

DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 26

Stefan Dudas

**MEETING
VS. WASCH-
MASCHINE**



**BRECHEN
SIE REGELN**

Verleger
Julien Backhaus

Martin Limbeck

**BAD
LEADER-
SHIP**

Elmar Rassi

**DAS WARUM
FINDEN**



4 190872 505003



Erfolg wird bei uns groß geschrieben. **Umwelt** aber auch: Das **ePaper**

Auch als ePaper-Abo.

Jetzt downloaden und lesen, was erfolgreich macht.

www.erfolg-magazin.de/shop



Editorial

Leidenschaft und Berufung

Warum tun wir, was wir tun?

Wenn der Wecker am Morgen klingelt und wir am liebsten dreimal auf »Snooze« drücken würden, bevor wir uns aus dem Bett quälen, dann fehlt es uns meist an vor allen Dingen an einem: Motivation. Für die einen reicht der bloße Wunsch nach Geld, der Traum von finanzieller Freiheit und der Gedanke an all die Dinge, die sie sich von mehr Geld kaufen und mit mehr Freizeit unternehmen werden können. Für viele reichen Träumereien von einer in weiter Ferne liegenden Zukunft jedoch nicht aus. Es braucht einen Sinn im Hier und Jetzt – weshalb wir jeden Tag aufstehen, uns in Schale werfen und stundenlang das tun, was wir nunmal tun, um unser Geld zu verdienen. Der Sinn des Lebens fällt aber bekanntlich den wenigsten in den Schoß. Nein, diesen kann und muss man sich selbst schaffen, davon ist Elmar Rassi überzeugt.

Dafür sei es unerlässlich, das ganz eigene, persönliche »Warum« zu finden. Elmar war erst dreizehn, als er seine Heimat verlassen und mit seiner Familie in Deutschland Zuflucht suchen musste. Doch auch in seiner schwierigen Vergangenheit findet er einen Sinn: Denn sie

hat ihm geholfen, das Leben aus einer ganz anderen Perspektive zu betrachten, als es die meisten Menschen tun. Seine Berufung hat er darin gefunden, anderen Menschen dabei zu helfen, ihre Leidenschaft zu entdecken und erfolgreich zu verfolgen. Im Interview verrät er, was Leidenschaft und Berufung für ihn bedeuten und wie er den Teilnehmenden seiner Coachings dabei hilft, sich selbst zu verwirklichen.

Eine, die sich ihren Traum von dem eigenen Catering-Unternehmen bereits erfüllt hat, ist Ricarda Farnbacher. Auch sie erzählt im Interview von ihrer Gründungsstory, von Frauen im Business und was einen modernen Führungsstil für sie ausmacht. Lassen Sie sich außerdem von unserem Verleger Julien Backhaus dazu inspirieren, Regeln zu brechen, und lesen Sie die spannenden Beiträge unserer Gastautoren über die Freuden und Leiden im Home-Office, schlechte Führung und wie man es besser macht.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht
Johanna Schmidt

Impressum

Founders Magazin
Redaktion/Verlag Backhaus Verlag GmbH ist ein Unternehmen der Backhaus Mediengruppe Holding GmbH, Geschäftsführender Gesellschafter Julien Backhaus

Redaktion
Johanna Schmidt
redaktion@backhausverlag.de

Layout und Gestaltung
Jasmin Päper, Judith Iben, Johanna Schmidt
magazine@backhausverlag.de

Onlineredaktion
verwaltung@backhausverlag.de

Herausgeber, Verleger:
Julien D. Backhaus

Anschrift:
Zum Flugplatz 44,
27356 Rotenburg/Wümme
Telefon (0 42 68) 9 53 04 91
E-Mail info@backhausverlag.de
Internet: www.backhausverlag.de

Alle Rechte vorbehalten
Autoren (Verantwortliche i.S.d.P)
Die Autoren der Artikel und Kommentare im Founders Magazin sind im Sinne des Presserechts selbst verantwortlich. Die Meinung des Autors spiegelt nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wider. Trotz sorgfältiger Prüfung durch die Redaktion wird in keiner Weise Haftung für Richtigkeit geschweige denn für Empfehlungen übernommen. Für den Inhalt der Anzeigen sind die Unternehmen verantwortlich.

Vervielfältigung oder Verbreitung nicht ohne Genehmigung.

INHALT

NR. 26

ERFOLG

6 Das »Warum« finden und dem Leben einen Sinn geben
Elmar Rassi im Interview

14 Nie wieder unterschätzt und ignoriert
Ricarda Farnbacher im Interview

WISSEN

24 Raus aus dem Stundenlohn
mit Prof. Dr. Oliver Pott

Brechen Sie Regeln

Julien Backhaus

Seite 22



»Der autoritäre Führungsstil gilt als überholt, obwohl er in vielen Unternehmen nach wie vor praktiziert wird.«

Bad Leadership

Martin Limbeck

Seite 10



LEBEN

18 Meeting vs. Waschmaschine
Stefan Dudas

»Ich hatte noch keinen Masterplan, wie vieles funktioniert, doch wenn man sich traut, den ersten Schritt zu gehen, folgen die anderen automatisch.«

—Elmar Rassi



Elmar Rassi
im Interview
Seite 6

EINSTELLUNG

10 Bad Leadership
Martin Limbeck

22 Brechen Sie Regeln
Julien Backhaus

BUCHTIPPS

Alle Seite 27

Dein nächstes großes Ding
Matthew Mockridge

Das 4-Stunden-Startup
Felix Plötz

Keine Regeln
Reed Hastings, Erin Meyer

Neu auf dem Chefsessel
Peter Fischer

Querdenker verzweifelt gesucht
Anne M. Schüller

Gute Chefs essen zuletzt
Simon Sinek

FOUNDERS DESK

26 Kathrin Benedikt
Ordnung ist das halbe Leben





Das »Warum« finden

und dem Leben einen Sinn geben

Coach und Autor **Elmar Rassi** im Interview über seine Erfahrungen, was er aus ihnen gelernt hat und wie er anderen damit nun hilft.

Du hattest eine bewegte Vergangenheit. Mit 13 Jahren musstest du aus deiner Heimat in Baku, damals ein Teil der ehemaligen Sowjetunion, fliehen und kamst mit deiner Familie schließlich nach Deutschland. Rückblickend konntest du feststellen, dass diese traumatischen Erfahrungen dein Leben zum Positiven verändert haben. Wie war das möglich?

»Wenn dir das bewusst wird, merkst du, wie viele Dinge eigentlich unwichtig sind, über die wir uns sonst den Kopf zerbrechen.«

Meistens ist es ja so, dass Menschen, die schwierige Erfahrungen hinter sich gebracht haben, das Leben mit anderen Augen betrachten. So eine Erfahrung war bei mir die Todesangst. Auch wenn, als wir in Deutschland ankamen, erst einmal nicht alles super

war, war eines weg – das Gefühl der Todesangst. Alle anderen Probleme, die wir hier in Deutschland haben, sind im Vergleich dazu, und auch im Vergleich mit anderen Problemen in dieser Welt, winzig klein. Wenn dir das bewusst wird, merkst du, wie viele Dinge eigentlich unwichtig sind, über die wir uns sonst den Kopf zerbrechen. So ist dann der Wille entstanden, meine Berufung anzugehen, denn ich denke, es hat einen Grund, wieso ich noch am Leben bin.

