

Willibald Josef Gruber

Führungskodex



**Stufenweise Intensivierung eines integralen
Bewusstseins in Führung und Management**

Willibald Josef Gruber

Führungskodex



**Stufenweise Intensivierung eines integralen
Bewusstseins in Führung und Management**

Willibald Josef Gruber

Führungskodex

Stufenweise Intensivierung eines integralen
Bewusstseins in Führung und Management

Books on Demand

Originaltitel: Führungskodex

Das Werk einschließlich aller seiner Teile
ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwendung außerhalb des
Urhebergesetzes ist ohne Zustimmung des
Verlages und des Autors unzulässig und strafbar.
Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen,
Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die
Einspeicherung und Verarbeitung in
elektronischen Systemen.

Das Foto auf dem Buchcover ist
von Suzanne Forsström (copyright).
Wir bedanken uns bei ihr für die
Genehmigung der Veröffentlichung.

Danksagung

Bei allen Freunden, Kollegen und Partnern der ATLANTIS MANAGEMENT GMBH UNTERNEHMENSBERATUNG, die mir durch ihre Erkenntnisse und Erfahrungen hilfreich zur Seite standen, bedanke ich mich sehr herzlich. Ganz besonderer Dank gilt meinen Freunden „Karin“ und „Thomas“, die mir ihre „Zeit zum Zuhören“ geschenkt haben.

Den Unternehmern sowie den Managern, Führungskräften und Mitarbeitern (m/w) meiner Kunden danke ich aus vollem Herzen, weil sie mich immer wieder inspirieren und motivieren, neue Wege in der „Kunst der weisen Führung der Menschen“ zu beschreiten.

Monika Stiel-Fornoff, Dr. Sigrid Schießl, Jutta Pillai, Anette Pekrul und Christof J. Hoffstaedter gebührt mein aufrichtiger Dank für die Beratung zur inhaltlichen Gestaltung und des Lektorats.

Willibald Josef Gruber
Mai und Juni 2013

Vorbemerkungen des Autors

Die Geschichte dieses Buches spiegelt Inhalte wider, die nur wenigen Menschen aktuell und zusammenhängend bekannt sind.

Der „Führungskodex“ vermittelt Erkenntnisse und praktische Tipps, wie Menschen und Unternehmen durch ein „integrales Bewusstsein“ auf allen Ebenen intuitiv gelenkt werden: „Metamanagement[©]“ ist das Zauberwort.

„Integral“ bedeutet, dass alles bisher erkannte, theoretisch und praktisch erprobte Führungs- und Managementwissen mit den bekannten universalen Gesetzmäßigkeiten der menschlichen Entwicklung vernetzt sind (= Metamanagement[©]).

Diese Intensivierung des Bewusstseins vereint somit Ursprung und Gegenwart zum Wohle der Menschen und deren Organisationen für eine positive Zukunft auf Mutter Erde.

INHALTSVERZEICHNIS

[Danksagung](#)

[Vorbemerkungen des Autors](#)

[Kapitel 1](#)

[Kapitel 2](#)

[Kapitel 3](#)

[Kapitel 4](#)

[Kapitel 5](#)

[Kapitel 6](#)

[Kapitel 7](#)

[Kapitel 8](#)

[Kapitel 9](#)

[Kapitel 10](#)

[Kapitel 11](#)

[Kapitel 12](#)

[Kapitel 13](#)

[Kapitel 14](#)

[Kapitel 15](#)

[Kapitel 16](#)

[Kapitel 17](#)

[Kapitel 18](#)

[Kapitel 19](#)

[Kapitel 20](#)

[Kapitel 21](#)

[Kapitel 22](#)

[10 Hilfestellungen zur Intensivierung eines „integralen
Bewusstseins“](#)

[Erläuterungen zu Jean Gebser's Begriff: „Integrales
Bewusstsein“](#)

Inspirierende Literatur

Veröffentlichungen des Autors

Management-Andragogik und Metamanagement©

Autor

ATLANTIS MANAGEMENT

1

Etwas aufgeregt fuhr Max an seinem ersten Arbeitstag mit seinem Auto durch die Straßen der Stadt von seiner Wohnung zur neuen Arbeitsstelle. Die Fahrzeit verging wie im Fluge.

