusagen, Einsatz und Qualität, auch ohne Hierarchie.



## INFLUENCE MAP

### WER LIEFERT DIR WIRKLICH ZU?

- Zeichne ein Netzwerk: Wer hört dir zu, wer vertraut dir, wer blockt dich.
- Markiere Beziehungen, die auf Vertrauen statt Hierarchie beruhen.
- Identifiziere 2 Personen, bei denen du aktiv mehr Commitment aufbauen musst.

**Hack#1**



## SHADOW OF THE LEADER

### DAS UNSICHTBARE VORBILD

- Dein Verhalten wird gespiegelt, ob du willst oder nicht.
- Beobachte bewusst: Welche Gewohnheiten deines Teams sind eine direkte Kopie von dir?
- Shadow Notiz: Notiere 3 Signale, die du setzt. Und was sie im Team auslösen.

**Hack#3**



## MIKROMOMENTE NUTZEN

### KLEINE GESTE, GROSSE WIRKUNG

- Ein 2-Minuten-Gespräch im Flur kann mehr Vertrauen stiften als eine Stunde Meeting.
- Stelle pro Tag eine unerwartete, Frage: „Was beschäftigt dich gerade?“ oder „Worauf bist du diese Woche stolz?“
- Nutze kurze Anerkennungsmomente: „Danke, dass du das so schnell gelöst hast!“

**Hack#2**

# DIE 72-STUNDEN-REGEL FÜR ENTSCHEIDUNGEN, DIE LIEFERN

Zögerliche Führung kostet nicht nur Zeit. Sie zerstört Lieferung. Die 72 Stunden Regel zwingt dich zur Klarheit: Entscheidung in drei Tagen. Danach folgt Kommunikation plus nächster Schritt.

## ENTSCHEIDUNGSFILTER: RELEVANZ, RISIKO, PRINZIPIEN

**Hack #4**

**Relevanz:** Hat es spürbare Wirkung auf Ergebnis oder Team?

**Risiko:** Was passiert im schlimmsten Fall? Ist das Risiko tragbar?

**Resonanz:** Passt die Entscheidung zu Strategie und Leitplanken?

➔ So eliminiert du Nebelentscheidungen und gewinnst Klarheit, welche Entscheidungen Chefsache sind. **Dein großes Ziel:** Statt 10 Punkten bleiben am Ende nur 1–2 wirkliche Entscheidungen auf der Agenda übrig. Diese kannst du innerhalb von 72 Stunden treffen.

## 72H-DELIVERY-CANVAS

**Hack #5**

Lege sofort fest: Entscheide ich heute, morgen oder übermorgen?

Schreibe maximal 3 Optionen auf.

Entscheide innerhalb von 72 Stunden und kommuniziere: Entscheidung, Begründung in einem Satz sowie den nächsten Schritt.

➔ Du zwingst dich zu einer klaren Deadline und reduzierst Entscheidungsstau. Statt endlos zu analysieren, legst du innerhalb von drei Tagen fest, wann du entscheidest und machst es damit verbindlich.

## WORST-CASE-SCHNELLTEST

**Hack #6**

Gib dir 30 Sekunden für die Frage: „Was ist der schlimmste Fall? Kann ich ihn tragen?“

Wenn tragbar: Entscheide sofort und kommuniziere deine Entscheidung klar.

Wenn nicht tragbar: Definiere die eine Information, die dir noch fehlt und beschaffe sie innerhalb von 72 Stunden.

➔ Du verhinderst endlose Abwägungen und kommst entweder sofort ins Handeln oder zielgerichtet in die Informationsbeschaffung.

# DIE INNERE BREMSE: WARUM DU NICHT LIEFERST, OBWOHL DU KANNST

Viele Führungskräfte scheitern nicht am Können, sondern an einer unsichtbaren Grenze: In kritischen Momenten werden Zusagen weich, Standards kippen, Konflikte werden vertagt. Ergebnis: Du lieferst unter deinem Niveau. Und dein Team übernimmt dieses Muster.

### Hack#7

#### Diagnose-Check Wo wirst Du weich?



Beobachte dich ganz genau: Wann relativierst du Zusagen nachträglich? Wann vertagst du Entscheidungen ohne neuen Termin? Wann gehst du ins Mikromanagement statt ins Klären?

Schreibe drei Situationen der letzten Monate auf, in denen du unlogisch gebremst hast.