Du hast 17 Jahre lang in Anstellungsverhältnissen gearbeitet, bevor du dich dazu entschlossen hast, dein eigenes Unternehmen zu gründen. Was hat dich dazu bewogen und wie hast du es in Angriff genommen?

Nachdem wir in Deutschland ankamen, war ja alles neu für mich. Ich musste erst einmal die Sprache lernen und auch die Kultur verstehen. Ich kam direkt in die achte Klasse der Realschule und war froh, dass ich erfolgreich meinen Abschluss schaffte. Wie das so ist, sagten mir meine Eltern, ich solle einen vernünftigen Beruf erlernen, also machte ich eine kaufmännische Ausbildung und habe dann die ersten zehn Jahre ganz normal »funktioniert«. Ich merkte aber mit

der Zeit, dass das nicht mein Weg war. Nach und nach stellte ich fest, dass ich Menschen positiv beeinflussen und motivieren kann, doch hätte ich niemals gedacht, dass es irgendwann mein Beruf werden könnte. Als dann Facebook nach Deutschland kam, fing ich dort an, motivierende Sprüche zu posten und entdeckte Social Media für mich. All das ganz ohne Businessgedanken, sondern um dieser inneren Stimme, meiner Berufung zu folgen, nämlich andere Menschen glücklich zu machen.

Dann, nach 17 Jahren Angestelltenverhältnis, bin ich gesprungen und da ging mein Fallschirm auf, mit all meinen Talenten, Stärken und Fähigkeiten. Ich hatte noch keinen Masterplan, wie vieles funktioniert, doch wenn man sich traut, den ersten Schritt zu gehen, folgen die anderen automatisch. Ich startete zunächst im Bereich Marketing und wurde in dem Bereich immer größer und mit der Zeit gründete ich dann weitere Unternehmen. Es ist aber noch lange nicht vorbei, ich bin immer noch auf der Reise und sie wird auch nicht so schnell enden.

In deinen Coachings und Seminaren geht es darum, der eigenen Leidenschaft zu folgen. Suchen auch Menschen bei dir ▶



Hilfe, die noch gar nicht wissen, was ihre Leidenschaft wirklich ist? Und wenn ja, wie hilfst du ihnen dabei, sie zu finden?

Ja, das tun sie. Auf der einen Seite begleite ich Menschen über mehrere Monate und helfe ihnen dabei, ihre Leidenschaft bzw. Berufung zu finden. Dort zeige ich ihnen genau den Weg, den ich gegangen bin und gebe das Wissen weiter, das ich von meinen eigenen Mentoren und Weiterbildungen lernen durfte. Zudem zeige ich den Menschen, deren Berufung es ist zu coachen, wie sie ihre Be-

»Oft ist es der allererste Schritt, die Entscheidung zu treffen, überhaupt zu starten.«

rufung auch im Business umsetzen und am Ende davon leben können. In einer knapp einjährigen Begleitung zeige ich ihnen dort ganz konkret, was funktioniert und auch, was nicht funktioniert. Vor allem im Marketingbereich, damit sie auch die richtigen Menschen anziehen und diese sicher von A nach B bringen können. Denn ich glaube fest daran, dass jeder Mensch ein Geschenk hat, welches nur er der Welt geben kann.

Welche sind die häufigsten Hindernisse, über die du deinen KundInnen und TeilnehmerInnen auf dem Weg zur Erfüllung ihrer Träume hinweghilfst?

Oft ist es der allererste Schritt, die Entscheidung zu treffen, überhaupt zu starten. Dort stellen sie sich meist die Fragen »Wie genau starte ich?« »Was muss ich tun?«. Genau dort geben wir unseren KundInnen einen glasklaren Weg, den sie gehen können und

auch, wie sie die Hindernisse umgehen, die vor ihnen liegen.

Wie viel hat Selbstbewusstsein mit einem erfüllten Leben zu tun?

Ich bin der Meinung, dass beides stark miteinander zusammenhängt. Selbstbewusstsein sorgt dafür, dass man sich selbst bewusst ist. Man weiß also, wer man ist und was man kann. Dadurch traut man sich eher, neue Dinge anzugehen, seine Meinung zu vertreten und auch seine Wünsche in die Realität umzusetzen.

Ich selbst hatte viele Phasen, in denen ich kein Selbstbewusstsein hatte und mir wie ein Niemand vorkam. Vor allem nach dem Krieg oder in meiner Schulzeit, in der ich täglich Mobbing erfahren musste aufgrund meiner anderen Herkunft. Da war mein sehnlichster Wunsch, ein anderer Mensch zu sein, am liebsten mit blonden Haaren. Seitdem ich mich mit der Persönlichkeitsentwicklung befasst und auch immer mehr neue Dinge ausprobiert habe, ist mein Selbstbewusstsein automatisch mitgewachsen. Ein erfülltes Leben bedeutet ja, dass man auch mal Dinge tut, die vielleicht auf den ersten Blick unangenehm erscheinen, die einen aber wachsen lassen. Dadurch werden die Probleme automatisch kleiner, weil du mehr lernst, mehr kannst, mehr weißt und dich von deinen Ängsten nicht mehr kontrollieren lässt.

Ein wichtiger Aspekt in deinem Coaching-Konzept ist das »Warum«. Weshalb ist dies so wichtig und was ist dein großes »Warum«?

Mark Twain sagte einmal: »Die zwei wichtigsten Tage im Leben sind der Tag, an dem man geboren wird, und der Tag, an dem man herausfindet, warum.« Mein »Warum« ist es, anderen Menschen zu helfen, ihr »Warum« zu finden. Denn als ich selbst angestellt war, wurde ich nie wirklich

glücklich, weil ich genau dieses »Warum« jahrelang unterdrückte. Ich glaube fest daran, dass wir alle eine gewisse Mission mit auf den Weg bekommen haben und auch etwas in uns tragen, was wir der Welt geben sollten. Viele Menschen spüren das, aber sie trauen sich nicht, dieser Stimme zu folgen. Wir spüren ja, wenn wir nicht dort sind, wo wir hingehören. Meiner Meinung nach ist es extrem wichtig, genau das herauszufinden. Denn wie heißt es so schön: »Suche nicht nach dem Sinn des Lebens, sondern gib dem Leben einen Sinn.«

Welche Voraussetzungen muss man mitbringen, wenn man die Leidenschaft zum Beruf machen und ein eigenes Unternehmen gründen und erfolgreich führen möchte? Kann man möglicherweise fehlende Voraussetzungen noch erlernen oder kompensieren?

