

Ergibt sich der Sinn?

Aufwühlende Zeiten bringen Wechsel mit sich. Wie halten Firmen bei Umbrüchen Personal? Boris Grundl, Führungs-Experte und Geschäftsführer des Grundl Leadership Institutes erklärt, wie's geht.

Veränderung heißt neue Wege gehen, Dinge ausprobieren und daran wachsen. Wandel in Unternehmen stößt bei Mitarbeitenden häufig auf Missgunst – nicht alle Menschen mögen Veränderungen. Wie Führungspersonen dafür Sorge tragen, dass ihre Teams trotz neuer Umstände gerne und ergebnisorientiert ihre Aufgaben erfüllen, verrät Coach Boris Grundl.

Die Frage nach dem Sinn

Im Arbeitsalltag tauchen laufend Situationen auf, die ein Umdenken erfordern. Ein Wechsel in der Geschäftsleitung, Zukäufe von anderen Firmen oder rasantes Wachstum verlangen nach alternativen Denkmustern. Zu viel auf einmal bewirkt oft jedoch, dass die Identität des Betriebs verwischt und Angestellte ihren Bezug zum Unternehmen verlieren. Um eine produktive Atmosphäre beizubehalten, gilt es diesen Verlust des Zugehörigkeitsgefühls zu verhindern. Hierzu beachten Leader besonders die Frage „Macht das Sinn?“. Gerade jüngere Generationen wollen sich mit ihrem Arbeitsplatz identifizieren und mit vertretenden Idealen übereinstimmen. Anleitende überlegen daher genau, welche moralischen Vorstellungen im Büro vorherrschen und welchem Zweck erfüllte Aufgaben dienen. Wer darüber Klarheit hat, kommuniziert Beweggründe besser. Ein verständlicher Grund für das eigene Tun verspricht einen klaren Vorteil: Er liefert Orientierung und verknüpft berufliche mit privaten Werten.

Innerer Antrieb

Erkennen Arbeitende das Warum hinter ihrer Zuständigkeit, wandelt sich stumpfes Pflichterbringen in begeisterte Produktion von Ergebnissen. Das bedeutet: Entscheidungen dürfen keinen Alleingängen der Führungsriege erweichen. Kommen Ankündigungen ohne Vorwarnung von oben herab, entsteht schnell Frustration auf den Fluren. Geschickte Entscheider beugen schlechter Luft vor, indem sie Mitarbeitende in Prozesse einbeziehen. Das muss nicht zwingend in einen Kompromiss münden; das letzte Wort gehört schlussendlich dem Leader. Dennoch helfen andere Blickpunkte, Überlegungen voranzutreiben. Mitarbeitende verstehen Veränderungen besser, wenn sie hinführenden Gesprächen beiwohnen. Doch gelingt dieses Unterfangen nur, wenn beide Seiten mitmachen. Daher fordern Chefs zur Interaktion mit Werten, Produkten und Ideen auf. Bei näherer Betrachtung der Thematik gedeiht eine Identifikation mit der Unternehmenskultur, die Schwung für den Alltag bringt.

Qualität statt Quantität

Firmen, die Superlative als höchstes Gut werten, fördern nur die Identifikation mit dem eigenen Status. Über Etagen hinweg spielt dort Netzwerken eine wichtigere Rolle als zielführendes Arbeiten. Doch so funktioniert kein nachhaltig zukunftsfähiges Unternehmen. Statt dessen motivieren gut durchdachte und transparent kommunizierte Vorhaben wie nachhaltige Abläufe, Sichtbarkeit und Zugänglichkeit Menschen zu intrinsisch erbrachten Leistungen.

Über das Grundl Leadership Institut GmbH (GLI)

„Menschen zur Verantwortung zu befähigen und das durch Ergebnisse sichtbar zu machen“ – so beschreibt das Grundl Leadership Institut Führung. Sein System „Leading Simple©“ gibt Aufgaben, Werkzeuge und Prinzipien auf den Weg, um sich und andere verantwortungsvoll zu führen und zukunftsfähige Firmenkulturen zu entwickeln. Mit Präsenz- und Online-Seminaren, Büchern und einer Schulungsplattform bildet das 20 Mitarbeitende

beschäftigende GLI Interessierte weiter und bündelt wissenschaftlich validierte Erkenntnisse zum Thema Verantwortung im „Verantwortungsindex“. Boris Grundl gründet 2002 nach einem schweren Unfall die Grundl Leadership Akademie und teilt sich die Geschäftsführung mit Jochen Hummel. Mehr unter www.grundl-institut.de , www.verantwortungsindex.de und <https://lernwelt.grundl-institut.de/>