

Wir hoffen, dieser Leitgedanke unterstützt Sie beim Erreichen Ihrer Ziele:

[Newsletter in PDF-Form ausdrucken.](#)

## Newsletter-Serie „Leading Simple©“ – Teil 2

### Zweite Aufgabe einer Führungskraft: Unternehmenszweck erfüllen

**GRUNDL.**  
LEADERSHIP  
INSTITUT

**Leading Simple©**

**Erfolgreich indirekt Führen –  
durch Systeme**

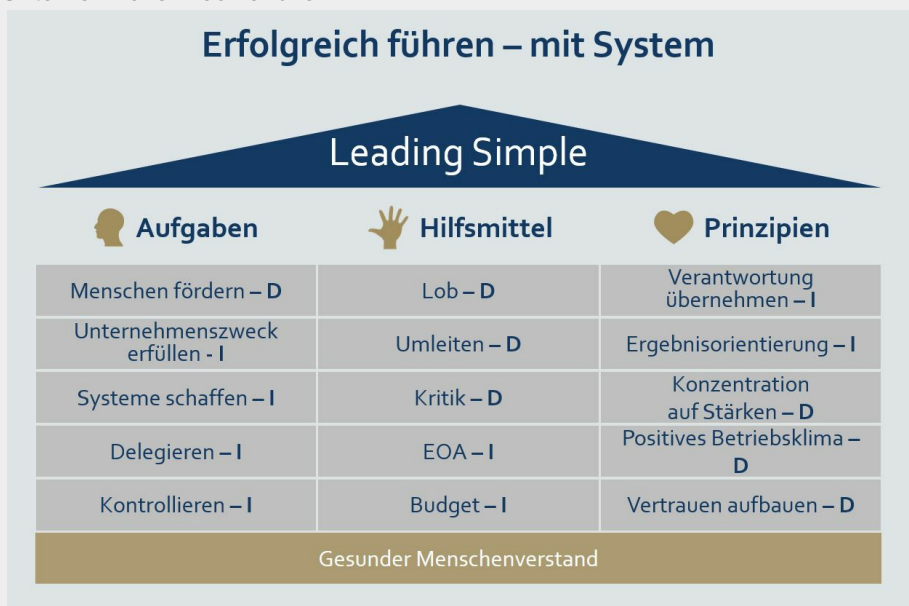
Indirekt

Direkt

Jedes Unternehmen wurde geschaffen, um einen bestimmten individuellen Zweck zu erfüllen. Ein gemeinsamer

Zweck vereint Menschen und bündelt ihre Energie. Das Grundl Leadership Institut zum Beispiel erforscht und lehrt hochwertige Unterscheidungen, damit Ihr Leben zum besten Lehrer wird.

In unserer Newsletter-Serie „Leading Simple© – Führen kann so einfach sein“ stellen wir Ihnen die fünf Aufgaben, Hilfsmittel und Prinzipien einer Führungskraft vor. Beim letzten Mal haben wir über die erste Aufgabe einer Führungskraft „Menschen fördern“ gesprochen. Heute möchte ich Ihnen die zweite Aufgabe vorstellen: den Unternehmenszweck erfüllen.



**Leading Simple©** beschreibt ein einheitliches Führungssystem, das symbolisch für das Führen mit Kopf, Hand und Herz steht: Der Kopf möchte verstehen, was er tun muss – also welche Aufgaben wirklich entscheidend sind. Die Hand möchte wissen, womit sie zupacken soll – also welche Hilfsmittel der Führung zur Verfügung stehen. Das Herz orientiert sich am Warum, an Prinzipien und Werten.

### **Kennen Sie die höhere Idee Ihres Unternehmens?**

Der materielle Zweck von Wirtschaftsorganisationen ist für alle Unternehmen gleich: Profit machen. Was vielen Führungskräften und Mitarbeitern aber oft nicht bewusst ist: Jedes Unternehmen sollte gleichzeitig einer höheren Idee folgen, mit der es eben jenes Geld verdient. Dieser individuelle Zweck ist oft abstrakt und wird nicht selten ausgeblendet – sowohl auf Manager- als auch auf Mitarbeiterebene.