»Was ich persönlich für sehr wichtig halte ist, sich jemanden zu suchen, der bereits dort steht, wo man hin will.«

Ich denke, nicht jeder bringt die Voraussetzungen mit, ein Unternehmen zu gründen. Das sollte auch nicht das Ziel eines jeden sein. Aber jeder bringt die Voraussetzung mit, seine Leidenschaft zum Beruf zu machen. Es gibt auch viele Menschen, die ihrer Leidenschaft nachgehen und im Angestelltenverhältnis sind. Daher schafft es auch nicht jeder in unser zweites Coaching, in dem es nicht mehr nur um das »Warum«, sondern um unternehmerische Aspekte geht. Eine Voraussetzung, die man auf jeden Fall mitbringen sollte, ist die Fähigkeit, mit

»Doch es kostete mich am Ende deutlich mehr Zeit, mehr Energie und auch mehr Geld, als wenn ich bereits jemanden an meiner Seite gehabt hätte, der den Weg schon einmal gegangen ist.«

Rückschlägen umzugehen. Auch wenn es mal schlecht läuft, muss man kontinuierlich dranbleiben. Ich selbst hatte die ersten drei Jahre Existenzängste und schlaflose Nächte. Doch wenn man der inneren Stimme folgt und es wirklich will, gibt es keinen Grund aufzugeben.

Was möchtest du frisch gebackenen oder noch in den Startlöchern stehenden GründerInnen unbedingt mit auf den Weg geben?

»Eine Voraussetzung, die man auf jeden Fall mitbringen sollte, ist die Fähigkeit, mit Rückschlägen umzugehen.«

Was ich persönlich für sehr wichtig halte ist, sich jemanden zu suchen, der bereits dort steht, wo man hin will. Denn Mentoren haben all diese Phasen schon erlebt und helfen einem, all das zu umgehen oder leichter zu überstehen. Viele wollen erst einmal ihren eigenen Weg gehen und versuchen, alles selbst zu schaffen. Ich selbst war auch so. Ich wollte mein Geld sparen, weil ich dachte, es sei günstiger, wenn ich es alleine mache. Doch es kostete mich am Ende deutlich mehr Zeit, mehr Energie und auch mehr Geld, als wenn ich bereits jemanden an meiner Seite gehabt hätte, der den Weg schon einmal gegangen ist. Ich selbst durfte viel von meinen Mentoren lernen und genau dieses Wissen gebe ich jetzt weiter. Vor allem unternehmerisch und auch im Marketingbereich zeige ich Menschen die konkreten Schritte, was wann zu tun ist. ♦





Bad Leadership

Eine »Kultur der Angst« verhindert Innovation und Weiterentwicklung.

Vor einigen Tagen entdeckte ich morgens beim Durchscrollen der Nachrichten eine Schlagzeile, die mich neugierig machte. Alfons Hörmann, der Präsident des Deutschen

Olympischen Sportbunds, erklärte wenige Wochen vor den Olympischen Spielen in Tokio seinen Rücktritt. So weit, so gut. Als ich die Gründe dafür las, ist mir jedoch die Spucke weggeblieben: Auslöser war vor allem ein anonym Brief, vermutlich von Mitarbeitern des Verbandes verfasst. Die expliziten Vorwürfe gegen den Präsidenten: mangelnde Führungsqualitäten, konkret war von einer »Kultur der Angst« die Rede. Zudem standen die Kritikpunkte fehlender Respekt und Fairplay gegenüber Mitarbeitern im Raum.

Autoritäre Führung hat ausgedient

Das musst du dir mal auf der Zunge zergehen lassen. Schließlich sind ausgerechnet die Olympischen Spiele der Inbegriff von Fairplay und gegenseitiger Wertschätzung. Zumindest in meinem Weltbild. Ein Verband braucht Stärke und Geschlossenheit, um etwas zu erreichen, keine Frage. Das ist in einem Unternehmen nicht anders. Doch Angst kann dabei nicht das vorherrschende Führungsinstrument sein! Der Chef sagt, wo es langgeht – und alle anderen spüren?

Der autoritäre Führungsstil gilt als überholt, obwohl er in vielen Unternehmen nach wie vor praktiziert wird. Er zeichnet sich durch

eine starke Leistungs- und eine geringe Mitarbeiterorientierung aus. Im Fokus steht die optimale Nutzung der Arbeitskraft der Mitarbeiter, deren Interessen und Vorschläge sind dabei für Führungskräfte zweitrangig. Das beliebteste Führungsinstrument in dieser Leadership-Konstellation: Angst.

Respekt verdienst du dir nicht über Angst

Da kann ich mir ehrlich gesagt nur an den Kopf fassen. Durch die Krise ist die Wirtschaft branchenübergreifend auf den Kopf gestellt worden und Unternehmen sind gefragt, ihre Route für die Zukunft festzulegen. Das erfordert neue Ideen, Kreativität und Innovation – alles Dinge, die nicht in einem Klima der Angst entstehen können. Hinzu kommt, dass Angst nicht nur Fortschritt verhindert, sondern sich dadurch weiter verstärkt. Und so rückt der Erfolg in noch weitere Ferne – obwohl der Chef mit seinem Verhalten vermutlich genau das Gegenteil erreichen wollte.

Die gute Nachricht: Die wenigsten Führungskräfte wollen heute bewusst von ihren Mitarbeitern gefürchtet werden. Im Rahmen meiner Projekte hatte ich schon öfter mit Führungsverantwortlichen zu tun, die sich ihrer Ausstrahlung gar nicht bewusst und dementsprechend erstaunt vom Urteil ihrer Mannschaft waren. ▶

Der autoritäre Führungsstil gilt als überholt, obwohl er in vielen Unternehmen nach wie vor praktiziert wird. Das beliebteste Führungsinstrument in dieser Leadership-Konstellation: Angst



Links: Alfons Hörmann auf dem Neujahrsempfang 2019 des Deutschen Olympischen Sportbunds

Rechts: Ex-US-Präsident und Multimilliardär Donald Trump, für seinen autoritären Führungsstil bekannt

Die Ursache dahinter war häufig der Wunsch nach Respekt. Natürlich möchte ich als Chef respektiert werden. Doch Respekt verdienst du dir nicht über Angst. Sondern indem du klar, wahr und direkt mit deinen Mitarbeitern umgehst. Sag ihnen, was Sache ist, nimm sie als Partner auf Augenhöhe wahr – denn ihr zieht alle an einem Strang. Führung ohne Druck und Angst steigert die Leistungsbereitschaft und innovative Lösungskompetenz von Mitarbeitern nachweislich. Daher möchte ich dir fünf Tipps mit auf den Weg geben, die das Klima in deiner Company deutlich verbessern und den Weg für eine Zusammenarbeit ebnen, die von Respekt, Verständnis, Innovation und Wertschätzung geprägt ist.

