

BORIS GRUNDL

# LEADING SIMPLE

## WIE FÜHRE ICH ANDERE?

Wie Sie das wirkungsvollste  
Führungssystem  
anwenden.  
Schritt für Schritt.

DAS ARBEITSBUCH

BORIS GRUNDL

# **LEADING SIMPLE**

## **WIE FÜHRE ICH ANDERE?**

Wie Sie das wirkungsvollste  
Führungssystem  
anwenden.

Schritt für Schritt

DAS ARBEITSBUCH

Externe Links wurden bis zum Zeitpunkt der Drucklegung des Buches geprüft.  
Auf etwaige Änderungen zu einem späteren Zeitpunkt hat der Verlag keinen Einfluss.  
Eine Haftung des Verlags ist daher ausgeschlossen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-96739-110-7

Lektorat: Susanne von Ahn, Hasloh

Umschlaggestaltung: Martin Zech Design, Bremen | [martinzech.de](http://martinzech.de)

Titelfoto: Nico Pudimat

Autorenfoto: Nico Pudimat

Satz und Layout: Grundl Leadership Institut, Trossingen

Druck und Bindung: Salzland Druck, Staßfurt

Copyright © 2022 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise,  
nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Wir drucken in Deutschland.

[www.gabal-verlag.de](http://www.gabal-verlag.de)

[www.gabal-magazin.de](http://www.gabal-magazin.de)

[www.facebook.com/Gabalbuecher](https://www.facebook.com/Gabalbuecher)

[www.twitter.com/gabalbuecher](https://www.twitter.com/gabalbuecher)

[www.instagram.com/gabalbuecher](https://www.instagram.com/gabalbuecher)



PEFC zertifiziert  
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig  
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten  
Quellen.  
[www.pefc.de](http://www.pefc.de)



#### Wir übernehmen Verantwortung! Ökologisch und sozial!

- Verzicht auf Plastik: kein Einschweißen der Bücher in Folie
- Nachhaltige Produktion: Verwendung von Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern, PEFC-zertifiziert
- Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland: Herstellung und Druck in Deutschland

## Inhaltsverzeichnis

**ÜBERBLICK: DAS FÜHRUNGSSYSTEM LEADING SIMPLE®** ..... Seite 6

**LUST AUF VERANTWORTUNG** ..... Seite 11

### **LEADING SIMPLE® – GRUNDLAGEN**

KERNUNTERSCHIEDUNGEN ..... Seite 27

FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEIT DER ZUKUNFT ..... Seite 55