An der Einfahrt zum Unternehmen wurde er von einem Mitarbeiter höflich aber bestimmt begrüßt.

Max parkte auf dem ihm zugewiesenen Parkplatz. Beim Aussteigen spürte er, wie er angespannt und nervös war. ‚Was wird mich jetzt wohl erwarten?‘, fragte er sich.

Freundlich grüßte er auf dem Weg zum Büro des Geschäftsführers alle Menschen, die ihm begegneten.

Am Eingang zum Vorzimmer seines zukünftigen Chefs angekommen, atmete er einmal kräftig durch und trat ein. Er wurde schon erwartet. Petra, wie sich ihm die Sekretärin vorstellte, erklärte ihm, dass er am besten gleich die für ihn bereitgestellten Arbeitsmittel in Empfang nehmen solle. Mit seiner Unterschrift quittierte er deren Erhalt.

Dann führte ihn Petra ins Büro des Geschäftsführers und bat ihn, Platz zu nehmen. Nachdem sie den Raum verlassen hatte, wartete Max. Die Zeit schien nur langsam zu verstreichen, weshalb die Anspannung in ihm stieg.

Plötzlich ging die Türe auf und Herr Meister, der Geschäftsführer, trat ein. Ihm folgten mehrere Kolleginnen und Kollegen. Schnell wurde Max von Herrn Meister begrüßt. Dann sagte er mit fester Stimme zu den Anderen: „Dies, meine Damen und Herren, ist unser neuer Kollege, Herr Max Fleißig. Er beginnt heute mit seiner neuen Tätigkeit. Wir wollen ihm einen netten Empfang bereiten, damit er sich bei uns von Beginn an wohlfühlt.“ Er machte eine kurze Pause, nahm Max beim Arm und stellte ihm seine zukünftigen Kollegen mit Namen vor. Alles ging sehr schnell, so dass es

ihm beim besten Willen unmöglich war, sich alle Namen der ihm vorgestellten Damen und Herren richtig einzuprägen.

Herr Meister schien dies zu ahnen und meinte: „Max - ich darf Sie doch beim Vornamen nennen? - Sie lernen Ihre Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Tagen in persönlichen Gesprächen näher kennen. Bei uns im Unternehmen ist es Tradition, dass Neue im Laufe der ersten Arbeitswochen Ihre Kollegen in persönlichen Gesprächen kennen lernen. Außerdem erfahren Sie dabei viel über unser Unternehmen, unsere spezielle Unternehmenskultur und vor allen Dingen einiges über unseren Führungskodex.“

Max wollte gerade eine Frage stellen, als die Kollegen sich verabschiedeten. Jeder wünschte Max alles Gute für die Ausübung seiner Tätigkeit. Als bis auf Herrn Meister alle das Zimmer verlassen hatten, bat ihn dieser in einem bequemen Sessel vor seinem Schreibtisch Platz zu nehmen.

Herr Meister blickte Max aufmerksam an.

Dann eröffnete er das Gespräch: „Max, wir setzen große Hoffnungen in Sie und darauf, dass Sie gut zu unserem Unternehmen passen. Dabei denke ich weniger an Ihre sehr guten Zeugnisnoten und Beurteilungen, sondern vielmehr an Ihre Neugier. Mir ist bei neuen Mitarbeitern immer wichtig, dass sie das Herz am rechten Fleck tragen. Vorhin habe ich bereits unsere Unternehmenskultur und unseren Führungskodex erwähnt. Beide zusammen sind unsere Erfolgsplattform, die uns seit Jahren unseren Mitbewerbern gegenüber einen gewissen Vorsprung verschafft.“

Unser Führungskodex ist in keinem Lehrbuch zu finden. Wir geben ihn an unsere neuen Mitarbeiter und Führungskräfte nur durch persönliche Gespräche direkt weiter. Aus diesem Grunde haben wir für Sie einen Plan erstellt, damit Sie unseren Führungskodex in Gesprächen mit ihren Kollegen kennen lernen. Sie werden 10 Stationen durchlaufen. Für jede Station steht Ihnen ausreichend Zeit zur Verfügung.“