Fünf Tipps für eine offene und produktive Unternehmenskultur

1. Führung beginnt bei dir: Grundvoraussetzung für eine offene Kommunikationskultur ist aus meiner Sicht, dass du als Chef mit dir selbst ehrlich bist. Reflektiere dich regelmäßig und kritisch. Was ist gut gelaufen, was nicht? Wo macht es absolut Sinn, deine Mitarbeiter um Feedback zu bitten und auf ihr Know-how und ihre Ideen zurückzugreifen?
2. Schweigen und zuhören: »Sicher Herr Martens. Aber schauen Sie mal, das könnten wir doch auch so machen ...« Nur weil du Chef bist, heißt das noch lange nicht, dass du deinen Leuten ständig über den Mund fahren darfst. Dann ist es nur eine Frage der Zeit, bis sie überhaupt nicht mehr mit dir reden

Führung ohne Druck und Angst steigert die Leistungsbereitschaft und innovative Lösungskompetenz von Mitarbeitern nachweislich

und ihre Gedanken für sich behalten. Eines der wichtigsten Gebote ist für mich daher das Zuhören. Egal, ob Kunde, Mitarbeiter oder Freunde – höre ihnen zu. Bis zum Ende. Ohne ihnen ins Wort zu fallen oder direkt zu kontern. Und fang auch nicht an, schon im Kopf deine Gegenargumente zu sammeln, dann hörst du nämlich auch nicht richtig zu und dir entgehen unter Umständen wichtige Feinheiten.

3. Aktiv nach Meinungen fragen: »Herr Müller, was halten Sie davon, wenn wir unser CRM aufrüsten würden?« Viele



Führungskräfte tapen hier ins immer gleiche Fettnäpfchen und sagen erst einmal, wie sie selbst über ein Thema denken. Die Folge: Manche Mitarbeiter werden sich nicht mehr trauen, ihre Meinung zu äußern und dir lieber nach dem Mund reden. Das bringt jedoch weder dich noch deine Company weiter! Frage also immer zuerst deine Mannschaft – und gerne auch die ruhigen Mitarbeiter, deren Meinungen sonst leicht untergehen.

4. Offene Diskussionen zulassen: Ich mag es, Ideen mit meinem Team zu diskutieren. Hier kann es auch hilfreich sein, wenn du den »Bad Cop« mimst, um deine Mitarbeiter aus der Reserve zu locken und sie dazu zu bringen, klar Stellung zu beziehen.
5. Schutzschild statt Bauernopfer: Einem Verkäufer ist ein Fehler unterlaufen und der Kunde tobt? Es ist aus meiner Sicht ein absolutes No-Go, dafür den Mitarbeiter an die Wand zu stellen. In einer guten Unternehmenskultur sollte es stattdessen heißen: Einer für alle und alle für einen! Gib nicht den Druck des Kunden weiter, sondern nimm ihn stattdessen von den Schultern deiner Mitarbeiter!

Hand aufs Herz: Wie sieht es in deinem Unternehmen aus? Gerade jetzt lohnt es sich,

Gründerin des Huffington Post, Arianna Huffington, ist seit ihrem eigenen Zusammenbruch 2007 aufgrund von Überarbeitung große Verfechterin einer Work-Life-Balance mit Betonung auf Life. Ihre eigene Führungsrolle beschreibt sie als »eher in der Mitte eines Kreises befindlich als vom Gipfel eines Berges hinabrufend.«

nochmal genauer hinzuschauen. Denn wenn sich kein Mitarbeiter traut, seine Meinung zu äußern, gehen deinem Unternehmen wertvolle Perspektiven verloren – die für komplexe Lösungsfindungen und eine zukunftsfähige Unternehmensausrichtung jetzt notwendiger denn je sind. ♦

Der Autor



Martin Limbeck ist unter anderem Inhaber der Limbeck® Group, Wirtschaftssenator (EWS) und einer der führenden Experten für Sales und Sales Leadership in Europa.

Nie wieder unterschätzt und ignoriert

Unternehmerin Ricarda Farnbacher im Interview über das Gründen, Frauen im Business und modernen Führungsstil

Eigentlich kam Ricarda Farnbacher für ein Politologie-Studium nach Berlin, weil eine Freundin meinte, die Stadt würde ihr total gefallen, und tauchte in das wilde Hauptstadt-Leben ein. Heute führt sie eines der gefragtesten Event- und Catering-Unternehmen in Berlin, gehört zu den Top 10 der Catering-UnternehmerInnen deutschlandweit und betreut mit ihrem Team Kunden wie Moët-Chandon, Zalando, Daimler AG, eBay, Google und andere namhafte Unternehmen.

Warum haben Sie sich für die Selbstständigkeit entschieden?
Ich wurde in jungen Jahren als Kellnerin in einem angesagten Biergarten in München nach Umsatz bezahlt. D. h. wenn ich viel verkauft habe, habe ich viel verdient. Das fand ich ein gutes Modell – ich wurde für Leistung direkt entlohnt. Und ich war schnell und hatte meistens den höchsten Umsatz im Team. Doch da musste ich rennen für mein Geld. Dazu habe ich immer gedacht, warum hole ich für den Chef das Geld rein, wenn es meines sein könnte. Da kamen noch ein paar mehr Stationen dazu, aber ich habe mit 16 das Gleiche gedacht wie mit 25. Also war es klar, dass ich mein Glück erstmal auf eigene Faust versuche.

Welche Hürden und Stolpersteine gab es auf Ihrem Weg bis heute?

Ich war Praktikantin beim Radio und ich war erstaunt, dass eine Person wie ich nicht gesehen wird. Keiner hat sich für mich interessiert. Ich konnte noch so gute Vorschläge machen oder Interviews abstauben. Das hat mich ziemlich gekränkt und mir war klar, dass ich für meine Leistung bezahlt, wahrgenommen und ernst genommen werden will. In meinem Beruf als Eventmanagerin und Catererin habe ich selten das Gefühl, dass ich unterschätzt werde. Da habe ich sehr schnell großen Zuspruch erhalten.

Was waren Ihre beruflichen Meilensteine in den letzten Jahren?





Die erste große Überwindung hat es mich gekostet, meinen ersten Mitarbeiter einzustellen. Ich wusste nicht, was ich bezahlen kann und auch generell war es für mich Neuland, ein Team zu bilden. Von Auftrag zu Auftrag wurde ich dann sicherer und zwei Jahre später hatte ich schon viele Angestellte mehr und hab mich viel unabhängiger als am Anfang gefühlt. Das hat mir viel Kraft und Power gegeben, plötzlich ein ganzes Team hinter mir zu haben, das mich unterstützt. Vier Jahre später hatte ich ein festes Team bestehend aus 20 Personen und mein Umsatz hatte sich verzehnfacht. Da war ich kurz vor dem Höhenflug.

Gab es in Ihrer Vergangenheit größere Krisen, die Sie zu bewältigen hatten und was haben Sie daraus gelernt?

