

LEADING SIMPLE – FÜHRUNGSSTRATEGIEN OHNE AUSREDEN

DRITTES BUSINESSFORUM DES OVB MEDIENHAUSES AM 11. APRIL 2019

OVB MEDIENFORUM, ROSENHEIM – Respekt, Verantwortung, Sinn, Ergebnis. So fasst Boris Grundl, Inhaber des Grundl-Leaderships Instituts, die wichtigsten Leitsätze moderner Führung zusammen. Am 11. April war der Key-Note-Speaker als Gastredner zum dritten OVB Businessforum gekommen, um zum Thema „Führung“ zu referieren. Unter den geladenen Gästen waren Vertreter/innen der Sparkasse Rosenheim und der Medical Park AG, den beiden Kooperationspartnern des Businessforums. Schirmherrin der Veranstaltung und Oberbürgermeisterin der Stadt Rosenheim, Gabriele Bauer, erläuterte zu Beginn: „Autoritäre Führung funktioniert in Wirtschaft und Verwaltung nicht mehr. Stattdessen steht Work-Life-Balance im Vordergrund. Eigenschaften wie Integrität und Selbstbeherrschung werden heutzutage von Führungskräften gefordert.“ Aber wie in diesem Spannungsfeld bestmöglich und ergebnisorientiert agieren? Wieviel Verantwortung übernehmen? Und was macht eigentlich gute Führung aus? Hier kam Boris Grundl zu Wort. Vor seinen Ausführungen nahm der Unternehmer zunächst Bezug auf seine bewegte Lebensgeschichte: In einem tragischen Unfall brach er sich als Sportstudent die Halswirbelsäule, musste vom Tennis court zunächst in den Rollstuhl wechseln. Nach der Rehabilitation beendet er trotzdem sein Studium. Und fasst den Entschluss, sich auf das zu konzentrieren, was ihm bleibt – nämlich sein Intellekt. Im Verlauf

der Jahre ist er zunächst in Management und Vertrieb tätig und gründet dann sein eigenes Führungsinstitut. Heute ist Boris Grundl einer der gefragtsten Redner zum Thema Führung. Warum, davon konnten sich die 130 Zuhörer im OVB Medienforum selbst überzeugen.

Ganz im Stil seines Einfachheits-Prinzips „Leading simple“ fasst Grundl zusammen: „Führung bedeutet, die Menschen zu Verantwortung zu bewegen und dies durch Ergebnisse sichtbar zu machen.“ Der Schlüssel liege allerdings in der Auseinandersetzung mit der eigenen (Führungs-)Person selbst, nicht in den Mitarbeitern. Durch Grundls Theorien angeregt, sei es an jedem Einzelnen, die Prinzipien guter Führung umzusetzen. Spannungsfelder wie Sympathie und Kompetenz, Distanz und Nähe oder Entspannung und Hartnäckigkeit etwa wollen aufgelöst werden, indem die Führungskraft sich genau in der Mitte zwischen jenen bewege. „Distanzierte Nähe oder entspannte Hartnäckigkeit – lauten die Auflösungen für diese Gegenpole“, so der Management-Trainer. Führungskräfte sollten sich zudem auch selbst die Frage stellen: Was ist eigentlich mein Teil der Verantwortung? Zu viel davon ließe nämlich ausbrennen, zu wenig unterfordere. Das richtige Maß zu finden, sei generell ein essentieller Baustein auf dem Weg zu guter Führung. Die Transformation dorthin sei allerdings ein Prozess in mehreren Stufen. Wichtig sei zunächst die Konzentration aufs Wesentliche,

nämlich den Intellekt beziehungsweise den Einflussbereich. Außerdem müsse eine Führungskraft lernen, unbewusste Kompetenz zu erreichen. Das bedeutet, sich auf das zu konzentrieren, was sie wirklich gut kann. Erst dann könne der Einzelne beste Ergebnisse liefern, ohne zu ermüden. Überraschenderweise erklärte Boris Grundl auch, dass es nicht das Ziel sei, die Mitarbeiter zu motivieren. „Man selbst muss motiviert und inspiriert sein. Erst dann kann man andere überzeugen“, so der Unternehmer. In Bezug auf das im Zusammenhang mit Führung oft herangezogene Thema „Feedback“ sagt Grundl: „Eigentlich wollen Menschen nur Lob und Anerkennung, verstecken dies aber hinter dem Begriff des Feedbacks. Eine Führungskraft muss lernen, auf der Ebene der Strategie Feedback zu geben – nicht auf der Ebene des Selbst.“ Von der Gießkanne zum Brennglas – diese Metapher zieht der Management-Trainer zur Verdeutlichung seiner Thesen heran. Im Klartext heißt das: Wer es schafft, nicht nur wichtig erscheinen zu wollen, sondern wer wirklich ein Ergebnis erzielen will, der hat das Prinzip verstanden. Eine gute Führungskraft könne sich zudem auch selbst führen lassen. Wie aber sieht Grundl nun seine Thesen zusammengefasst? „Vertrauen, zutrauen, loslassen, klare Ergebnisse nachhalten und – führen,“ lautet seine Antwort. Was einfach klingt, kann das also auch sein – nämlich einfach gut.