SINNORIENTIERUNG ..... Seite 79

ERGEBNISORIENTIERUNG ..... Seite 95

VERÄNDERUNGSKOMPETENZ ..... Seite 107

MENTALE TRANSFORMATION ..... Seite 121

### **LEADING SIMPLE® INDIREKT**

ZUKUNFTSFÄHIGE FIRMENKULTUR ..... Seite 127

UNTERNEHMENSZWECK ERFÜLLEN ..... Seite 149

SYSTEME SCHAFFEN ..... Seite 177

ERGEBNISORIENTIERTE AUFGABENBESCHREIBUNG ..... Seite 189

POSITIVE KONTROLLE ..... Seite 209

KONSEQUENT DELEGIEREN ..... Seite 219

### **LEADING SIMPLE® DIREKT**

MENSCHEN FÖRDERN ..... Seite 229

STIMMIGES LOB ..... Seite 251

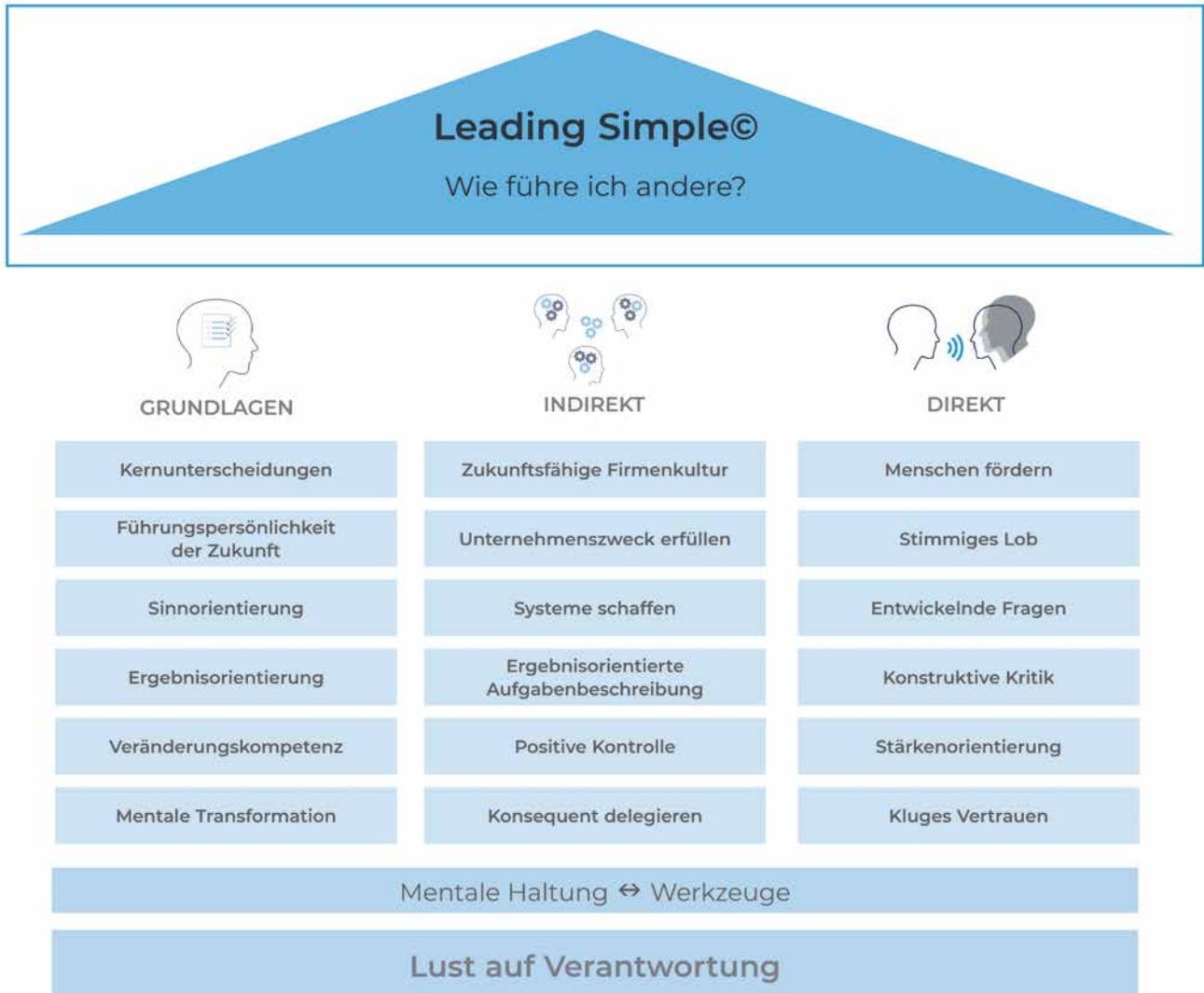
ENTWICKELNDE FRAGEN ..... Seite 259

KONSTRUKTIVE KRITIK ..... Seite 269

STÄRKENORIENTIERUNG ..... Seite 279

KLUGES VERTRAUEN ..... Seite 303

## Das Führungssystem Leading Simple®



Das Führungssystem Leading Simple® besteht durch eine klare Struktur und einen präzisen Aufbau. Mit dieser klar ausgerichteten Anleitung erhält jede Führungskraft eine nachvollziehbare Führungssystematik. Sie versteht, was warum und wie getan werden muss. So wird das System zu einem didaktischen Leitfaden ergebnisorientierter Führung.

**Dabei definiert es die entscheidenden Punkte deutlich:**

- Grundlagen zur Menschenführung: Wie werde ich die beste Führungskraft, die ich sein kann?
- Direkte Führung: Wie führe ich von Mensch zu Mensch?
- Indirekte Führung: Wie erleichtern mir Systeme die Führung?

Über 300 erfolgreiche Transformationsprozesse in Unternehmen sowie 11.000 Seminarteilnehmende bestätigen: Leading Simple® bringt alle entscheidenden Aspekte wirkungsvoller Führung auf den Punkt. Unternehmen und Führungskräfte, die dieses System konsequent anwenden, werden mit höherer Profitabilität und verantwortungsbewussten Mitarbeitenden belohnt. Garantiert!

**Das Buch „Leading Simple® – Führen kann so einfach sein“**

Das Buch erzählt die außergewöhnliche Erfolgsgeschichte von Louis Berg. Davon, wie er trotz eines heftigen Schicksalschlags ein erfolgreicher Leader wird. Ein Leader, der nicht nur andere führen kann, sondern vor allem sich selbst.

Eingebettet in die spannende Geschichte wird das Führungssystem „Leading Simple®“ praxisnah präsentiert.

**Das Arbeitsbuch „Leading Simple – Wie führe ich andere?“**

Das Arbeitsbuch bietet die einmalige Möglichkeit, das erfolgreiche Führungssystem „Leading Simple®“ in der Praxis tiefer zu durchdringen.

Schritt für Schritt werden Sie durch die 20 Module des Führungssystems geführt. Anhand zahlreicher Übungen, Vorlagen und Checklisten erarbeiten Sie einen konkreten Leitfaden, der Sie und Ihr Umfeld zu Spitzenergebnissen führt.