Es gab und gibt in meinem Leben sehr große Krisen. Ich habe gelernt, dass die Ampeln dennoch auf grün schalten, die Sonne dennoch strahlt und auch die Vögel nicht vom Himmel fallen, weil es mir schlecht

»Tue, was du liebst und steh dazu. Bleib integer und arbeite nicht umsonst.«

geht. In Deutschland haben die Menschen und Familien so viel mit sich selbst zu tun, dass man sich bei großen Krisen extrem auf sich selbst verlassen muss!

Was würden Sie Gründerinnen und Gründern heute mit auf den Weg geben?

Tue, was du liebst und steh dazu. Bleib integer und arbeite nicht umsonst. Wenn-Dann-Überlegungen bringen oft Arbeit, aber kein Geld und keine Anerkennung mit sich. Umsonst kann man sich zu Grunde arbeiten. Für umsonst wollen einen alle haben! Bei mir gibt es nur Deals! Die dürfen gut für den anderen sein, doch für mich muss es immer stimmen.

Gab es Grenzen, die Sie gespürt haben, weil Sie eine Frau sind?

Hin und wieder haben Männer mich für den Erstkontakt genutzt und haben dann den Deal direkt mit dem Geschäftsführer gemacht, ohne dass ich darüber informiert oder finanziell beteiligt wurde. Diese Leute habe ich sofort von meiner Liste gestrichen und den Kontakt abgebrochen. Generell habe ich in Berlin mit strategischen Partnern sehr gute Erfahrungen gemacht. Da wurde ich oft von Männern unterstützt! Dass Männer gern mit Frauen arbeiten, höre ich in unserer Branche öfter – mir wurde berichtet, dass ein Haufen Männer untereinander oft mehr Unruhe bringt, als wenn sie Geschäfte mit Frauen machen. Generell bin ich allen Geschlechtern gegenüber offen und erwarte das auch von meinem Gegenüber. Mir ist nur eines wichtig: Solidarität und Transparenz.

Muss man als Frau in der Geschäftswelt besonders stark sein?

Ja, als Frau muss ich stark sein. Das ist aber auch von Männern gewünscht. Ich

finde generell, dass Unternehmerinnen in Deutschland viel abverlangt wird. Als Frau und Mutter musst du besonders organisiert sein. Generell ist es in Deutschland schwer,

»Generell bin ich allen Geschlechtern gegenüber offen und erwarte das auch von meinem Gegenüber. Mir ist nur eines wichtig: Solidarität und Transparenz.«

wenn man sensibel und nicht stressresistent ist. Das kann in der Arbeitswelt keiner verstehen, da braucht man ein dickes Fell. Ich gehe davon aus, dass Frauen wie Männer von den Behörden gleich behandelt werden. Und für mich ist die Bürokratie als Unternehmerin das Härteste, was ich zu ertragen und verkraften habe. Dazu gibt's für Unternehmer wie Unternehmerinnen keine Kinderkranktage, keine Arbeitslosengeld oder ein staatliches Auffangnetz. Da gibt es nur das, was du selbst erreicht hast. Dafür hat man sich entschieden, da muss man Erfolg haben oder es verkraften, wenn es nicht klappt, als Frau und als Mann. So einfach ist es.

Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben? ▶

Ich arbeite auf eine sehr persönliche Weise, da ich viel an der Front dabei bin und auch mitbekomme, wie es meinen MitarbeiterInnen geht. Da gibt's Umarmungen, aber auch mal Ärger. Erstaunlicherweise ist bei mir im Unternehmen die Fluktuation der Angestellten geringer als in der Branche üblich. Eventuell liegt es gerade an diesem Stil. Meine MitarbeiterInnen bekommen Lob, müssen aber auch ehrliche Kritik einstecken können. Bei mir weiß man immer, ob ich zufrieden bin oder nicht. Tatsächlich bin ich ziemlich genau, das kann bestimmt auch mal nerven, geht aber nicht anders. Denn ich verantworte schlussendlich unsere Arbeit.

Würden Sie heute rückblickend Ihre Karriere anders gestalten?

Natürlich gibt es auch Phasen, in denen ich alles in Frage stelle. Während der Pandemie habe ich öfter darüber nachgedacht, ob ich als Angestellte nicht besser dran wäre. Ob ich eventuell gar nicht für so viel Selbstverantwortung gemacht bin. Aber dennoch denke ich, dass solche Fragen nichts bringen, denn ich lebe nicht in der Vergangenheit und kann die Zeit auch nicht zurückdrehen. Man kann sich immer verändern, wenn es nicht mehr passt. Ich zitiere da manchmal den Schriftsteller Thomas Bernhard, der sinngemäß sagt: „auf der Reise bin ich glücklich, wenn ich ankomme, will ich eigentlich gleich wieder zurück.“ Dieser Satz könnte von mir sein! Daher bin ich in meiner Branche schon gut aufgehoben – da ist ohne Pandemie eigentlich immer alles im Fluss. Der Job ist eine ständige Reise!

Wie motivieren Sie in Krisenzeiten Ihre MitarbeiterInnen?

Wir reden viel. Ich versuche, allen klarzumachen, dass keiner was für diese Situation kann. Ich versuche, jedem seinen Freiraum einzuräumen und auch Ängste und Sorgen zu verstehen. Das ist zeitaufwändig und auch nicht immer einfach. Denn aktuell kann man nicht einfach auf Routinen zugreifen. Sondern wir mussten unsere Arbeitszeiten aus Kostengründen extrem minimieren, es gibt wenig direkten Kontakt und die MitarbeiterInnen arbeiten nicht mehr in den für sie bekannten Bereichen. Dazu gibt es aufgrund von Kurzarbeit weniger Gehalt. Das ist eine riesige Umstellung und macht nicht jeden glücklich.

Was hat die Corona-Krise besonders in Ihrem Business deutlich gemacht?

Dass man als UnternehmerIn nicht immer was für Umsatzeinbrüche kann. Dass die Kurve nicht immer steil bergauf geht. Dass die Entscheidungen, die man während

dieser Pandemie trifft, reine Spekulation sind und man selbst entscheiden muss, wann Schluss ist. Für den einen zählen da konkret die Zahlen, für den anderen hängt vielleicht das Lebenswerk dran.

