inhouseakademie

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie

IHR POTENZIAL: IHRE MITARBEITER

Wirkungsvoll führen ist ein Handwerk. Es ist für jeden erlernbar. So wie eine Sprache oder eine Sportart. Es gibt Ansätze, die sich auf Zahlen, Daten, Fakten konzentrieren und dabei die menschlichen Bedürfnisse aus den Augen verlieren. Andere Ansätze kümmern sich zu sehr um die menschlichen Bedürfnisse und vernachlässigen das wirtschaftliche Ergebnis. Wir lösen diesen scheinbaren Gegensatz auf. Menschliche Entwicklung und wirtschaftlicher Gewinn gehen bei uns Hand in Hand.
Leading Simple: Menschen fördern – mit System.

Wer in seinen Mitarbeitern den entscheidenden Wettbewerbsvorteil der Zukunft sieht, ist bei uns genau richtig. Professionelle, systematische Menschenentwicklung – darin sind wir Spezialist. Den Anspruch „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ nehmen wir sehr ernst. Wir fühlen uns der Größe, die im Menschen wohnt, verpflichtet.
Wir setzen das Motto um: Werde der Beste, der du sein kannst.

»Wir machen mit der systematischen Menschenentwicklung dort weiter, wo die meisten Managementlehren aufhören.«

BORIS GRUNDL

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie

VERANTWORTUNG GERNE ÜBERNEHMEN

Ein einheitliches Führungsverständnis in Führungsteams setzt ungeahnte Kräfte frei. Stellen Sie sich vor, Sie und die Führungskräfte in Ihrer Organisation hätten eine klare Vorstellung von Führung!
Das heißt: Jeder weiß, was seine Aufgaben sind.
Jeder weiß, welche Werkzeuge es gibt und wie er diese anwendet.
Jeder sieht einen Sinn in seiner Tätigkeit. Das Ergebnis sind Arbeitsfreude, Wachstum und Effizienz.
Ein Treibhaus menschlicher Entwicklung.
Leading Simple: Wirkungsvoll führen mit Kopf, Herz und Hand.

Wer etwas kann und genau weiß, wie es geht, macht es gerne. Unwissen und Unsicherheit führen zu Führungsfrust statt Führungslust. Die Grundl. leadership akademie befähigt Menschen in Unternehmen, ihrer Führungsverantwortung gerecht zu werden. Wir sorgen für Klarheit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit beim Thema systematische Menschenentwicklung. Das schafft Vertrauen bei Führungskräften und Mitarbeitern. Verantwortung wird gerne übernommen und auf viele Schultern verteilt.

»Klarheit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit schaffen Vertrauen bei Führungskräften und Mitarbeitern.«

BORIS GRUNDL

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie

ERFOLGREICHE ANTWORTEN

Die **Grundl. leadership akademie** gibt „Antworten zur Menschenführung“. Antworten auf die drei zentralen Fragen wirkungsvoller Führung:

1. Wie führe ich mich selbst?
2. Wie lasse ich mich führen?
3. Wie führe ich andere?

In einen Transferprozess wechseln sich Intensiv-Seminare und Umsetzungsphasen ab. Die Lernschritte im Seminar sind:

1. Intellektuelles Verstehen
2. Emotionales Verstehen
3. Praktisches Anwenden

Nach jedem Intensiv-Seminar gibt es Umsetzungsaufgaben. Während der Umsetzungsphasen wird jeder Teilnehmer durch persönliche Coaching-Telefonate unterstützt. Dadurch wird die Umsetzung in die Praxis garantiert.

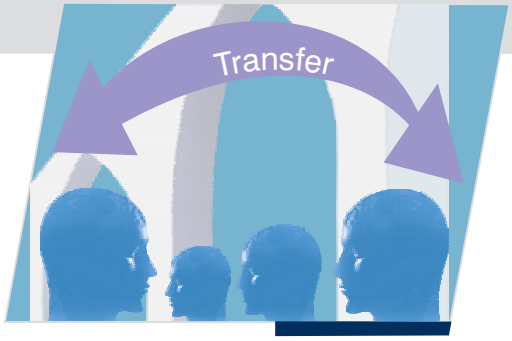
»Wer nicht gelernt hat, sich selbst zu führen, sollte keine anderen führen.«

BORIS GRUNDL

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie

TRANSFERPROZESS IN DIE PRAXIS



VERSTEHEN

Im ersten Schritt werden die Möglichkeiten und die Grenzen der Menschenentwicklung bewusst gemacht. Jeder wird verstehen, welches Denken und Handeln welche Wirkung hat. Jedem wird klar, warum er dort steht, wo er steht, und was er ändern muss, um seine Wirkung zu erhöhen.