**Die Online-Lernwelt des Grundl Leadership Instituts**

Die Lernwelt liefert eine beeindruckende Möglichkeit, sich und seine Führungsfähigkeiten besser kennenzulernen. Mit ihr erhalten Sie Zugang zu einer der wirkungsvollsten Führungskräfte-Plattformen seit Langem.

Jede Lektion im Arbeitsbuch bildet ein 20-minütiges Video-Training in der Online-Lernwelt ab. Mit mehr als 8.700 Minuten Videomaterial sowie 2.100 Minuten ergänzenden Seminar-Mitschnitten erhalten Sie auf jede Führungsfrage die passende Antwort.

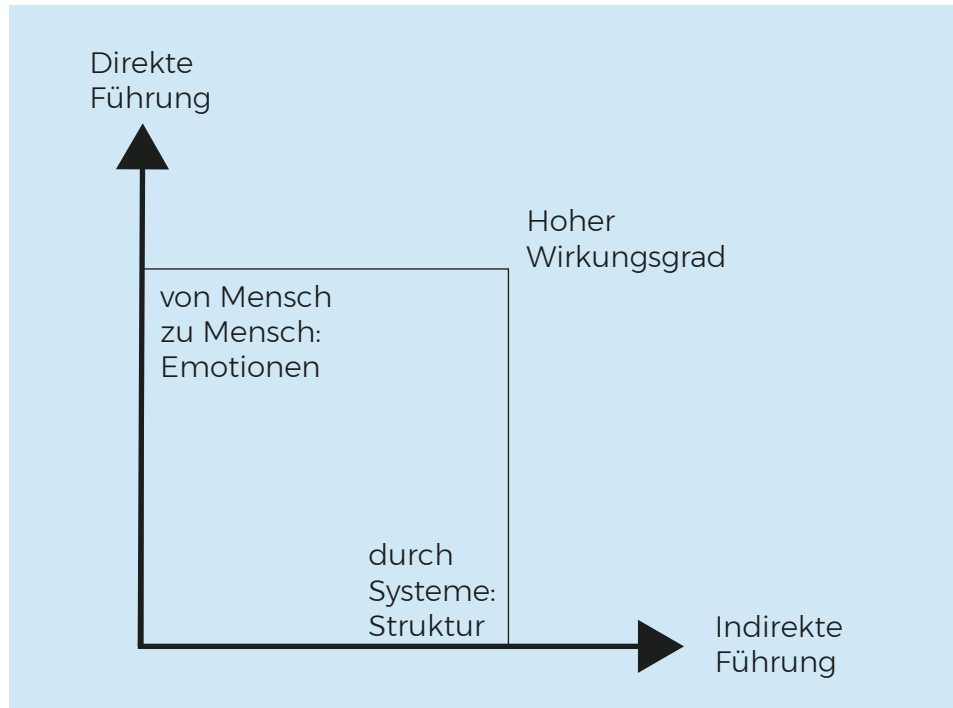
In Kombination mit den dazugehörigen Umsetzungscalls bleibt keine Frage offen. Durch den passenden Trainer an Ihrer Seite ist alles einfacher – egal, ob Sie Praxisfragen haben oder Tipps benötigen. Die Online-Lernwelt ist das Zugpferd Ihrer persönlichen Entwicklung.

## Überblick: Das Führungssystem Leading Simple<sup>©</sup>

### Aufgaben: Direkte und indirekte Führung

#### ! Direkte & indirekte Führung

Die Fähigkeit zu führen ist der Unterschied zwischen Erfolg und Versagen und damit zwischen einem erfüllten Leben und frustrierender Mittelmäßigkeit.



Grundsätzlich gibt es zwei Wege, Mitarbeitende zu führen. Sie können direkt führen, aber auch indirekt – durch Systeme.

Solange es Menschen gibt, werden Sie immer direkt führen müssen. Dennoch gilt: Auf lange Sicht sind Sie deutlich effektiver, je stärker Sie Systeme in Ihren Führungsstil einbinden. Die indirekte Führung bringt eine Vielzahl an Vorteilen mit sich. Beispielsweise ist ein Unternehmen auf diese Weise deutlich weniger von Einzelpersonen abhängig. Perfektionierte Systeme lassen zudem weniger Raum für Fehler. Die Konsequenz: Alle sparen Zeit, da die täglichen Prozesse immer effizienter werden. Systeme schaffen Vertrauen. Das wiederum räumt der Führungskraft – Ihnen – mehr Freiräume ein, sodass Sie sich auf andere Dinge konzentrieren können. Lassen Sie sich nicht dazu verführen, mehr als nötig direkt zu führen. Wer es versäumt, wirkungsvolle Systeme zu installieren, muss das mit direkter Führung ausgleichen.