Mir hat es gezeigt, dass ich klarkomme, wenn mein Schiff eine Zeit lang ohne Kurs übers Wasser fährt. Glücklicherweise macht es mich nicht. Ich kann auch der vermeintlichen Entschleunigung und den Zuschüssen vom Staat nichts abgewinnen. Das ist natürlich gut zu haben, ich will mein Geld aber lieber selbst verdienen und mir gern dann freie Zeit nehmen, wenn ich es will. Eine gute Erkenntnis hat mir Corona doch gebracht: Viele UnternehmerInnen haben mir gesagt, sie konnten nachdenken und wollen vieles ändern. Mir geht's da anders. Nach gefühlt einem Jahr im Lockdown habe ich gemerkt, dass ich gar nicht viel ändern will und freue mich drauf, so weiterzumachen wie vorher. Das gibt mir Kraft und zeigt mir, dass ich nicht dauernd alles ändern muss, wenn ich zufrieden mit mir und meiner Arbeit bin! ♦

»Für den einen zählen da konkret die Zahlen, für den anderen hängt vielleicht das Lebenswerk dran. Mir hat es gezeigt, dass ich klarkomme, wenn mein Schiff eine Zeit lang ohne Kurs übers Wasser fährt.«



INSPIRATION. TIPPS. TAKTIK. DAS LESEN GRÜNDER

DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

founders

Deutschland, Österreich, Schweiz Ausgabe 1

DAS SILICON-VALLEY MINDSET

OMR-CHEF PHILIPP WESTERMEYER IM INTERVIEW

DARAUF KOMMT ES AN
VON GARY VAYNERCHUK

JEFF BEZOS
DER POWER-SELLER

DIE JACK MA STORY

Javid Niazi-Hoffmann
Die neue Art Neukunden zu gewinnen

Felix Thönnessen
10 Tipps für erfolgreiches Gründen

BILDER: AMAZON.COM, VAYNERMEDIA, PRIVAT (2)

www.founders-magazin.de

WWW.FOUNDERS-MAGAZIN.DE

JEDEN MONAT ALS EPAPER GRATIS



MEETING VS. WASCHMASCHINE

Stefan Dudas über Sinn, Fokus und Motivation im Home-Office

Wenn Mitarbeiter nicht mehr zur Arbeit pilgern, sondern zuhause aus dem Home-Office arbeiten, hat dies oberflächlich betrachtet schöne Vorteile. Kein Arbeitsweg, dadurch mehr Zeit und die Umwelt atmet auch noch auf. Wunderbar. Schaut man aber etwas genauer hin, kommt man sehr bald zum Schluss, dass Führungskräfte jetzt handeln müssen. Dabei müssen sie bereit sein für etwas, wofür sie nie ausgebildet wurden.

Schein und Sein

Natürlich haben wir immer alles im Griff. Auf die Frage »Bei dir alles klar?« erwarten wir eigentlich nur eine einzige Antwort: »Klar doch, bei dir auch?« Für viele Menschen ist aber der Druck im Home-Office nicht kleiner als im Unternehmen. Im Gegenteil. Der Papagei mit Sprechdurchfall, die beiden Kinder, die nicht begreifen, warum Papa zuhause und doch nicht da ist, die Waschmaschine und in schwachen Momenten auch mal YouTube und die neue Clubhouse-App – sie alle buhlen um unsere Aufmerksamkeit und können den Fokus auf die To-do-Liste schnell zunichtemachen.

Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Gemäß einer repräsentativen Studie des Forschungsinstituts Link hat sich der Ge-

mütszustand der Schweizer Bevölkerung innerhalb eines Jahres (von Januar 2020 bis Januar 2021) deutlich verschlechtert. Über die Hälfte der befragten Personen sagten, Ängste und Sorgen hätten zugenommen, ein Viertel der Befragten schliefen schlechter.

Viele Business-Experten glorifizieren den Schritt ins Home-Office. Zu wenig wird jedoch an die Schattenseiten gedacht. Wenn jemand in einer Dreizimmerwohnung mit zwei kleinen Kindern arbeiten soll, ist das nämlich nicht »gut machbar«.

Der Autor



Stefan Dudas ist Leadership-Experte für Sinngebung, Keynote-Speaker und Buchautor. Humorvoll und tief sinnig legt er das Fundament für neue Denk-Ansätze.

Fokus und Produktivität

Die Bedenken vieler Führungskräfte, dass die Produktivität im Home-Office leidet, ist meist unbegründet. Im Gegenteil: Eine Studie mit 16.000 Mitarbeitern (»Does working from home work?«) ergab, dass die Menschen zuhause 13 Prozent produktiver sind. Auch eine UN-Studie zeigte, dass in den eigenen vier Wänden mehr unbezahlte Arbeit geleistet wurde. Aber ganz egal, ob Sie Studien trauen oder nicht: Wichtig ist, dass Menschen im Home-Office lernen, sehr schnell eine Struktur zu schaffen und sich ihrer Selbstdisziplin bewusst werden. Fehlt einem diese Erfahrung, findet man sich irgendwann im Pyjama, unrasiert und unfrisiert auf dem Bett mit dem Laptop wieder. Zum Glück werden regelmäßig Online-Sitzungen durchgeführt. Dies wirkt der Komfortzone entgegen, denn dann muss mindestens das obere Drittel des eigenen Körpers kameratauglich sein.

Nie gelernt: Führen auf Distanz

Führungskräfte haben eine doppelte Herausforderung: Sie müssen ihren eigenen Alltag bewältigen und neu erfinden und gleichzeitig ihre Mitarbeiter auf Distanz führen. Das ist keine einfache Disziplin, die man mit ein paar Tipps intus hat. Führen auf Distanz hat sehr viel mit Kultur und Vertrauen zu tun. Das bedeutet, dass sich ▶



nau hier zu punkten. Indem sie sich um das mentale Wohlbefinden der anderen kümmern. Immer noch haben zu viele Unternehmen zwar im Leitbild verankert, dass die Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen, aber in Weiterbildung, Inspiration und Motivation wollen sie dann doch nicht investieren. Zu teuer. Die Lohnkosten von 50 Mitarbeitern übersteigen schnell 250.000 Euro pro Monat. Die Frage, ob es sich lohnen könnte, wenn Mitarbeiter etwas fokussierter, motivierter und inspirierter an die Arbeit gehen, ist dann eigentlich eine rhetorische.

Ja, Management-Gurus sagen, dass jeder Mitarbeiter selbst zuständig ist für seine Motivation. Das stimmt grundsätzlich schon. Aber in herausfordernden Zeiten ist alles etwas anders. Da wird es besonders geschätzt, wenn sich der Chef auch mal nach dem Wohlbefinden erkundigt und etwas Smalltalk betreibt.

Die Frage, ob es sich lohnen könnte, wenn Mitarbeiter etwas fokussierter, motivierter und inspirierter an die Arbeit gehen, ist dann eigentlich eine rhetorische.

Wer aber motiviert und inspiriert die Führungskräfte?

Es scheint ungerecht. Mitarbeiter solle man motivieren, loben und wertschätzen. Und wer macht das bei der Führungskraft? Führungskräfte sollten nicht darauf hoffen, gelobt zu werden. Vielmehr geht es darum, dass eine gute Führungskraft (wie auch Unternehmer) weiß, warum sie tut, was sie macht. Es geht hier also noch stärker um den Sinn der Arbeit. Hat man dies für sich selbst definiert, ist man weniger auf Lob und Anerkennung von außen angewiesen.

