

Erfolg hat nur, wer Mitarbeiter von allen Seiten betrachtet

Alexander Christiani bei Veranstaltungsreihe der Rhein Main Presse

Vom 11.09.2008

Von

Gabi Rückert

MAINZ "Viele Bindfäden ergeben ein dickes Seil." Das sagt Alexander Christiani, Unternehmer-Coach und Bestseller-Autor bei der Veranstaltungsreihe "Wege zum Erfolg", die von der Rhein Main Presse, in der auch diese Zeitung erscheint, vom Unternehmen Erfolg und vom Congress Centrum Mainz organisiert wird. Gemeint ist sein sechsdimensionaler Ansatz mit fünf Regeln, den er in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Nicht nur eindimensional

auf das Verhalten, das Ziel oder die Motivation einwirken führe zum Erfolg, sondern die Menschen von allen Seiten und Zusammenhängen zu sehen und ihnen dabei konkretes Schlüsselverhalten zu zeigen.

Die Gruppe ist wichtig

Klingt sehr theoretisch, deutlicher wird es, wenn Christiani von seinen Beobachtungen bei Mohammed Yunus, dem Nobelpreisträger und Gründer der Grameen Bank, die Kleinstkredite an Frauen in Bangladesch vergibt, und Dr. Mimi Silbert berichtet. Durch sie werden Ex-Knackis und Drogenabhängige erfolgreich in ein Leben mit Schulabschluss und Beruf ohne Drogen zurück geführt. "Eine Gemeinsamkeit ist, dass beide auf die Gruppe setzen", sagt Christiani. Jeder Neuankömmling bei Mimi Silbert erhält einen anderen, der schon länger da ist, als Coach zur Seite, und nach drei Tagen wisse er, wie Messer und Gabel zu halten sind. "Jeden Tag wird der ‚Coach‘ gefragt, wie geht es dem Neuen, und der ‚Ältere‘ kann jeden Tag voller Stolz von den Fortschritten des anderen berichten und lenkt so seinen Blick nicht auf seine Unzulänglichkeiten", schildert der Buchautor. Ähnlich sehe es bei den armen Frauen in Bangladesch aus: "Es werden immer an fünf Frauen aus einer Straße Kredite vergeben. Da keine von ihnen hinter ihren Freundinnen zurück stehen möchte, werden die Kredite auch zurückzahlt. Die Frauen stärken sich also gegenseitig bei ihrer Arbeit."

Diese Erfahrung mit der Gruppe und dem entsprechenden Umfeldes sei selbst für ihn, der schon jahrelang im Coaching-Geschäft sei, neu gewesen. Seine fünf Regeln heißen deshalb: Identifikation setzt Beteiligung voraus. Nur die Mitarbeiter, die sich an einem Projekt, an einer Neuerung beteiligt sehen, identifizieren sich damit. System-Motivation einführen: das bedeutet häufige Belohnung, nicht nur die Anerkennung nur einmal im Jahr durch eine Prämie. Die Kraft des Raumes erkennen, respektieren und nutzen, ist die dritte Regel: "Bei Hewlett Packard gibt es auf jeder Etage eine Theke, jeder Mitarbeiter muss dort 30 Minuten am Tag verbringen und mit den anderen kommunizieren, so gehört jeder dazu, niemand kann sich zurück ziehen", beschreibt der Unternehmer-Coach die Wirkung des Faktor Raums. Vierte Regel: Informationen visualisieren. Hier das Beispiel des Verkäufers, der lernt mit den richtigen Fragen auf den Kunden zuzugehen. "Das muss sofort umgesetzt und reflektiert werden", rät Christiani.

Positives messen

Regel Nummer fünf: Weltklasse Coaches sind Maximalisten, sie analysieren die Chancen und Risiken des Veränderungsprozesses auf allen Ebenen. Sein Motto: "Ich akzeptiere nur Grenzen, die ich selbst teste." Das wichtigste für ihn scheint aber zu sein: Positives zu messen. "Die beruflichen Controllingssysteme messen fast immer nur Fehler, im Sport werden wie beim Basketball oder Tennis die Pluspunkte gezählt. Dieses System gilt es auf das Berufsleben zu übertragen, dann ist Controlling für die Mitarbeiter eine Erfolgskontrolle, die akzeptiert wird."

