

ALEX DÜSSELDORF FISCHER

REICHER ALS DIE GEISSENS

Mit null Euro Startkapital in fünf
Jahren zum Immobilien-Millionär

Mehr kostenlose Inhalte und Kurse unter:

www.alex-fischer-duesseldorf.de

© Alex Fischer | Hüttenstr. 31b | 40215 Düsseldorf

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk darf – auch teilweise –
nur mit Alex Fischers Genehmigung wiedergegeben werden.

Inhalt: Alex Fischer

Herausgeber: AF Media GmbH, Opladener Straße 149, 40789 Monheim
Herstellung: A8 Medienservice GmbH: www.berliner-buchdruck.de, Berlin
Projektmanagement & Design: www.buchkodex.de, Düsseldorf

ISBN 978-3-9818061-0-6

Wie schweißt man ein Team zusammen und was sind gute Führer?

Das ist eine Frage, an der ich lange geknobelt habe. Doch zunächst einmal sollte man sich die Frage stellen: Warum ist das so wichtig? Weil effektive Teams mit inspirierenden Führungskräften wirklich „**Dellen ins Universum hauen**“ können, siehe Apple. Aber das war schon im Altertum so.

Hannibal aus Tunesien

Circa im Jahr 218 v. Chr. beschloss Hannibal aus Cartagena (nahe Tunis im heutigen Tunesien/Nordafrika), mit Elefanten und einem wild entschlossenen Team in Richtung Rom loszumarschieren. Er war fest entschlossen, Rom einzunehmen. Um nach Italien zu kommen, musste er die Alpen überqueren (damals gab es noch kein ausgebautes Autobahnnetz), was eine unglaubliche Strapaze war.

Auf dem Weg über die Alpen verhungerten und erfroren 30 % seiner Männer und auch viele der Elefanten, Transport- und Nutztiere. Und trotz der Strapazen, der Tausenden von Kilometern und der völligen Ortsunkenntnis heizte Hannibal den Römern kräftig ein. Die ganzen Legionen, die Mauern und auch die Ausgeruhtheit halfen den Römern nicht. Wow, was für eine Führungsleistung.

Will man also Außergewöhnliches schaffen, braucht man ein außergewöhnliches Team. *Doch wie schweißt man solch ein Team zusammen?* Das ist eine Frage, die mich über Jahre beschäftigte. Die Antwort sollte wie so oft in jahrelanger Beobachtung von Vorbildern liegen.

Simon Sinek und die US-Marines

Auf YouTube fand ich irgendwann einen Menschen, der ein Seelenverwandter von mir hätte sein können: Simon Sinek. Er hatte, wie sich herausstellte, sehr ähnliche Werte und Interessen wie ich. Also begann ich, seine Materialien zu studieren.

Simon hatte die Möglichkeit, das komplette Ausbildungsprogramm der US-Marines zu beobachten und zu analysieren. Ich glaube, wir sind uns einig, dass es die Ausbilder der US-Marines ziemlich gut hinbekommen, effektive und schlagkräftige Teams zu formen. Simon interviewte also Marines, die besonders heldenhafte Taten für ihre Kameraden begangen hatten und auch mit Orden dafür ausgezeichnet worden waren. Er wollte wissen, warum Leute bereit waren, ihr eigenes Leben zu riskieren, um das anderer zu retten.

Keine der Antworten lautete erstaunlicherweise „Wegen der Medaille“ oder „Wegen des Ruhms“ oder „Weil es mir befohlen wurde“. Nein, die Antwort war immer gleich. Alle antworteten sinngemäß: „Weil meine Kameraden das Gleiche für mich gemacht hätten.“

Ich hatte mich oft gefragt, warum es mir immer sehr leicht gefallen ist, effektive Teams aufzubauen. Wobei viele meiner Geschäftspartner damit riesige Schwierigkeiten zu haben schienen. Da ich natürlich auch von meinen Geschäftspartnern abhängige (Vermittler, Vertriebe, Handwerksfirmen etc.), lag es natürlich in meinem Interesse, diesen Partnern zu helfen. Aber ich wusste einfach nicht, was der entscheidende Faktor war. Wieder einmal bemerkte der Fisch das Wasser um ihn herum nicht.

Der Faktor, der mir nicht bewusst war, bestand darin, dass ich stets bereit war (und es auch oft getan habe), für meine Mitarbeiter die Extrameile

zu gehen. Darum waren diese auch bereit, für mich Außergewöhnliches zu leisten. „Weil meine Kameraden das Gleiche für mich gemacht hätten.“

Wie echte Führungskräfte führen

Hannibal saß damals also sicher nicht in seinem weich gepolsterten Feldherrenzelt und aß Trauben und Gänseleber. Nein, es war eher folgendermaßen: Während er mit seinen Soldaten die Wüste durchquerte und langsam das Wasser zur Neige ging, brachten ihm seine Soldaten den letzten Wasserschlauch mit den Worten: „Hannibal, du bist unser Anführer, darum steht dir der letzte Wasserschlauch zu.“

Ein guter Anführer, und das war Hannibal ganz sicher, hätte also wohl eher folgendermaßen reagiert: „Wenn ihr kein Wasser mehr habt, dann brauche ich auch keines“, und hätte den Wasserschlauch in den Wüstensand entleert.