**Nur wenn du Muster erkennst, kannst du sabotierende Verhaltensweisen gezielt durchbrechen.**

*Wo fehlt meinem Team  
Rückendeckung, weil ich selbst  
nicht konsequent bleibe?*



### Hack#8

#### Mental Reframe: Vom **zu viel** zum neuen **Standard**.

Stelle dir bewusst die Frage: „Wieviel Erfolg darf ich mir erlauben?“

Drehe das Narrativ: Erfolge sind kein Risiko, sondern Beweis deiner Wirksamkeit.

Trainiere die innere Sprache: Ersetze „Das ist zu viel“ durch „Das ist mein neues Normal“.

**In der Sekunde, in der du dein Narrativ änderst, transformierst du Schuldgefühle in Erlaubnis und stärkst deine innere Haltung.**

#### Erfolg sichtbar machen ohne Show



Verknüpfe Erfolge mit positiven Ritualen, z. B. bewusst feiern mit dem Team, Dankbarkeit aufschreiben.

Frage im Team: „Was haben wir fertig geliefert, woran merkt man es?“

Wiederhole das Ritual, bis „fertig“ wieder normal wird.

### Hack#9

**So verschiebst Du innere Erfolgsgrenzen Schritt für Schritt nach oben, ohne einen Rückfall in die Selbstsabotage.**

# DIE KUNST DES RADIKALEN WEGLASSENS

Exzellente Führung zeigt sich nicht darin, mehr zu tun. Sie zeigt sich im Mut, Dinge konsequent zu lassen. Wer radikal streicht, schafft Fokus, Energie und Wirkung. Jede zurückgewonnene Stunde ist eine Investition in das Wesentliche. Jede Priorität, die du für dein Team setzt, schafft Fokus und erhöht den operativen Erfolg.

Wer liefern will, muss Ballast entfernen. Fokus ist keine Tugend, sondern ein Design Prinzip.

## KILL-LIST-ÜBUNG

Was sofort gestrichen gehört

- Liste wiederkehrende Meetings, Projekte, Routinen auf.
- Frage: „Würde ich das neu starten, wenn es heute nicht existieren würde?“
- Wenn nein: streichen, delegieren oder automatisieren.

**Ergebnis:** Du schaffst Raum für das, was wirklich liefert.

**Hack #10**

## 80/20-REALITY-CHECK

Prioritäten neu justieren

- Analysiere: Welche 20 % deiner Aktivitäten erzeugen 80 % deiner Ergebnisse?
- Wenn eine Aktivität keinen messbaren Beitrag leistet → sofort eliminieren.
- Wenn sie beiträgt → schützen, vertiefen, vereinfachen.

**Ergebnis:** Du verlagerst Energie von Low-Impact-Aktivitäten auf High-Impact-Hebel.

**Hack #11**

## NOT-TO-DO-LISTE

Dein Delivery Schutzschild

- Erstelle eine Liste mit Dingen, die du NICHT mehr tust. Zum Beispiel: Emails lesen, in denen Du in CC stehst.
- Teile diese Dinge mit deinem Team: Transparenz schafft Verbindlichkeit.
- Überprüfe die Liste monatlich, streichen ist eine wichtige Disziplin.

**Ergebnis:** Du etablierst eine Kultur des Fokus und zeigst deinem Team, dass Weglassen genauso wichtig ist wie Tun.

**Hack #12**

# DIE MACHT DER FRAGEN: DEIN TEAM KENNT DIE ANTWORTEN SCHON

## Hack #13

### 5X WARUM: VON DER OBERFLÄCHE ZUM KERN

- Stelle bei jedem Problem bis zu fünfmal die Warum-Frage.
- Wird die Ursache nach 2–3 Fragen sichtbar → dort ansetzen.
- Wenn keine echte Ursache kommt. → Das Problem ist nur das Symptom.

*Erkenne die Wurzel des Problems und bekämpfe nicht nur die Symptome.*

### ZUKUNFTSFRAGEN 10X-DENKEN IM TEAM STIMULIEREN

- Frage: „Was wäre möglich, wenn wir zehnmal größer denken?“
- Wenn Ideen kommen → priorisiere 1–2 mutige Ansätze.
- Wenn Widerstand kommt → nachhaken: „Was hindert uns daran?“

*Du förderst Mut, Vision und strategisches Denken im Team.*

## Hack #14

### KILLERFRAGE „WAS FEHLT?“ HEBEL FÜR INNOVATION

- Frage in Meetings: „Was fehlt noch, damit wir liefern können?“
- Wenn etwas fehlt: notieren, Owner setzen, Termin setzen.
- Wenn nichts fehlt: Dann ist es entscheidungsreif.