Nur was einfach ist, lässt sich standardisieren. Sie müssen das Folgende verinnerlichen:

**Idee – vereinfachen – System – multiplizieren – Erfolg**

---

### Entwicklungsfragen

Arbeiten Sie die folgenden Fragen gewissenhaft durch und stellen Sie fest, ob Sie ein grundlegendes Verständnis von direkter und indirekter Führung entwickelt haben. Ziel dieses Moduls ist es, Ihnen die notwendige Differenzierungsfähigkeit mit auf den Weg zu geben. Erst dann fahren Sie fort mit dem nächsten Modul.

1. Wie bewusst ist Ihnen, dass indirekte Führung ebenso wichtig ist wie direkte Führung?

.....

.....

.....

.....

2. Definieren Sie direkte Führung.

.....

.....

.....

.....



3. Definieren Sie indirekte Führung.

.....

.....

.....

.....

4. Wann haben Sie als Führungskraft erfolgreich direkt geführt? Warum haben Sie sich in dieser Situation für direkte Führung entschieden?

.....

.....

.....

.....

5. Wann haben Sie als Führungskraft erfolgreich indirekt geführt? Warum haben Sie sich in dieser Situation für indirekte Führung entschieden?

.....

.....

.....

.....

6. Je überflüssiger ich mich bei meinen Mitarbeitenden mache, desto besser die Ergebnisse. Begründen Sie diese Aussage.

.....

.....

.....

.....

7. Welche weiteren Vorteile bringt die indirekte Führung mit sich?

.....

.....

.....

.....

8. Wie sieht Ihr Führungsstil in Zukunft idealerweise aus?

.....

.....

.....

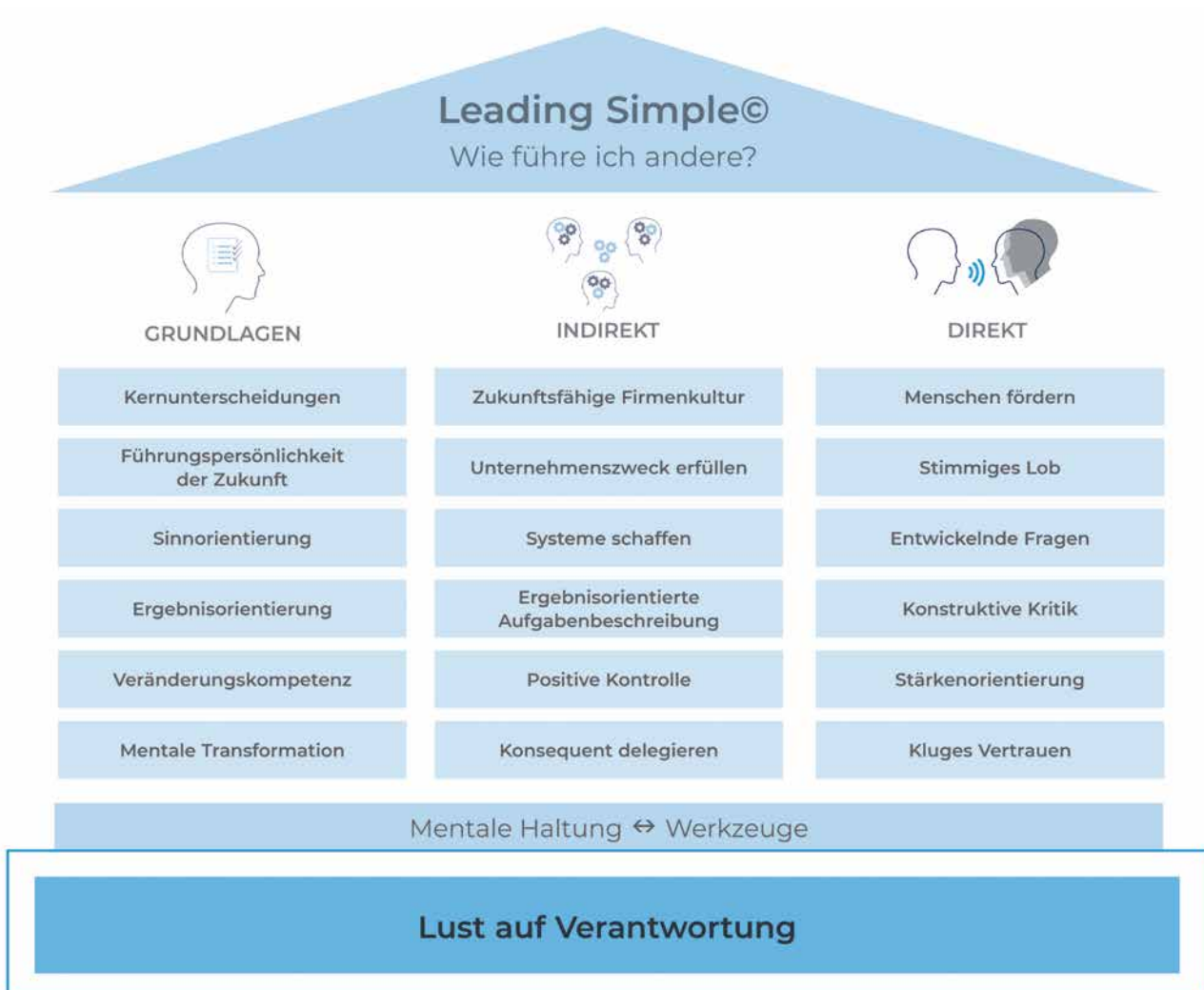
.....