Ein paar Beispiele: Stellt ein Hersteller von Autoreifen einfach nur Pneu her? Nein, er möchte Autos effizienter und sicher machen. Hatte Apple mit dem Ipod ein Gerät zum Musikabspielen entwickelt? Nein, das Produkt sollte „1.000 Songs in deiner Tasche“ ermöglichen. Und Edison wollte damals keine Glühbirne erfinden, sondern Licht in das Leben der Menschen bringen. Welchen Zweck erfüllt Ihr Unternehmen? Dieser individuelle Zweck sollte ausgerichtet sein an sozialen Zielen (Armut, Menschenrechte, Umweltschutz ...), technischen (Nanotechnologie, Energiesparen ...) oder medizinischen Zielen (Heilverfahren gegen Krebs, Diabetes...). Die zweite Aufgabe einer Führungskraft ist daher, genau dieses Ziel zu verinnerlichen und vorzuleben. Damit Mitarbeiter den höheren Sinn ihrer Arbeit erkennen und sich mit dem Unternehmen identifizieren können.

### **Identifikation setzt Kräfte frei: Win-win für Mitarbeiter und Unternehmen**

Jede Firma, jede Führungskraft und auch die meisten Mitarbeiter wünschen sich, dass sich Angestellte mit den Werten des Unternehmens und dessen Produkten identifizieren können. Identifikation setzt Energien für den Alltag und für das Erreichen von Zielen frei. Je fokussierter Menschen innerhalb des Unternehmens für dessen Zweck arbeiten, umso effektiver ist es. Identifikation bringt Begeisterung und Motivation. Und der Unternehmenszweck ist die größte Identifikationsbasis überhaupt.

Dieser besteht eben nicht darin, möglichst viel Geld mit irgendwelchen Produkten zu verdienen. Natürlich kann kein Unternehmen ohne Geld bestehen und seine Idee umsetzen. Ohne Gewinn kann es keine Gehälter zahlen, keine Ausbildung gewährleisten, keine Sozialleistungen finanzieren, keine Entwicklung anstoßen. Doch Gewinn ist nur Mittel zum Zweck – und nicht Selbstzweck. Vielmehr geht es darum, die Welt ein Stück besser zu machen und dafür einen verdienten Erlös zu erzielen. Meine persönliche [Mission](#) zum Beispiel ist es, anderen zu Kraft und Größe zu verhelfen. Mit diesem höheren Zweck muss ein Unternehmen dann die Köpfe und Herzen der Mitarbeiter erreichen. Aber auch Mitarbeiter müssen sich dafür öffnen und sich klugerweise mit dem höheren Zweck ihres Unternehmens identifizieren wollen.

Leider wird der individuelle Zweck oft nicht hinreichend betont. Die Folge? Führungskräfte und Mitarbeiter wissen nicht, wie wertvoll der Beitrag ihrer Firma für ihr Land oder die Welt ist. So haben sie niemals den Stolz entwickelt, der die Quelle gesunder Eigenmotivation ist. Sie denken nur an sich und identifizieren sich nicht mit den Zielen des Betriebes. Dabei ist solch eine Einstellung weder für das Unternehmen noch für den Mitarbeiter hilfreich. Denn wer sich zurückhält, limitiert sich und wird wirkungslos. Er verliert die Freude an seiner Arbeit, schadet dem Unternehmen und sich selbst.

### **Wie genau entsteht dieses Zugehörigkeitsgefühl?**

Identifikation ist eine emotionale Verbundenheit, die Unternehmen ihren Mitarbeitern ermöglichen müssen. Gleichzeitig müssen Mitarbeiter dieses auch annehmen. 50 zu 50! Ein Beispiel: Wie lerne ich ein Kind zu lieben (Identifikation), das nicht meine Gene hat? Indem ich mich mit dem Kind beschäftige. Je mehr ich mich ihm gegenüber öffne und mich ihm ehrlich widme, desto eher wächst es mir ans Herz. Lässt sich das Kind aber nicht auf mich ein, wird daraus nichts. Immer ist der Wille beider nötig.

