

Grundl, B./Schäfer, B., Leading Simple - Führen kann so einfach sein, Gabal ¹2007

3 von 5 Punkten¹

Der Untertitel des Buches lautet: *Führen kann so einfach sein*. Und genau das stört mich an dem Buch. Angeblich hat man hier DIE Führungslösung. DIE Methode, mit der alles gelingt. Und die gibt es nun mal nicht. Hat man diesen Ärger überwunden kann man allerdings eine Menge Gewinn aus dem Buch ziehen. Es ist eigentlich für Firmenchefs geschrieben und geht überhaupt nicht auf Gemeindearbeit ein oder auf ehrenamtliche Mitarbeit. Dennoch wird man inspiriert werden und darauf kommt es ja beim Lesen an.

Das liegt auch am Aufbau des Buches. Erzählt wird zunächst die Geschichte von Louis Berg, der nach einem schweren Unfall, durch den er an den Rollstuhl gefesselt wird, neu entdeckt hat, was er in seinem Leben machen will: Leiter ausbilden und coachen. So ein Coaching wird dann exemplarisch am Beispiel der Führungsriege der Gruber AG, die Leitungsprobleme und dadurch Geschäftsprobleme hat, beschrieben. Berg coacht sie in der Einführung des **Leading-Simple-Systems**.



Bei dem System geht es darum zu „...definieren, welche Aufgaben ein Leiter hat, welche Hilfsmittel ihm zur Verfügung stehen und welche Prinzipien er treu bleiben muss, um Sinn und Werte in seine Arbeit zu integrieren. Diese drei Fragen - was, womit, wie/warum - waren der Ausgangspunkt für das System, das wir suchten.“ (:35).

Das System ist in **3x5 Traktaten** zusammengefasst. Hier werden die 5 Aufgaben, die 5 Hilfsmittel und die 5 Prinzipien von Leading Simple beschreiben.

- Die **5 Aufgaben für den Leiter** sind folgende: Menschen fördern, Unternehmenszweck erfüllen, Systeme schaffen, Delegieren, Kontrollieren. (54f) Von Seite 59-66 geht es um die Motivation der Mitarbeiter. Hier wird die **Vision** zu Recht als zentraler Faktor genannt. Das gilt auch für Gemeinde- und Jugendarbeit. „Die Visionen der Firma zu beachten ist nicht die Aufgabe eines Einzelnen, sonder die aller Mitarbeiter. Wer den Unternehmenszweck kennt und erfüllt, behält die Visionen automatisch im Auge.“ (:63). Oder: „Was trägt deine Firma dazu bei, dass die Welt ein besserer Ort wird?“ (:63) Dann betonen die Autoren den Wert von Systemen. Ebenfalls sehr anregend: „Beständigkeit schafft Vertrauere.“ und weiter: „Nur ein gutes System erlaubt uns, beständig eine bestimmte Minimumleistung zu erbringen.“ (:69). Diese Wahrheiten unterschätzen wir oft.
- Die **5 Hilfsmittel, um Mitarbeiter zu führen**, lauten: Lob, Umleiten, Kritik, Die EOA (ergebnisorientierte Aufgabenbeschreibung), Budgetplan. Hier kann man sehr viel raus ziehen, wobei ehrenamtliche Mitarbeit immer noch mal anders abläuft. Aber gerade die Themen Kritik und Budgetplan sind lehrreich. (82f)
- Die **5 Prinzipien für alle Mitarbeiter** lauten: Verantwortung übernehmen, Ergebnisorientierung, Konzentration auf Stärken, Positives Betriebsklima, Vertrauen schaffen. Hier sticht besonders das Thema Konzentration auf Stärken heraus. (105f).

Diese 3 Traktate werden dann ausführlich im 5. Teil (:134f) des Buches erklärt, unabhängig von der Story. Jedes der 5 Hilfsmittel im jeden Traktat ist mit einer Kurzzusammenfassung abgerundet. Dieses Kapitel macht das Buch zum schnellen Nachschlagewerk. Das ist sehr gut gemacht.

Dennoch frage ich mich am Ende, ob ich in einer so geführten Firma arbeiten möchte. Ich bin mir nicht sicher. Vieles ist gut, aber ich glaube nicht an starre Systeme, die angeblich alles können. Ich hätte das Gefühl der Enge.

Veit Claesberg, Juli 2010

¹ 1 Punkt: Buch bietet sehr wenig / 2 Punkte: Buch ist mäßig / 3 Punkte: in einigen Punkten hilfreich / 4 Punkte: sehr hilfreich und sehr anregend / 5 Punkte hervorragend, weil anregend, hilfreich und inspirierend