Das bedeutet, dass man dem Business-Buzzword »Mindset« jetzt doch wesentlich mehr Beachtung schenken sollte als bisher. In schwierigen Situationen, in denen wir wenig Erfahrung haben und sich vieles verändert, sind Ängste und Unsicherheit vorprogrammiert. Darum ist es wichtig, worauf wir uns fokussieren und wohin wir unsere Denkhaltung bewusst lenken. Liest und hört man im Stundentakt die neuesten Corona-Zahlen und die nächsten frustrierenden Lockdown-Maßnahmen, ist dies nicht der Nährboden für Inspiration und Motivation. Wir sollten

möglichst alle zuerst auf ein Mindset-Update einlassen sollten. Das bedingt wiederum, dass sich alle bewusst machen und definieren, wie sie in dieser neuen Situation arbeiten wollen. Welche Kommunikations-Tools für was? Wie verwenden wir Messenger, wann E-Mail oder die Chat-Funktion des Intranets? Wie »funktionieren« Besprechungen wirklich? Bei dieser Gelegenheit könnte

Legen Sie die coole Maske ab und zeigen Sie sich als Führungskraft so wie sie wirklich sind.

man auch gleich die ganzen Meetings (auch »Müdings« genannt), die früher live stattgefunden haben, kritisch hinterfragen. Zudem sollte man als Führungskraft Ideen

im Köcher haben, wie man die Interaktion im Team fördert. Home-Office zwingt Führungskräfte das zu tun, was in ihrer Stellenbeschreibung ganz oben steht: Führen. Der Small-Talk in der Cafeteria entfällt gerade. Darum ist es wichtig, dass die Führungskraft diesen virtuell ersetzt. Jetzt ist sowieso die perfekte Gelegenheit, die Mitarbeiter ins gemeinsame Boot einzuladen, falls das noch nicht geschehen ist. Sprechen Sie über Kultur, über die Zusammenarbeit, über Chancen und Potentiale in der Zukunft. Legen Sie die coole Maske ab und zeigen Sie sich als Führungskraft so, wie sie wirklich sind. Denn gerade in einer Krise wirkt gespielte Coolness nur noch kontraproduktiv.

Fokus und Motivation:

Wer ist da zuständig?

Eine Führungskraft weiß nicht wirklich, wie es ihren Mitarbeitern im Home-Office geht. Der kleine Bildausschnitt in Zoom oder Teams offenbart nicht das innere Befinden. Jede Führungskraft hat jetzt die Chance, ge-

etwas kritischer sein bei dem, was wir »da oben« reinlassen, weil es unsere Laune, unsere Energie und damit unsere Leistungsfähigkeit entscheidend beeinflusst.

Was kann man als Unternehmer und Führungskraft konkret für die Kollegen zuhause im Home-Office machen?

Fehlende Kontakte, fehlende Motivation und die oft fehlende Struktur (Vermischung von Beruf und Privatleben) sind aktuell die wesentlichen Herausforderungen im Home-Office. Hinzu kommt ein falscher Fokus (weil die Arbeit zuhause mit der Waschmaschine, dem Staubsauger, YouTube, den Kindern und dem Goldfisch konkurriert).

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter – das ist jetzt eine wichtige Führungsaufgabe. Inspirieren Sie sie mit Info-Snacks (Online-Vorträgen, kleinen Impulsen oder Diskussions-Sessions). Schenken Sie Ihren Mitarbeitern ein gutes Buch, das Sie gerade gelesen haben und das Sie nachhaltig inspiriert hat. Motivieren Sie mit guter Kommunikation und ernstgemeiner Wertschätzung. Und das Wichtigste: Interessieren Sie sich für Ihre Mitarbeiter im Home-Office. Vielleicht halten Sie dazu ja regelmäßig virtuelle »After Work Drinks« ab.

Und zu guter Letzt DER Tipp an alle Unternehmer und Führungskräfte: Bleiben Sie positiv! Übernehmen Sie die Verantwortung

und agieren Sie. Geht mal etwas schief, richten Sie keine Schuldzuweisung an irgendjemanden. Denn das hilft Ihnen nicht und bringt auch Ihren Mitarbeitern nichts. Sie dürfen sagen, was abläuft und müssen die Krise nicht kleinreden. Sie dürfen auch mal Emotionen zeigen, aber Sie sollten, wenn immer möglich, beruhigend und positiv wirken.

Schlussendlich ist jede Krise eine mentale Herausforderung. Und als Führungskraft ist man eben nicht nur für sich selbst verantwortlich, sondern muss auch stets für seine Mitarbeiter da sein. Geschieht dies unterstützend, wohlwollend und wertschätzend und vermitteln Führungskräfte Sinn, bleiben Teams und Unternehmen auch in Krisen leistungsfähig. ♦

»Mit Sinn durchs Leben:
So gewinnen Sie mehr
Erfüllung in Beruf und
Privatleben«

von **Stefan Dudas**
240 Seiten

Erscheint: Oktober 2021
Midas Verlag
ISBN: 978-3-0387-653-87



Brechen Sie Regeln

Im Laufe unseres Lebens begegnen uns viele »Bullshit Rules«. Erkennen und brechen Sie sie, um mehr Erfolg zu haben.



Schuster bleib bei deinem Leisten«, »Abwarten und Tee trinken«, »Eigenlob stinkt«. Willkommen in der Welt der schwachsinnigen Regeln. Sie bestimmen wortwörtlich unser Leben, denn wir wachsen mit ihnen auf. Schon im Säuglingsalter und obwohl wir die menschliche Sprache noch gar nicht beherrschen, bläut man uns die ersten blöden Regeln ein. Was bleibt Ihnen als Baby anderes übrig, als zu brüllen, wenn Sie eigentlich sagen wollen: »Ich habe einen scheiß Hunger und wenn ich nicht gleich was zu essen bekomme, drehe ich durch.«? Und schon kontert man Ihnen mit einer Bullshit Rule: »Sei nicht so fordernd!« Sie verstehen natürlich kein Wort, aber keine Sorge, Sie werden diesen Satz noch Tausende Male hören – noch bevor Sie lernen, Ihre Schuhe selbst zu binden. Und bei dieser Regel bleibt es nicht. Tatsächlich werden wir in den ersten Jahren unseres Lebens mit ungeheuer vielen dummen Regeln konfrontiert, die unser Leben limitieren, ohne, dass wir es bemerken. Und es hört niemals auf. Es gibt 50 Regeln, die uns unser Leben lang begleiten und unseren Erfolg minimieren. Ich möchte Sie ermutigen, sie zu erkennen und zu brechen. Zumindest sollten Sie beginnen, sie zu hinterfragen.

Vielleicht haben Sie sich schon mal gefragt, warum es Menschen gibt, denen scheinbar alles gelingt. Sie sind erfolgreich, glücklich und verdienen einen Haufen Geld. Was machen diese Leute anders? Die Antwort lautet: Sie halten sich nicht an die Regeln.

Denn die größten Fortschritte hat die Welt dann gesehen, wenn jemand die Regeln



oder sogar Gesetze brach. Als einige Mutige wie Nelson Mandela die Apartheidsgesetze brachen, wurde ein Wandel eingeleitet, der die ganze Welt infizierte. Erst als Elon Musk unbeirrt seine revolutionären elektrischen Autos baute, begann eine ganze Industrie sich zu wandeln. Was jahrzehntelang als »nicht umsetzbar« galt, war plötzlich salonfähig.