**Lust auf Verantwortung:**

**Wie wird Verantwortung zum Zentrum einer zukunftsfähigen Firmenkultur?**

- Lektion 1: Was bedeutet Verantwortungsbewusstsein?
- Lektion 2: Welche Auswirkung hat der Fokus auf Verantwortung in Organisationen?
- Lektion 3: Warum fällt uns Verantwortungsübernahme so schwer?
- Lektion 4: Wie gehe ich klug mit Verantwortung um?
- Lektion 5: Wie entwickle ich Verantwortungsbewusstsein?
- Lektion 6: Wie übe ich Verantwortungsbewusstsein?
- Lektion 7: Welche Absichten führen zu welchem Verantwortungsbewusstsein?
- Lektion 8: Wie nehme ich meinen Verantwortungsbereich (Leben) geistig in Besitz?

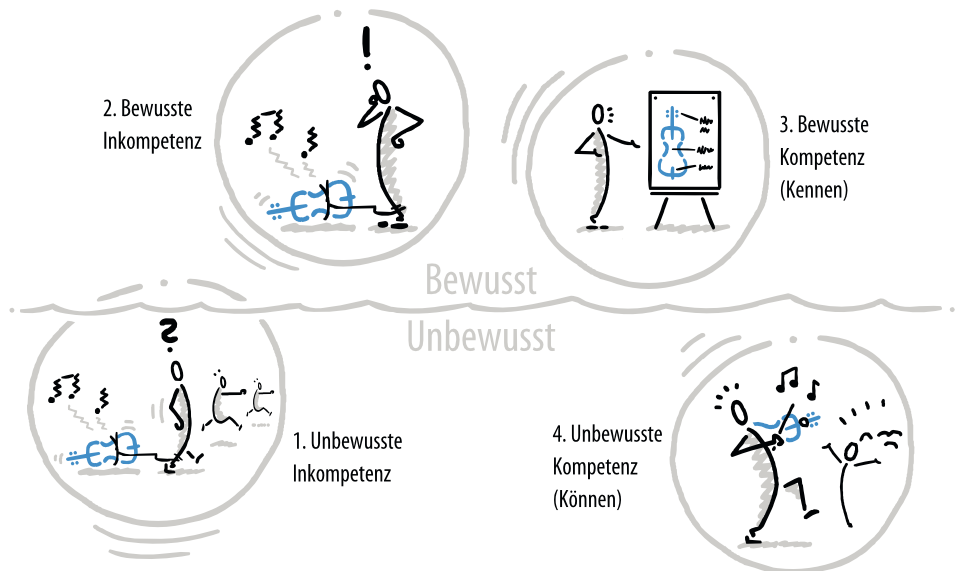


## Modul: Lust auf Verantwortung



Ein Leader hat Lust auf Verantwortung. Dabei durchläuft sein Bewusstsein jedes Mal sechs unterschiedliche mentale Haltungen (siehe S. 19). Meist unbewusst. Das Kennen dieser mentalen Zustände schärft seinen Umgang mit Verantwortung enorm. Durch den bewussten Umgang entsteht eine unschlagbare Firmenkultur, in deren Zentrum Lust auf Verantwortung steht.

### Lektion 1: Was bedeutet Verantwortungsbewusstsein?



1. Unbewusste Inkompetenz: Der Teil der eigenen Verantwortung ist uns noch nicht bewusst. Kurz: Wir wissen nicht, was wir nicht können. Wenn etwas nicht funktioniert, suchen wir einen Schuldigen oder sehen Verantwortung bei anderen. Erinnern Sie sich an eine solche Situation.

.....

.....

.....

2. Der Schritt von der Inkompetenz in die bewusste Kompetenz ist ein Lernprozess. Welche Fähigkeiten und Kenntnisse haben Sie? Überlegen Sie, in welchem Bereich Sie sich jeweils befinden: Was geht Ihnen unbewusst von der Hand? Wo müssen Sie vielleicht noch bewusst überlegen, um die gewünschten Ergebnisse zu erreichen?

.....  
.....  
.....

3. Nehmen Sie eine der oben genannten Fähigkeiten, bei denen Sie noch nicht die Stufe der unbewussten Kompetenz erreicht haben. Wie können Sie sich in diesem Bereich verbessern?

.....  
.....  
.....

