

EPOCH TIMES

MEINUNG

Rolf Hempel

„Genug gearbeitet“ – Entscheidungen: Der Mut, Arbeit zu beenden

Wer eine Aufgabe oder ein Projekt beenden kann, gewinnt Tempo und Beweglichkeit. Denn ein Unternehmen, das alles mitschleppt, kann nicht gut auf Neues reagieren – auch nicht auf KI, Marktveränderungen oder politische Anforderungen.



Entlastung beginnt manchmal mit einer einfachen Entscheidung: Weg damit! Kein Workshop. Kein Strategiepapier. Nur das Ende einer Arbeit, die ihre Wirkung verloren hatte.

Foto: fizkes/iStock



Rolf Hempel
28. Juni 2026

Lesedauer: 3 Min.

Entscheidungen werden meist mit Start verbunden. Wir entscheiden uns für ein Projekt, eine Maßnahme, eine neue Rolle, ein neues Tool oder einen neuen Prozess.

Selten feiern wir die andere Seite: die Entscheidung, etwas zu beenden.

Dabei entsteht Überlastung oft nicht durch das Neue allein. Sie entsteht, weil das Alte weiterläuft. Jede neue Idee setzt sich oben auf die alten Gewohnheiten. So werden Organisationen schwer. Nicht durch einen großen Fehler, sondern durch viele kleine Nicht-Entscheidungen.



„Das machen wir noch nebenbei.“ Dieser Satz ist ein Warnsignal. „Nebenbei“ ist der Ort, an dem Qualität stirbt und Menschen müde werden.

In einem Unternehmen wurden über Jahre hinweg neue Berichte eingeführt. Jeder hatte einmal einen guten Grund. Aber niemand prüfte, ob sie noch gebraucht wurden. Als wir die Empfängerliste anschauten, stellte sich heraus: Zwei Berichte wurden von niemandem aktiv genutzt. Einer wurde gelesen, aber nie als Entscheidungsgrundlage verwendet. Trotzdem saßen Menschen jeden Monat daran.

Die Entlastung begann mit einer einfachen Entscheidung: weg damit. Kein Workshop. Kein Strategiepapier. Nur das Ende einer Arbeit, die ihre Wirkung verloren hatte.

Führung zeigt sich nicht nur darin, Arbeit zu verteilen. Führung zeigt sich darin, Arbeit zu schützen. Und Schutz bedeutet manchmal: Dieses Thema endet jetzt.

Drei Fragen helfen beim Beenden:

- Würden wir diese Aufgabe heute neu einführen, wenn es sie noch nicht gäbe?

- Wer nutzt das Ergebnis wirklich für eine Entscheidung?
- Was passiert konkret, wenn wir es vier Wochen nicht tun?

Viele Führungskräfte fürchten, dass ein Stopp als Schwäche wirkt. Das Gegenteil ist oft der Fall. Ein sauber begründeter Stopp wirkt wie Klarheit. Er zeigt: Wir nehmen die Energie unserer Menschen ernst.

Genug gearbeitet. Nicht alles, was einmal sinnvoll war, verdient ein dauerhaftes Mandat.

Besonders bei Projekten ist das Beenden schwer. Weil schon Zeit investiert wurde. Weil Gesichter daran hängen. Weil ein Abbruch nach Scheitern klingt. Doch manchmal ist das Festhalten teurer als der ehrliche Schnitt.

Ein guter Stopp-Satz lautet: „Wir beenden das nicht, weil es falsch war. Wir beenden es, weil es jetzt nicht mehr die wichtigste Wirkung erzeugt.“ Das nimmt Schuld aus der Entscheidung und bringt Strategie hinein.

Wer beenden kann, gewinnt Tempo. Nicht Hektik, sondern Beweglichkeit. Denn ein Unternehmen, das alles mitschleppt, kann nicht gut auf Neues reagieren – auch nicht auf KI, Marktveränderungen oder politische Anforderungen.

Genug gearbeitet. Welche Aufgabe läuft bei Ihnen nur noch, weil niemand den Mut hatte, sie offiziell zu beenden?

Rolf Hempel | www.b-steps.de/summit | b-steps summit



Dieser Artikel hat mich
besonders interessiert!



Dieser Beitrag stellt ausschließlich die Meinung des Verfassers oder des Interviewpartners dar. Er muss nicht zwangsläufig die Sichtweise der Epoch Times Deutschland wiedergeben.