1. Wie führe ich mich selbst?

TRAINIEREN

Im zweiten Schritt vermitteln und trainieren wir die entscheidenden fünf Aufgaben, fünf Hilfsmittel und fünf Prinzipien wirkungsvoller Führung. Regelmäßige Erfolgserlebnisse sorgen für eine anhaltende Umsetzungsmotivation. Das Erlernte wird Schritt für Schritt angewendet.

2. Wie lasse ich mich führen?

ANWENDEN

Im dritten Schritt wird die Umsetzung und Anwendung des Gelernten eingefordert. Jeder weiß, wie wenig nachhaltig Seminare sein können. Nicht so bei uns! In Transferphasen und Umsetzungstelefonaten wird das Gelernte zur Realität. Wir bringen „die PS auf die Straße“.

3. Wie führe ich andere?

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie

IHR VORTEIL: UNSERE ERFAHRUNG

1.

WENIGER IST MEHR

Aus der Flut an Führungsphilosophien und Führungswissen haben wir für Sie das herausgefiltert, was wirklich entscheidend ist. Übrig geblieben ist nur das, was für die Praxis absolut notwendig ist. „Leading Simple“ ist vollständig. Das bedeutet für Sie: Keine weitere Zeitverschwendung mit Herumsuchen und Auswählen. Klare Orientierung.

2.

NICHT KENNEN, SONDERN KÖNNEN

Es zählt nicht, möglichst viel zu wissen. Wirkungsvoller ist es, Weniges, aber dafür Entscheidendes zu können. So gelangen Sie von der oberflächlichen Quantität zur tiefgreifenden Qualität – vom Gießkannenprinzip zum wirkungsvollen Brennglas. Weniger Wissen, mehr wirken.

» Ergebnisse sind die Visitenkarte einer Führungskraft. «

BORIS GRUNDL

Grundl. leadership akademie

IHR VORTEIL: UNSERE ERFAHRUNG

3.

BREITE UND TIEFE

Wenn wenige Köpfe viel Verantwortung tragen, wird Wachstum blockiert. Diese Verantwortungsträger werden dann zu Flaschenhälsen der Entwicklung. Jeder kennt das. Deshalb müssen möglichst viele Menschen im Unternehmen wirkungsvolle Führung verstehen und anwenden. Das Basiswissen muss in die Tiefe gebracht werden, so dass jeder im Rahmen seiner Möglichkeiten daran mitwirken kann. Nachvollziehbar, klar und transparent. Das schafft Vertrauen bei Führungskräften und Mitarbeitern.
Der Unternehmenswert steigt.

4.

LEADERSHIP

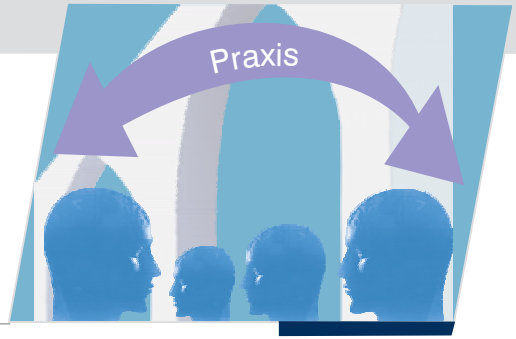
Wir grenzen uns bewusst von strategischen Managementlehren ab und konzentrieren uns auf die systematische Freisetzung menschlicher Potenziale. Wir setzen mit der systematischen Menschenentwicklung dort an, wo die meisten Führungsmodelle aufhören. Dadurch bieten wir Ihnen einen zusätzlichen Nutzen.
Leading Simple:
Menschen fördern – mit System.

»Leadership heißt,
Menschen groß zu machen.«

BORIS GRUNDL

Grundl. leadership akademie

IHR VORTEIL: UNSERE ERFAHRUNG



5.

GESUNDER MENSCHENVERSTAND

Wir distanzieren uns von der übermäßigen „Psychologisierung“ der meisten Führungslehren. Diese haben vieles unnötig verkompliziert. Wir plädieren für und appellieren an den gesunden Menschenverstand; diesem fühlen wir uns verpflichtet.

6.