## Hack #15

**Die Qualität deiner Fragen bestimmt die Qualität der Antworten deines Teams. Führung heißt nicht, alle Lösungen zu liefern, sondern die richtigen Fragen zu stellen. Wer fragt, führt. Wer erklärt, limitiert.**

# DAS ETHOS-UPDATE: FÜHRUNG MIT SINN STATT KPI-MARATHON

Zahlen allein bewegen keine Menschen. Wirkungsvolle Führung verbindet Kennzahlen mit Sinn und Kultur. Dein Ethos ist der Rahmen, in dem Ergebnisse entstehen und der Kern, warum Menschen dir folgen. Ohne Ethos bleiben Empathie und Ergebnisse Stückwerk.

Simon Sinek sagt dazu: "Beginne immer erst mit dem Warum."

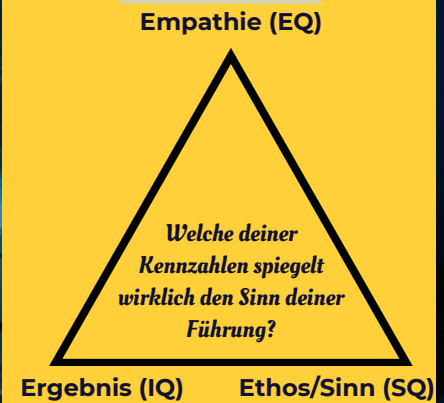
## Hack #16

### PURPOSE-ALIGNMENT-CHECKLISTE

- Prüfe jedes KPI mit drei Fragen: Trägt es zu unserer Vision bei? Steuert es Verhalten? Stärkt es Vertrauen?
- Wenn ja → behalten und klar kommunizieren.
- Wenn nein → streichen oder neu definieren.



*Du stellst sicher, dass Kennzahlen nicht nur messbar sind, sondern auch Bedeutung haben. Mitarbeiter, die einen Sinn in ihrer Arbeit erkennen, sind resilienter, kreativer und zufriedener.*



## Hack #17

### KPI-FILTER: SINNVOLL ODER SINNLOS?

- Liste deine Top 10 KPIs.
- Für jedes KPI: Welche Entscheidung steuert es, wer ist Owner?
- Ohne Entscheidung und Owner: raus oder radikal vereinfachen.



*So reduzierst du den KPI-Overkill und stärkst die Klarheit im Team. Gleichzeitig nimmst du Druck aus der Organisation.*

## Hack #18

### WEEKLY WHY FRAGE STATT FLUFF

- Starte das Weekly mit: „Wozu tun wir das diese Woche konkret?“
- Wenn keine klare Antwort kommt: Es fehlt Orientierung oder Priorität.
- Ziel: Ethos, Empathie und Ergebnis in eine Linie bringen, damit Leistung nicht zerfällt.



*Dein Ziel ist es, Rituale zu etablieren, die Ethos, Empathie und Ergebnis miteinander verknüpfen.*



## UNANGENEHME WAHRHEITEN

# DAS GESPRÄCH, DAS DU VERMEIDEST

Führung zeigt sich nicht in den einfachen Gesprächen, sondern in den schwierigen. Wer unangenehme Wahrheiten anspricht, gewinnt Klarheit, Vertrauen und Respekt. Vermeidest du sie, verlierst du Autorität, egal wie hoch deine Position ist.

### Hack #19

#### 3-Ws für schwierige Gespräche (Ergebnis)

Schaffe Klarheit, ohne dich in Rechtfertigungen oder endlosen Diskussionen zu verlieren.

- **Wahrnehmung:** Benenne die Fakten klar, ohne zu bewerten. Kritisiere das Verhalten nicht die Person.
- **Wirkung:** Beschreibe, warum und wie das Verhalten das Ergebnis oder Team belasten.
- **Wunsch:** Was gilt ab jetzt, wer macht was bis wann?

#### Körpersprache als Machtverstärker (Empathie)

Dein Gegenüber soll Sicherheit und Ernsthaftigkeit spüren, auch ohne viele Worte.

- Bewusste Haltung: Aufrecht, offener Brustkorb, Blickkontakt.
- Stimme: Tief und ruhig, kein unnötiges Tempo.
- Wenn du Nervosität spürst: Mache eine Pause, atme durch und halte die Stille aus.

### Hack #20

#### No-Excuse-Regel: Führung ohne Hintertür (Ethos)

Du setzt ein Ethos von Verbindlichkeit und Verantwortung, für dich *und* dein Team.