4. Denken Sie nun an einen Ihrer Mitarbeitenden. Auf welcher Kompetenzstufe steht er? Wie können Sie ihn gezielt zu seinen Stärken führen?

.....  
.....  
.....

**Lektion 2: Welche Auswirkung hat der Fokus auf Verantwortung in Organisationen?**

Interessiert Sie die Verantwortungsqualität in Ihrem Unternehmen? .....

Wollen Sie dies valide messen und abbilden? .....

Interessieren Sie Maßnahmen, um die Verantwortungsqualität in Ihrem Unternehmen zu erhöhen? .....

**!**  
 ● Bestätigung zielt darauf ab, das eigene Selbst zu stärken. Wachstum hingegen hat das Ziel, das eigene Selbst infrage zu stellen – eine Kehrtwende um 180 Grad.

1. Ordnen Sie Ihre Mitarbeitenden ein.

Bestätigung	Wachstum

2. Wo gehen Sie die Dinge gerne an und wo empfinden Sie Probleme als nicht lösbar?

Wo fällt Ihnen Verantwortung leicht?  
 .....  
 .....

Und wo fällt Ihnen Verantwortung schwer?  
 .....  
 .....

Früher war die Führungskraft für alles verantwortlich. Eine Person ging vorweg, der Rest folgte. Dieses Superhelden-Bild ist stark in den Köpfen der Menschen verankert und noch heute versuchen Führungskräfte, diese Position einzunehmen. Denken Sie einmal über folgenden Vorschlag zur Verantwortungsverteilung nach:

**50 % Unternehmen und Führungskräfte**

**50 % Mitarbeitende**

Als Anregung: Wie können Sie Verantwortungsbereiche ermöglichen und definieren? Wie konsequent sind Verantwortungsbereiche in Ihrem Unternehmen ermöglicht und definiert? Sind die Umsetzungswerkzeuge für die Verantwortungsbereiche klar definiert und stehen sie zur Verfügung? Haben Sie Lust, Menschen zu entwickeln? Wollen Sie Ihre Mitarbeitenden zur Selbstfunktionalität führen?