UMSETZUNGSSTÄRKE

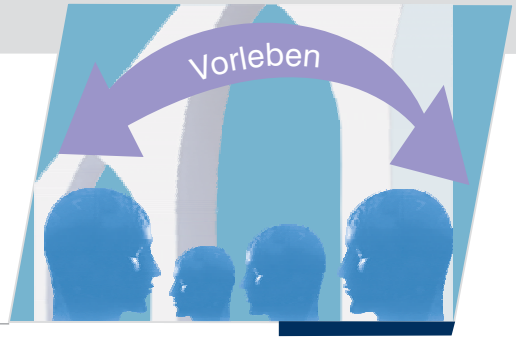
Durch den Wechsel von intensiven, praxisorientierten Seminaren und Transferphasen mit Umsetzungstelefonaten sorgen wir für die so oft geforderte Nachhaltigkeit von Lerninhalten. Wir stellen den optimalen Transfer in die Praxis sicher. Unsere Referenzen unterstreichen das.

»Nachdem jemand befähigt wurde, muss die Anwendung eingefordert werden.«

BORIS GRUNDL

Grundl. leadership akademie

IHR VORTEIL: UNSERE ERFAHRUNG



7.

LERNINTENSITÄT

Jeder einzelne Lerninhalt wird auf die effektivste Art und Weise vermittelt. Zuerst intellektuelles Nachvollziehen, dann emotionales Verstehen und schließlich persönliches Erleben. Praxisübungen mit direktem Realitätsbezug sind der Kern unserer Methodik und Didaktik – das ist unsere Stärke.

8.

FÜHRUNG = EMOTION

Aus unserer Erfahrung wissen wir um die starke emotionale Komponente der Führung. Wirkungsvolle Führung ist kein intellektueller, sondern ein emotionaler Akt. Beim Kampf zwischen Kopf und Bauch gewinnt meistens der Bauch. Wirkungsvolle Führung ist professionelle Steuerung von Emotionen. Das gilt auch für unsere Fortbildungen.

»Führen heißt vorleben, alles andere ist Dressur.«

BORIS GRUNDL

Grundl. leadership akademie

IHR VORTEIL: UNSERE ERFAHRUNG

9.

HEBAMMEN-PRINZIP

Wir sind gegen „Besserwisserei“ und den „erhobenen Zeigefinger“. Wir verstehen die innere Realität hinter den Rollen und Masken. Das akzeptieren wir. Uns ist nichts Menschliches fremd. Diskretion und Vertrauen sind die Basis unserer Zusammenarbeit. Wir fügen nichts hinzu, sondern holen heraus und bauen aus, was da ist – wie eine Hebamme. Getreu unserem Motto:
Werde der Beste, der du sein kannst.

10.

DIENEN

Wir fühlen uns der Größe, die im Menschen wohnt, verpflichtet. Dieser dienen wir. Darin sind wir äußerst konsequent. Unsere Inhalte sind Diener, keine Herren. Orientierungshilfen und Möglichkeiten, kein Korsett. Dieses „Dienen“ wirkt manchmal fordernd und unbequem, das wissen wir.

» Führen bedeutet nicht, andere so zu behandeln, wie diese es gerne hätten oder wie es der Führungskraft angenehm wäre. Führen bedeutet, andere so zu behandeln, dass sie sich entwickeln. «

BORIS GRUNDL

Grundl. leadership akademie

LEADING SIMPLE IM ÜBERBLICK

Führen mit Kopf

Die fünf Aufgaben

1. MENSCHEN FÖRDERN

Führen bedeutet nicht, andere so zu behandeln, wie diese es gerne hätten oder wie es der Führungskraft angenehm wäre. Es bedeutet, andere so zu behandeln, dass sie sich entwickeln.

2. UNTERNEHMENSZWECK ERFÜLLEN

Einer Führungskraft ist bewusst: Es geht primär darum, die Unternehmensidee umzusetzen. Auf diesem Weg wird Profit erwirtschaftet. Menschliche Entwicklung und wirtschaftlicher Gewinn gehen Hand in Hand.

3. SYSTEME SCHAFFEN

Die Königsfrage einer Führungskraft lautet: Wie mache ich mich überflüssig, während die Ergebnisse immer besser werden? Die Antwort führt zu den fünf Aufgaben, in deren Mittelpunkt „Systeme schaffen" steht.

4. DELEGIEREN

Delegieren ist die Fähigkeit, Aufgaben so zu übergeben, dass die Führungskraft mit der Qualität dessen, was zurückkommt, zufrieden ist. Die Einstellung „ich mache es lieber selbst" ist eine Bankrotterklärung an die Fähigkeit, andere zu entwickeln.