Übertragen auf das Geschäftsleben heißt das: Beide Seiten müssen sich bemühen. Die Firmenwerte und Firmenziele geben Orientierung, die Führungskraft setzt diese um und lebt sie vor. Die Mitarbeiter nehmen das Angebot an und beschäftigen sich mit den gemeinsamen Werten und Zielen.

### **Tipps für Führungskräfte**

Geben Sie Ihren Mitarbeitern Raum und Zeit, sich mit neuen Ideen, Produkten und Veränderungen zu beschäftigen. Fordern Sie diese Beschäftigung jedoch auch klar ein.

- Setzen Sie sich mit Ihren Mitarbeitern individuell auseinander und schätzen sie wert. Wer als Chef nur über das Ziel motivieren will, erwirkt nur Dienst nach Vorschrift.
- Geben Sie sich stimmig! Für Ihre Stärken werden Sie respektiert, für Ihre Schwächen geliebt! Nur, wenn Sie zeigen, wer Sie wirklich sind, können Ihre Mitarbeiter selbst herausfinden, was sie an Ihnen nachahmenswert finden.
- Lassen Sie mitreden und mitgestalten, ohne sich in alles hineinreden zu lassen. So schaffen Sie Raum für Identifikation.

### **Tipps für Mitarbeiter**

- Ergreifen Sie die gebotenen Möglichkeiten und Angebote der Führungskräfte.
- Bemühen Sie sich aktiv um Identifikation. So schaffen Sie sich Ihre eigene Antriebsquelle und machen sich weniger abhängig von äußeren Faktoren.
- Fordern Sie Vorbilder ein und folgen Sie ihnen.
- Lernen Sie nicht nur, was Sie wissen müssen, um beispielsweise ein Produkt zu verkaufen. Ein kluger Mitarbeiter sucht nach Gründen, sich zu begeistern. Wenn er etwas verkauft, greift der Interessent nicht wegen der Daten zu, sondern wegen des Leuchtens in den Augen des Verkäufers.

Identifikation ist eine starke Emotion und eine enorme Kraftquelle. Nur, wer sich tiefer auf Aufgaben, Ideen und Werte einlassen kann, erfährt Erfüllung und reifes Glück – privat und beruflich. Dabei geht es nicht um totale Überschneidung, sondern um eine passende, stimmige Schnittmenge. Führungskräfte sollten den Raum dafür

geben, und Mitarbeiter sollten diese Einladung dankend annehmen. Das ist klug und smart. Dabei wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Ihr Boris Grundl

P.S. Auch wir haben an unserem Unternehmenszweck gefeilt und so unser Profil geschärft. Die Grundl Leadership Akademie hat sich zum „**Grundl Leadership Institut**“ transformiert. Das Ergebnis einsehen können Sie ab sofort auf unserer neuen Internetpräsenz: [www.grundl-institut.de](http://www.grundl-institut.de). Wir freuen uns auf Ihren Eindruck!

---

### **Seminar-Livemitschnitt: Unterscheidung „Schuld – Verantwortung“**

Verantwortung und Schuld: Beide Worte werden oft benutzt – in der Mitarbeiterentwicklung, Kindererziehung oder Partnerschaft. „Schuld“ löst beim Betroffenen immer ein Rechtfertigungsgefühl aus. Das Wort belastet, unterdrückt, lähmt. Boris Grundls Appell daher: Ersetzen Sie das Wort Schuld immer durch Verantwortung! Im [Livemitschnitt](#) aus seinem Seminar "Leading Simple© – Erfolgreich indirekt führen" spricht Boris Grundl genau über diese Unterscheidung.