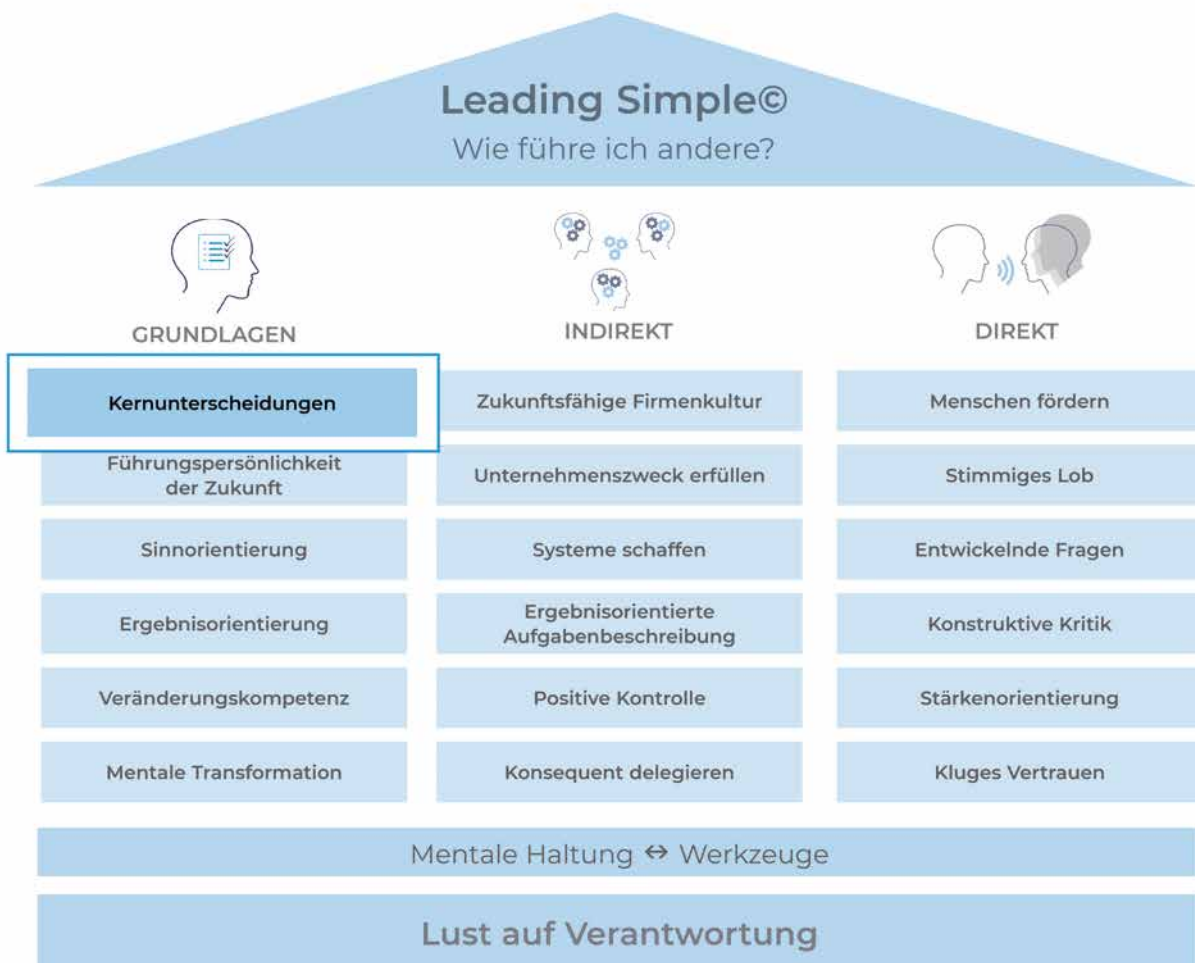


## Grundlagen

### Kernunterscheidungen:

#### Wie Sorge ich für Klarheit & Orientierung durch das Schärfen meiner Sinne?

- Lektion 1: Fachkompetenz | Führungskompetenz
- Lektion 2: Verstehen | Einverstanden sein
- Lektion 3: Bestätigung | Wachstum
- Lektion 4: Kennen | Können
- Lektion 5: Beeinflussung | Manipulation
- Lektion 6: Nähe | Distanz
- Lektion 7: Verbindend | Trennend
- Lektion 8: Die drei Säulen moderner Führung
- Lektion 9: Aufnahmebereitschaft | Aufnahmeberechtigung
- Lektion 10: Einflussbereich | Interessenbereich
- Lektion 11: Inspiration | Frustration



## Modul: Kernunterscheidungen



Unterscheidungen sind eine Grundtätigkeit des Denkens. Sie ermöglichen dem Leader eine differenzierte Wahrnehmung. Die Ursachen für Ergebnisse werden klar erkannt. Dadurch werden sie zu einer Voraussetzung für Erkenntnis und mentale Transformation. Hochwertige Unterscheidungen sorgen für Klarheit und Orientierung.

### Lektion 1: Fachkompetenz | Führungskompetenz

#### Die Bumerang-Pyramide



Wie werde ich mir meiner Führungskompetenz und damit meiner Führungsverantwortung bewusst?

#### Selbsttest

Wo zieht es Sie eher hin?

Entscheiden Sie sich, welche Aussage eher auf Sie zutrifft: links oder rechts? Kreuzen Sie die entsprechende Aussage an.

# LEADING SIMPLE

## FÜHREN KANN SO EINFACH SEIN

---

Ich arbeite gerne für mich.

Ich liebe es, mich in ein Thema zu vertiefen und mich in einer Aufgabe festzubeißen.

Nur wenn man ein Thema im Detail versteht, kann man effektiv arbeiten.

Systematisches Denken ist das A und O.

Ich verfüge über ein sehr breites Fachwissen.

In meinem Themengebiet will ich mich immer weiter verbessern.

**Gesamt:**

Mein Herz schlägt für andere Menschen.

Mir ist es wichtig, dass andere ihr Potenzial voll ausschöpfen können.

Mir macht es Spaß, andere in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Wenn andere mit meiner Unterstützung über sich hinauswachsen, ist das auch ein Erfolg für mich.

Menschen müssen gefördert werden.

Jeder sollte die beste Version seiner selbst werden, die er oder sie sein kann.

**Gesamt:**



● Fachkompetenz ist das Interesse an meiner eigenen Entwicklung. Führungskompetenz ist mein Interesse an der Entwicklung anderer.

Wenn Sie mehr Aussagen auf der linken Seite zugestimmt haben, dann liegt Ihnen viel an Ihrem Fachwissen, jedoch fehlt es Ihnen möglicherweise noch an Führungskompetenz.

Wenn Sie mehr Aussagen auf der rechten Seite zustimmen, dann liegt Ihnen sehr viel an Ihrer Führungskompetenz, jedoch fehlt es Ihnen möglicherweise an Fachkompetenz.

Wenn Sie auf beiden Seiten ungefähr gleich vielen Aussagen zustimmen, dann verfügen Sie über ein ausgeglichenes Verhältnis zu beiden Kompetenzen.

### Übung

Wie können Sie wachsen? Im Selbsttest haben Sie feststellen können, wohin Ihre bisherigen Neigungen zielen. Überlegen Sie in nächster Zeit: Wo lag Ihr Fokus in der Vergangenheit? Wie können Sie Ihren Fokus in Zukunft verschieben?

.....

.....

.....