Veronika Görnitz

STATEMENTS

DER KOOPERATIONSPARTNER DES 3. OVB BUSINESSFORUMS

Gute Führung stellt einen essentiellen Eckpfeiler des Erfolgs eines jeden Unternehmens dar und ist gleichzeitig eine große Herausforderung. Tatsachen, derer sich die Kooperationspartner des OVB Businessforum bewusst sind.



EDELTRAUD BERNHARD
VORSTÄNDIN MEDICAL PARK AG

„Medical Park fördert eine offene, transparente Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Wir legen großen Wert darauf, unsere Kolleginnen und Kollegen jeden Tag aufs Neue zu fördern und zu fördern. Lob und Anerkennung sowie gegenseitige Achtung und Wertschätzung sind elementare Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Von unseren Führungskräften erwarten wir, konstruktives Feedback zu geben und auch annehmen zu können. Für mich ganz persönlich ist Führung täglich auch Führungsarbeit, für die das echte Interesse an meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die unverzichtbare Basis ist.“



ALFONS MAIERTHALER
VORSTANDSVORSITZENDER DER SPARKASSE ROSENHEIM-BAD AIBLING

Uns ist wichtig, die Rolle der Führungskräfte sowie ihr Verhalten zu den Mitarbeitern und umgekehrt aktiv zu fördern. Gute Zusammenarbeit und Führung sind für uns Entwicklungsprozesse, die durch gegenseitiges Feedback laufend unterstützt werden. Wichtig ist uns dabei, die Leistung jedes einzelnen Mitarbeiters zu würdigen und seinen Beitrag zu unserem gemeinsamen Erfolg sichtbar zu machen. Dieses gemeinsame Verständnis haben wir bereits vor Jahren miteinander erarbeitet und als „Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung“ verbindlich vereinbart. Führung wird damit für alle transparent und erlebbar.



STEFAN REINING
VERLAGSLEITER OVB HEIMATZEITUNGEN

Die Entwicklung des Medienmarktes und damit auch die Anforderungen an unser Haus sind in den vergangenen Jahren rasant fortgeschritten. Gerade in Zeiten der Transformation und der immens schnellen Entwicklung ist es wichtig, sich als Mitarbeiter an klar definierten Leitlinien und Werten orientieren zu können. Der Mensch selbst ist das höchste Gut eines Unternehmens und wir glauben daran, dass wir nur gemeinsam und in einem von Wertschätzung und Offenheit geprägten Umfeld erfolgreich sein können.



◀ „Führung bedeutet, Menschen zu Verantwortung zu bewegen und das Ganze durch Ergebnisse sichtbar zu machen“. Boris Grundl, Kongressredner und Inhaber des Grundl-Leadership Instituts.

▼ Von links: Jens Breuer (CFO, Medical Park), Alfons Maierthaler (Vorstandsvorsitzender, Sparkasse Rosenheim-Bad Aibling), Stefan Reining (Verlagsleiter, OVB Medienhaus), Boris Grundl (Gastredner), Edeltraud Bernhard (Vorständin, Medical Park AG), Alexander Schungl (Geschäftsführer Bayern, Speakers Excellence).



▲ Von den Stehtischen im OVB Medienforum aus genossen die Teilnehmer die traumhafte Aussicht auf die umliegenden Berge.

▼ Boris Grundl nahm die 130 Zuhörer mit auf einen interessanten Vortrag, untermauerte seine Thesen mit Beispielen aus der Praxis und reichte seine Ausführungen mit humorvollen Anekdoten an.



◀ „Besonders beeindruckt hat mich die Klarheit und Kraft, mit der Boris Grundl seine Thesen vertritt, zum Mitdenken bewegt und zum Nachdenken inspiriert. Durch die klare Struktur der lebendigen Präsentation konnte ich sehr viel für unseren Führungs-Arbeits-Alltag bei Medical Park mitnehmen“, so Edeltraud Bernhard, Vorständin Medical Park AG (rechts).

▼ „Ich bin beeindruckt von den Thesen Grundls und fühle mich gleichzeitig in meinem Tun bestärkt. Dennoch ist man in manchen Phasen des Führens wohl oft zu oberflächlich. Hier macht es Sinn, genauer hinzuschauen“, so Alfons Maierthaler, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Rosenheim-Bad Aibling (links), hier im Gespräch mit Oliver Döser, Geschäftsführer und Verleger, OVB Medienhaus.