- „Wir klären das jetzt, nicht irgendwann.“
- Wenn Ausreden kommen: zurück auf Verantwortung und nächste Schritte.
- Sobald Klarheit da ist: Owner, Termin, Check in festlegen.

### Hack #21

#### Reflexionsfragen:

**Welches Gespräch vermeidest du gerade? Welchen Preis zahlst du bzw. dein Team dafür?**

# LEKTIONEN AUS HOCHRISIKO-UMGEBUNGEN

Wenn alles auf dem Spiel steht, zählt nur eines: Klarheit in der Führung. Piloten, Ärzte und Spezialeinheiten trainieren Routinen, die in Sekunden über Leben oder Tod entscheiden. Was in Extremsituationen funktioniert, ist auch im Business anwendbar, sofern du es konsequent überträgst. Extrem Situationen zwingen Klarheit. Genau das fehlt im Alltag vieler Unternehmen.

**Hack #22**

## Lektion aus der US Army: After Action Report. Lernen wie die Profis

- De-Briefing nach jedem Projekt / Kundentermin:
  - Was war geplant?
  - Was ist tatsächlich passiert?
  - Warum ist es so passiert?
  - Was lernen wir daraus? Was machen wir beim nächsten Mal anders?
- Wenn Antworten konkret sind → sofort Handlungsanweisungen ableiten.
- Wenn Ausreden oder Schuldzuweisungen auftauchen  
→ **Fokus zurück auf Fakten und Learnings.**

*Nur so sicherst du systematisches Lernen aus jeder Situation und verankerst Verbesserungen in deinem Team.*

ERGEBNIS

**Hack #23**

EMPATHIE

## Lektion aus dem Kalten Krieg: Red-Team-Taktik gegen Betriebsblindheit

- Bestimme bewusst jemanden, der deine Pläne kritisch angreift.
  - Rolle definieren: „Deine Aufgabe ist es, meinen Plan zu zerschlagen.“
  - Szenarien testen: „Was würde unser ärgster Konkurrent tun?“
  - Learnings ziehen: „Welche Lücke haben wir bisher übersehen?“
- Wenn echte Gegenargumente kommen → wertschätzen und prüfen.
- Wenn alle nur nicken → gezielt Skepsis einfordern.

*Du stärkst psychologische Sicherheit und schärfst Entscheidungen durch Vielfalt.*

## Lektion aus dem Krisenmanagement: Notfall-Playbook. Führen unter Druck

- Definiere 3 Prinzipien, 3 Rollen & 3 Kommunikationsregeln für Krisen.
- Wenn der Druck steigt → halte dich an die Prinzipien, nicht an Panik.
- Wenn Chaos droht → fokussiere auf das Eine, was nicht scheitern darf.

*Du führst dein Team mit einem klaren Wertekompass, vor allem im Ausnahmezustand. Hier entscheidet sich, was der Organisation wichtig ist. Jetzt beobachten dich die Mitarbeiter: Du gewinnst ihr Vertrauen, oder du verlierst es. Möglicherweise für immer.*

ETHOS

**Hack #24**

## Hack#25

### Flow-Trigger erkennen und nutzen

- Wann arbeitest du am produktivsten, unter welchen Bedingungen?
- Wenn Fokus hoch: Bedingungen replizieren, klare Ziele, klare Zeitfenster.
- Wenn Ablenkung hoch: Störquellen systematisch eliminieren.

Ergebnis: Du aktivierst gezielt Performance Hotspots.

### Stress-Aufgaben in Flow-Aufgaben reframe

- Wie gestalten wir die Aufgabe so, dass sie fordert, aber nicht überfordert?
- Zu leicht: Level erhöhen.
- Zu schwer: Unterstützung oder Training.

Ergebnis: Mehr Leistung, weniger Widerstand.

## Hack#26

### Team-Flow durch Synchronisation

- Baue feste Rituale ein: Start-Check-ins, gemeinsame Review-Sessions, Fokuszeiten.
- Synchron arbeiten: gemeinsamer Rhythmus, weniger Kontextwechsel.
- Wenn jeder isoliert agiert → bewusst Synchronisation schaffen.

Ergebnis: Weniger Reibung, mehr saubere Lieferung.

## Hack#27

## LEADERSHIP DEVELOPMENT IM ALLTAG

# FLOW-HACKS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Flow ist kein Wohlfühl Zustand. Flow ist maximale Lieferfähigkeit ohne Reibungsverluste. Er entsteht, wenn Anspruch und Fähigkeit im Gleichgewicht sind. Führungskräfte, die Flow bei sich und im Team bewusst erzeugen, steigern Leistung, Engagement und Sinn, ganz ohne Druck und Dauerstress.