# LEADING SIMPLE – das erste umfassende Führungssystem – gibt Antworten auf die drei wichtigsten Fragen eines Leaders:



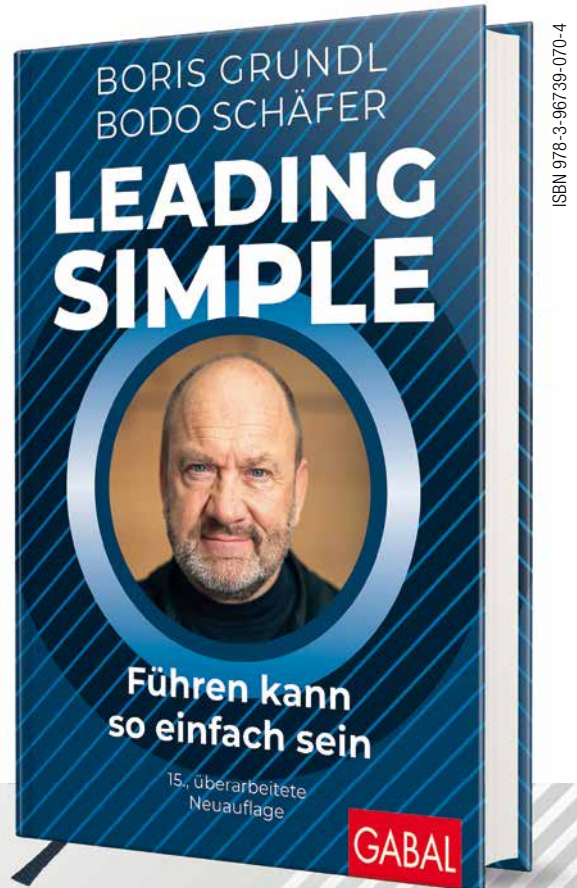
**WAS IST ZU TUN ...**  
mit welchen fünf Aufgaben?



**WOMIT IST ES ZU TUN ...**  
mit welchen fünf Hilfsmitteln?



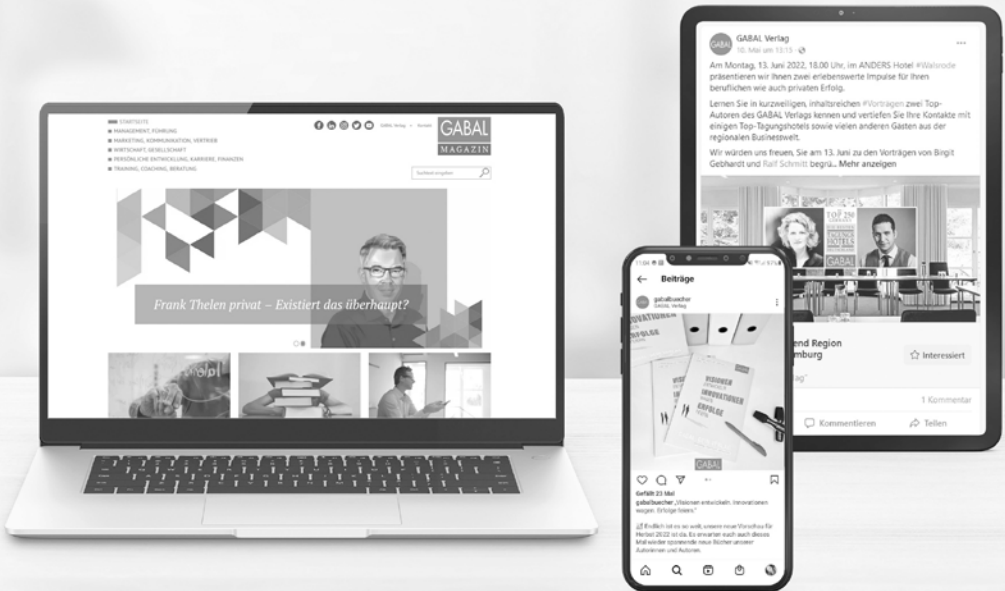
**WODURCH WIRD ES GETAN ...**  
mit welchen fünf Prinzipien?



Alle Bücher zu den Themen  
Management & Führung finden Sie  
auf [www.gabal-verlag.de](http://www.gabal-verlag.de)!



# WISSEN TEILEN – MENSCHEN VERNETZEN



## → Im GABAL MAGAZIN

- Aktuelle Themen und Trends aus Wirtschaft, Business & Karriere sowie persönliche Weiterentwicklung
- Hochwertige Inhalte, praxiserprobtes Wissen und handfeste Impulse
- Mehr zu unseren Büchern und AutorInnen

## → Auf Social Media

- Spannende Einblicke in das Verlagsleben
- Alle Infos rund um unsere neuen Bücher und unsere AutorInnen
- Aktuelle Veranstaltungen, Gewinnspiele u.v.m.



Schauen Sie vorbei!  
[www.gabal-magazin.de](http://www.gabal-magazin.de)



Folgen Sie uns auf  
 unseren Social-Media-Kanälen!