Doch waren das alle Eigenschaften? Nein, es gab noch jede Menge weitere. Nehmen wir doch einmal die deutsche Fußballnationalmannschaft. Die Spieler kommen aus völlig unterschiedlichen Vereinen, kennen sich teilweise nicht, sind oft Gegner. Was macht sie zu solch einem hochkarätigen Team, dass sie sich gegen alle anderen Länder der Welt durchsetzen? Das gemeinsame Ziel: Weltmeister zu sein!

Der Coach (die Führungskraft, der Anführer) muss also zuallererst in der Lage sein:

- » a) ein erstrebenswertes Ziel hinzustellen,
- » b) viele Gründe zu finden, warum man das Ziel erreichen sollte,
- » c) die passenden Individuen zu rekrutieren,

- » d) das Ziel trotz aller Schwierigkeiten und Hindernisse aufrechtzuerhalten und die Teammitglieder darauf zu fokussieren (trotz der individuellen Ziele jedes einzelnen).

Und gerade darin liegt die Kunst der großen Anführer. Alle (von Hannibal über Martin Luther King bis Mahatma Gandhi) hatten eines gemeinsam: eine sehr konkrete Zielvorstellung und ein sehr starkes „Warum“. Sie hatten also ein inspirierendes Ziel und jede Menge Gründe, warum es erstrebenswert war, es zu erreichen.

Durch dieses Ziel und das Warum, zusammen mit ihren hohen Wertvorstellungen, sammelten sich Menschen um sie. Diese hatten ähnlich hohe Ziele und ähnlich hohe Gründe, warum jene erstrebenswert seien. Natürlich hatten sie auch ähnliche Wertvorstellungen.

Irgendwann in diesem Erkenntnisprozess dachte ich mir: „Jaja, in dem alten deutschen Sprichwort ‚Wie der Herr, so’s Gescherr‘ (= Gefolgschaft) steckt wohl viel mehr Wahrheit, als ich zunächst vermutete.“

Ein weiterer Faktor, der große Anführer ausmacht

Doch Simon brachte einen weiteren Faktor auf, der mir so auch nicht vollständig bewusst war. Als er eines Tages im Flughafen das Boarding beobachtete, hatte sich ein Mann bei der ersten Gruppe angestellt, obwohl er gemäß seinem Ticket erst mit der letzten Gruppe an der Reihe war. Der zuständige Sicherheitsmann fuhr den Passagier an und machte ihn zur Sau. Warum sollte man so seine Kunden behandeln? Simon wollte es genau wissen und sprach den Sicherheitsmann an.

Dieser antwortete sinngemäß: „Wenn ich die Regeln nicht durchsetze, bekomme ich Ärger und verliere eventuell meinen Job.“ Simon zog daraus und aus anderen Beobachtungen den Schluss, dass Mitarbeiter, wenn sie sich nicht sicher fühlen, das Ziel der Firma aus den Augen verlieren. Stattdessen arbeiten sie so, dass sie sich selbst absichern. Wenn die Marines nach den gleichen Prinzipien arbeiten würden, wären wahrscheinlich früher oder später alle Teammitglieder tot.

Seine Beobachtungen deckten sich mit meinen. Gute Führungskräfte schaffen Sicherheit, Klarheit und Vorhersagbarkeit für ihre Mitarbeiter. Sie ziehen, wie Simon es nennt, „einen Sicherheitskreis“ um ihre Teammitglieder.

Das erklärt übrigens auch, warum sich in großen Konzernen Mitarbeiter und Management oft nicht „grün“ sind. Das Management zieht sehr wohl einen Sicherheitskreis, jedoch nur um das Management (Abfindungen etc.), nicht jedoch um die weitere Belegschaft.

Resümee:

Wirklich hochklassige Anführer haben einen Traum (nicht einen Plan) und eine sehr hohe Motivation, aus der heraus sie etwas verwirklichen wollen. Das sorgt dafür, dass sie ähnliche Leute mit den gleichen Zielen und Werten um sich scharen. Wenn die Leute dann noch das Gefühl haben, dass der Anführer für sie das Gleiche machen würde wie sie für ihn und er ihnen Sicherheit wie in einer Familie gibt, dann kann man auch die schwierigsten Gegner niederringen.

Teste dein Verstehen:

- + Warum sind Menschen bereit Heldentaten zu vollbringen?
- + Welche vier Punkte müssen wirkliche Führungskräfte angehen, um ein schlagkräftiges Team zusammenzustellen und es erfolgreich zu machen?
- + Warum sollten Führungskräfte einen „Sicherheitskreis“ ziehen?
- + 7 weitere Übungen und Coachingfragen, die dir dabei helfen werden, eine bessere Führungskraft zu werden, findest du in der „90-Tage-Challenge“ im Workbook Nr. II auf Seite 38.