Auch erfahrene Führungskräfte brauchen regelmäßig einen Neustart. Ein Reset alle 100 Tage schafft Klarheit, Energie und Fokus, damit Führung wieder liefert. Statt dich von Routinen treiben zu lassen, entscheidest du aktiv, was bleibt, was geht und was neu beginnt.

01.

## LEADERSHIP-AUDIT: WAS TRÄGT, WAS BREMST?

- Liste deine Routinen, Gewohnheiten und Verantwortungen auf.
- Wenn sie deine Wirksamkeit stärken → beibehalten.
- Wenn sie Energie rauben → eliminieren oder delegieren.

*Erkenne welche deine größten Hebel für Wirksamkeit sind und was Ballast ist, den du loslassen kannst.*

**Hack#28**

02.

## RITUAL: 3 DINGE STREICHEN, 3 DINGE STARTEN

- Notiere drei Dinge, die du sofort beenden willst.
- Ergänze drei neue Initiativen, die Output steigern.
- Wenn Liste konkret → im Kalender verankern.
- Wenn nur vage → nachschärfen, bis es messbar ist.

*Übersetze deine Reflexion in klare Handlungen.*

**Hack#29**

03.

## RESET-CANVAS: DEIN NEUSTART AUF EINER SEITE

- Zeichne drei Spalten: Beenden – Beibehalten – Beginnen.
- Fülle jede Spalte mit maximal drei Punkten.
- Platziere die fertige Canvas sichtbar (Büro, Notubuch).

*Sorge für eine visuelle Roadmap für deinen 100-Tage-Neustart.*

**Hack#30**



Plane die nächsten 100 Tage wie Sprints: kurz, fokussiert, überprüfbar. Nach jedem Sprint justierst du nach.

*„We must let go of the life we have planned,  
so as to accept the one that is waiting for us.“*  
— Joseph Campbell

# LEADERSHIP-ARCHITEKTUR

## DEIN FÜHRUNGS-BETRIEBSSYSTEM

Führung scheitert selten am Wissen. Sie scheitert an fehlender Architektur und mangelnder Umsetzung im Alltag. TRUSTBORN Consulting verbindet: Leadership Architektur & Leadership Development, so dass Führung wieder liefert.

### ERGEBNIS

- ✓ **Führungs-Canvas** für Ziele, Rollen, Prinzipien klar und überprüfbar
- ✓ **Rollen & Spielregeln** Meeting- & Kommunikationsstandards
- ✓ **6-Wochen-Cadence:** Fester Takt, Weekly Team, monthly Review,...
- ✓ **KPI-Starterboard:** 3 Leitmetriken, die Entscheidungen steuern

#### Spürbare Effekte:

Weniger Nachfragen, klare Verantwortung, schnellere Entscheidungen.

### ABLAUF

- 1 Assess:** Lagebild (Interviews, Dokumente, Meeting-Shadowing)
- 2 Align:** Leitplanken (Ziele, Prinzipien, No-Gos), Rollen-Klarheit
- 3 Activate:** Co-Build der Routinen, Templates, Entscheidungsregeln
- 4 Anchor:** Probelauf in 2-3 Schlüsselforen, Feinschliff & Handover

#### Klare Struktur & Nachhaltigkeit:

Wir bauen Standards, die im Anschluss ohne mich weiterlaufen.

### ERFOLGSKRITERIEN & MESSUNG

↓ 20-30% weniger Meetingzeit

↑ Höhere Verbindlichkeit

↑ Schnellere Entscheidungen

↑ Team-NPS



Vertrauliches Erstgespräch buchen  
[www.trustborn.de/erstgesprach](https://www.trustborn.de/erstgesprach)

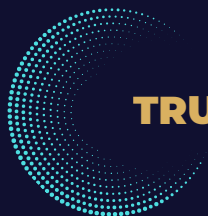
# IN FÜHRUNG INVESTIEREN, DIE LIEFERT

**Du möchtest ein Führungssystem bauen, das liefert, oder deine Führungskräfte dahin entwickeln?**

**Du willst:**

- ✓ **Mehr Engagement im Team?  
Bessere Ergebnisse?**
- ✓ **Schnellere Entscheidungen  
mit klarer Ownership?**
- ✓ **Mehr Fokus, weniger Meeting Nebel**

**HIER RÜCKRUF  
ANFRAGEN**



**TRUSTBORN consulting**  
[www.trustborn.de](http://www.trustborn.de)

[mail@trustborn.de](mailto:mail@trustborn.de)