### **Intensiv-Seminar „Steh auf!© ... und triff bessere Entscheidungen!“ – 18. bis 20. Oktober 2018**

Wollen Sie Ihre inneren Berge bezwingen? Suchen Sie einen Weg, durch tiefe Klarheit Ihrer Werte Ihre Lebensträume zu verwirklichen? Dann besuchen Sie das Intensiv-Seminar „*Steh auf!© ... und triff bessere Entscheidungen!*“ vom 18. (abends) bis 20. Oktober am Schluchsee im Schwarzwald. Ein **Video zu den Inhalten** gibt es [hier](#). Den Prospekt finden Sie [hier](#), anmelden können Sie sich [hier](#).

### **Intensiv-Seminar „Kraft durch Sprache© – Handlungsimpulse“ – 22. bis 24. November 2018**

Wollen Sie wissen, wie Sie und andere Menschen durch Kommunikation in kraftvolles Handeln kommen? Besuchen Sie das Intensiv-Seminar „Kraft durch Sprache© – Handlungsimpulse“ vom 22. (abends) bis 24. November im [Achalm. Hotel](#) in Reutlingen (Raum Stuttgart). Hier lernen Sie tiefes Überzeugen durch treffsichere Kommunikation. Eine Agenda finden Sie [hier](#), Ihre Anmeldung können Sie [hier](#) online abschicken.

---

### **„Hüte dich vor gefühlter Ungerechtigkeit“**

Ihr Kollege wird befördert. Sie nicht! Mit dieser Niederlage spricht das Leben zwei Einladungen aus. Die eine ist, sich über die Ungerechtigkeit zu beschweren und sich falsche Größe anzudichten – eine Einladung, sich nicht zu entwickeln. Die andere ist, die Situation und sich selbst mutig zu hinterfragen: „Was hat der Beförderte, das mir noch fehlt?“ Mehr zur gefühlten Ungerechtigkeit lesen Sie in Boris Grundls Kolumne in der [Wirtschaft+Weiterbildung](#).

### **Endlich messbar: Verantwortung in deutschen Chefetagen**

„Es wäre Ihre Aufgabe gewesen, das Problem mit dem Kunden zu lösen!“ „Aber ich habe es doch gar nicht verursacht.“ „Trotzdem. Als Leiter des Vertriebsinnendienstes müssen Sie dafür sorgen, dass unsere Kunden zufrieden sind.“ Worum geht es in dieser Situation? Mal wieder darum, wer für etwas verantwortlich ist. Die Suche nach dem Schuldigen startet. Einer muss symbolisch „hängen“. Kommt Ihnen dieses Szenario bekannt vor? Mehr dazu lesen Sie im Beitrag von Boris Grundl bei [hr performance](#).

---

### **Neues bei „Grundls Gründe“**

In der Videoserie „Grundls Gründe“ durchleuchtet Boris Grundl aktuelle Themen aus verschiedenen Perspektiven. Folgen Sie Boris Grundl auf [Facebook](#) oder auf [YouTube](#) und nutzen Sie die Möglichkeit, klarer zu differenzieren und klügere Entscheidungen zu treffen. Die neuesten Videos:

- [Das Wunder von Prag - Freiheit vs. Verantwortung](#)

- [Weltfriedenstag und Tag der Dankbarkeit – dankbar tun vs. dankbar sein](#)
- [Alexander von Humboldt – Theorie vs. Praxis](#)

### Neues auf „Führen und Wirken“

Mehr Führungsthemen finden Sie auf dem Blog des Grundl Leadership Institut unter [www.fuehren-und-wirken.de](http://www.fuehren-und-wirken.de).

Die neuesten Beiträge:

- [Herausforderungen - der emotionale Preis der Führung](#)
- [Achte auf geistige Verzerrung](#)
- [Wie Sie mit dem „Feedback-Kompass“ die Qualität Ihrer Rückmeldungen verbessern](#)

**Folgen Sie uns und entdecken Sie die Grundl-Welt**



Sie erhalten diese Informationen, da Sie als Interessent in unserer Datenbank registriert sind.

[Hier können Sie sich abmelden.](#)

Grundl Leadership Akademie - Richard Kohler Weg 8 - 78647 Trossingen  
info@grundl-akademie.de - Fon: +49 74 25 / 20 99 70 - Fax: +49 74 25 / 20 99 - 799