◀ „Der Ursprung allen Wirtschaftens ist der Mensch mit seinen Bedürfnissen. Arbeitszufriedenheit ist deshalb extrem wichtig und diese Veranstaltung brandaktuell“, so Gabriele Bauer, Oberbürgermeisterin der Stadt Rosenheim und Schirmherrin der Veranstaltung in ihrer Eröffnungsrede.

Weitere Bilder des Abends finden Sie unter www.ovb.net/businessforum.

INTERVIEW

MIT BORIS GRUNDL

Boris Grundl ist Management-Trainer, Unternehmer, Autor und Inhaber des Grundl Leadership Instituts. Er hält Vorträge zu den Themen Mitarbeiterführung, Selbstverantwortung sowie Persönlichkeitsentwicklung und ist Gastdozent an Universitäten. Sein Kernanliegen ist es, Lust auf Verantwortung zu machen. Hierfür hat er mit drei Kollegen den Verantwortungsindex (www.verantwortungsindex.de) entwickelt, der für Privatpersonen, aber auch für Angestellte und Führungskräfte aufschlussreiche Informationen liefert.



Boris Grundl perfektionierte die Kunst, sich selbst und andere auf höchstem Niveau zu führen.

Foto: Hans Scherhauber

Haben sich die Anforderungen an Führungskräfte verändert? Oder befinden wir uns vielleicht gerade in einem Veränderungsprozess?

Veränderungen gibt es jeden Tag. Doch was ist heute anders? Die Geschwindigkeit hat extrem zugenommen. Nicht mehr das Lernen, also die Anreicherung von Wissen, steht im Vordergrund, sondern wir befinden uns in einem Transformationsprozess, der – insbesondere durch die Digitalisierung vorangetrieben – von drei Faktoren bestimmt wird: vom Tempo, von der Komplexität und von der Transparenz. Die Herausforderung besteht darin, dass langfristige Strategien, die von der Führungsebene vorgegeben werden, gar nicht mehr realisierbar sind. Die Führung von heute muss also viel flexibler agieren.

Ist das klassische Hierarchie-System noch zeitgemäß für einen effektiven Führungsstil?

Im klassischen Hierarchie-System sprechen wir von einer Aufnahmeberechtigung. Dieses Bild ist überholt. Heute brauchen wir eine flache Hierarchie, in der Führungskräfte ihrer Aufgabe aus Überzeugung nachgehen und die Aufnahmebereitschaft der Mitarbeiter fördern. Eine moderne Führungspersönlichkeit rechtfertigt ihre Position durch Kompetenz.

Freund oder Vorgesetzter: Was ist effektiver, wenn man als Vorgesetzter erfolgreich sein möchte?

Wir sprechen hier über Nähe und Distanz. Die Herausforderung besteht darin, als Führungsperson diese zwei Ebenen so einzusetzen, dass sich der Mitarbeiter entwickeln kann. Also, dass man jemanden zur Verantwortung befähigt und sich das auch durch Ergebnisse nachweisen lässt.

Gehorsam oder mit eigener Meinung: Wie sollte ich mich als Mitarbeiter verhalten, um den Vorgesetzten zu unterstützen?

Auch hier darf man sich nicht auf eine Seite schlagen. Wenn wir einen Mitarbeiter haben, der nicht bereit ist, andere Ansichten zu akzeptieren, dann ist er nicht führbar. Reiner Gehorsam bringt ein Unternehmen aber auch nicht weiter. Eine gute Mischung aus beidem ist sicherlich sinnvoll. Eigene Ideen einbringen und dafür auch die Verantwortung übernehmen ist wichtig.

Stichwort Verantwortung: Sie haben einen Verantwortungsindex entwickelt. Wie stark ist das Thema Verantwortung bei Führungskräften und Mitarbeitern verankert?

Wir haben bei unseren Untersuchungen herausgefunden, dass sich die Verantwortungsqualität zwischen Führungskräften und Mitarbeitern nicht wesentlich unterscheidet. Verantwortung spielt im ganzen miteinander eine zentrale Rolle. Ich möchte sogar so weit gehen und sagen: Verantwortung ist der Kern von allem! Wenn ich es als Führungskraft schaffe, dass mein Mitarbeiter aktiv bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und ich diese auch abgeben kann, dann hat man die erste Hürde gemeistert und dann kann man tatsächlich das Motto des Vortrags auch praktizieren: Leading simple! Weil es tatsächlich relativ einfach ist, gut zu führen, wenn man sich über die Verantwortung im Klaren ist.



DER FILM ZUM FORUM

Unsere Kooperationspartner des 3. OVB Businessforums präsentieren sich in einem Kurzfilm und gewähren einen Blick hinter die Kulissen.

www.ovb.net/businessforum