5. KONTROLLIEREN

Transparenz und Kontrolle werden von Führungskräften gelebt und geliebt. Je mehr eine Führungskraft Kontrolle als Hilfe zur Zielerreichung versteht, desto mehr schätzen es seine Mitarbeiter, kontrolliert zu werden.

Führen mit Hand

Die fünf Hilfsmittel

1. LOB

Eine Führungskraft nimmt ihre Mitarbeiter genau wahr. Sie interessiert sich für sie und beobachtet präzise. Dieses Interesse am Menschen lässt sie genau erkennen, welche Verhaltensweisen verstärkt und welchen entgegengewirkt werden muss.

2. UMLEITEN

Die Qualität, mit der eine Führungskraft Fragen stellt, ist die Qualität, mit der sie Mitarbeiter entwickelt. Sie stellt durchdachte Fragen „nebenbei", um sich so auf dem Laufenden zu halten. Dadurch entwickelt sie einen Instinkt, wann und wie eingegriffen werden muss.

3. KRITIK

Eine Führungskraft weiß um ihre wahren Motive. Ihr ist bewusst: Ein Kritikgespräch ist kein Frustabladegespräch und kein Machtdemonstrationsgespräch. Es dient nur einem Ziel: Das Verhalten eines Mitarbeiters gezielt zu verändern.

4. EOA – Ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung

Eine Führungskraft investiert viel Zeit und Energie dafür, den Mitarbeitern ihre Ziele so klar wie möglich zu machen, so dass diese quasi auf „Autopilot" schalten.

5. BUDGET

Jede Abteilung in einer Firma spricht eine Art „Fremdsprache". Die Produktion versteht sich meist nur mäßig mit dem Vertrieb. Dieser hat wiederum eine andere Sprache als die Verwaltung. Es gibt eine Sprache, die alle vereint: Die Sprache des Geldes. Eine Führungskraft hat gelernt, Zahlen zu lieben.

Führen mit Herz

Die fünf Prinzipien

1. VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

So denkt eine Führungskraft: Erst wenn ich mich für die Erreichung klar definierter Ziele in die Pflicht nehme, stellt sich die dafür notwendige Identifikation ein. Erst durch diesen Druck finde ich die Antworten für meine VerANTWORTung.

2. ERGEBNISORIENTIERUNG

Transparenz und Messbarkeit sind das Credo der Zukunft. Alle erfolgreichen Leute sind völlig messbar. Ein Rennfahrer an der Zeit, ein Musiker an der Zahl der verkauften CDs, ein Talkmaster an den Einschaltquoten. Eine Führungskraft stellt Messbarkeit sicher, damit sich in ihrer Umgebung Spitzenkräfte entwickeln können.

3. KONZENTRATION AUF STÄRKEN

Der typisch deutsche Perfektionismus lenkt unsere Aufmerksamkeit zu oft auf das, was noch fehlt. In der Entwicklung und Produktion von Produkten ist das sehr wertvoll. Bei der Entwicklung von Menschen hingegen ist das der Weg in die Mittelmäßigkeit. Bei Produkten geht es darum, Fehler zu beseitigen. Bei Menschen geht es darum, das auszubauen, was da ist.

4. POSITIVES BETRIEBSKLIMA

Eine Führungskraft tut alles, um die Basis für ein positives Betriebsklima zu schaffen. Dabei lässt sie sich jedoch nicht erpressen. Sie weiß um das „Geschenk des freien Willens" und um die – in jedem Menschen liegende – Macht der eigenen Interpretation von Ereignissen.

5. VERTRAUEN AUFBAUEN

Die Einstellung einer Führungskraft zum Thema Vertrauen ist: Ich vertraue den Menschen und weiß zugleich, dass ich manchmal enttäuscht werde. Doch das nehme ich in Kauf. Erwartungen können enttäuscht werden. Hoffnung nicht.

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie

Atilla Vuran
Leiter
Inhouse-Akademie

Silke Grundl
Prokuristin

Boris Grundl
Inhaber

www.grundl-akademie.de

Grundl. leadership akademie
Richard-Kohler-Weg 8
D-78647 Trossingen
Telefon +49 7425 / 3282-62
Telefax +49 7425 / 3282-60
info@grundl-akademie.de

ANTWORTEN ZUR MENSCHENFÜHRUNG

Grundl. leadership akademie