Nun gibt es natürlich zwei Typen von Menschen. Auf der einen Seite gibt es die rebellischen Typen, die sich von Natur aus nicht gerne an Regeln halten oder sie zumindest so lange hinterfragen, bis sie keinen Sinn mehr ergeben. Und ja, diesen Menschen gelingt der Erfolg immer auch etwas leichter. Auf der anderen Seite gibt es die Menschen, die an Ordnung und Regeln glauben und denen es besonders schwer fällt, sie infrage zu stellen geschweige denn zu brechen. Sie sollten die Regeln dennoch aus mehreren Blickwinkeln betrachten und die Logik hinterfragen, die ihnen zu Grunde liegt. Dabei wird schnell klar, wie unsinnig diese Regeln eigentlich sind und dass sie eine schädliche Wirkung auf unsere Entwicklung im Leben haben. Hier gebe ich Ihnen eine sinnvolle Regel: Wenn Sie merken, dass Ihr Pferd tot ist, steigen Sie ab. Was so viel bedeutet, wie: Wenn etwas keinen Sinn ergibt, hören Sie auf damit.

Bei alledem gilt natürlich immer eine Grundregel (schon wieder eine Regel): Sie sind der Boss. Der Einzige, der Macht über Ihr Leben ausüben darf, sind Sie selbst. Machen Sie doch, was Sie wollen! Wenn Sie an schwachsinnige Regeln glauben wollen, ist das ja Ihr Problem. Hey, denken Sie jetzt vielleicht, zügle deine

Zunge. Nein, werde ich nicht. Denn das ist wieder so eine Regel, die wir in diesem Buch zerlegen. Ich habe nämlich meine eigene Regel: Ich vertrete meinen Standpunkt und entschuldige mich nicht dafür. So tun es viele erfolgreiche Menschen dieser Welt, die teilweise außergewöhnliches erreicht haben. Nicht nur in der Wirtschaft, auch in der Politik, in der Gesellschaft oder im Showgeschäft.

Ist das alles nur Hypothese, oder lässt sich das auch beweisen? Sind wir wirklich erfolgreicher, wenn wir Regeln brechen? Vor über 15 Jahren habe ich begonnen, dieser Frage auf den Grund zu gehen und seit über zehn Jahren beschäftige ich mich beruflich mit den Erfolgsprinzipien der Super-Erfolgreichen. Als Medienmacher treffe ich viele Ausnahmepersönlichkeiten: Die berühmtesten Hollywood-Schauspieler, Megastars im Musikgeschäft, Sportlegenden, Staatschefs, Milliardäre und Entertainer. Und immer wieder, wenn ich mich mit ihnen unterhalte und sie besser kennenlernen, muss ich feststellen, dass sie vor allem deshalb so erfolgreich geworden

sind, weil sie sich kaum an Regeln halten. Zumindest nicht an die, die der Gesellschaft eingebläut werden, um brave Bürger zu erziehen. Man soll nicht überheblich sein, auf seine Sprache achten, Fehler vermeiden und realistische Ziele setzen. An all diese Bullshit Regeln glauben Super-Erfolgreiche nicht. Arnold Schwarzenegger, den ich 2018 in München traf, hat mich motiviert, ein Buch darüber zu schreiben. Denn eine seiner sechs Erfolgsregeln lautet: Break the rules. Und ich kann nur hoffen, dass Sie ernsthaft mit diesen Regeln ins Gericht gehen, die bisher einen so großen Teil Ihres Lebens bestimmt haben. ♦

Ich habe meine eigene Regel:
Ich vertrete meinen Standpunkt und entschuldige mich nicht dafür.

**»Bullshit Rules:
50 Regeln, die Sie brechen müssen, um Erfolg zu haben«**
von **Julien Backhaus**
128 Seiten
Erscheint: Juli 2021
FinanzBuch Verlag
ISBN: 978-3-95972-489-0



Raus aus dem Stundenlohn!

Wie das geht? Das erklärt Prof. Dr. Oliver Pott anhand des »unperfekten Selfmade Job«.



Was lange eine weitverbreitete Annahme war, wird durch Statistiken bestätigt: Angestellte sind im Schnitt unglücklicher als Selbstständige. Kein Wunder, wenn man bedenkt, dass man als Angestellter einen großen Teil der eigenen, wertvollen Lebenszeit an seinen Arbeitgeber verkauft und das für eine vermeintliche finanzielle Sicherheit, die mit jeder Krise aufs Neue ins Schwanken gerät. Die aktuelle Krise führt jedem vor Augen, dass es die Sicherheit eines Angestelltenverhältnisses, wie man es bisher kannte, nicht mehr gibt. Millionen Menschen haben ihren Job verloren oder wurden in Kurzarbeit geschickt. Sich ausschließlich auf einen Einkommensstrom zu verlassen scheint riskanter denn je. Die Selbstständigkeit, die einst als wagemutiges Vorhaben abgetan wurde, dient heute vielen wenigstens als wichtiges zweites Standbein, mehr noch aber als Chance, der Stundenfalle zu entkommen.

Das unperfekte Business

»Das unperfekte Business«, so veranschaulicht es Prof. Dr. Pott, »ist wie eine Banane: Es kommt noch grün, unausgereift also, zum Kunden und reift dann dort. So können Sie auf kleiner Flamme testen, ob Ihre Idee tragfähig ist.« Im Klartext heißt das: Man nehme seine größte Leidenschaft oder das liebste Hobby und füge dem eine Geld-Komponente hinzu. Das sich daraus entwickelnde Geschäftsmodell und Angebot wird dann in ihrer kleinstmöglichen, idealerweise digitalen Form den potenziellen Kunden vorgestellt. So lässt sich langsam ein kleiner Kundenstamm aufbauen, die eigene Erfahrung ausbauen und das Angebot optimieren und erweitern. Ob und wann der Zeitpunkt gekommen ist, den Job als Angestellter an den Nagel zu hängen und sich voll und ganz auf das eigene Business zu konzentrieren, kann ganz in Ruhe und mit Bedacht entschieden werden.

Wertbasiert statt zeitbasiert

So viel Freude und Zufriedenheit es bereiten mag, mit der eigenen Leidenschaft Geld zu verdienen, so wichtig ist es, langfristig und gewinnorientiert zu denken. Denn auch der selbst geschaffene Traumjob ist Arbeit und kann zu einem Burnout führen, wenn das Wachstum des Unternehmens an einen zunehmenden zeitlichen Aufwand geknüpft bleibt. Möchte man der Stundenfalle endgültig entkommen, so muss die eigene Arbeit wertbasiert statt zeitbasiert berechnet werden. Misst man Arbeit an ihrem Wert statt an der Zeit, die dafür aufgebracht wurde, so hebt man die beengende Verknüpfung des Einkommens an die eigene Lebenszeit auf und schafft sich ein echtes Stück Freiheit.



Der »Selfmade Job«

Ein »Selfmade Job« in diesem Sinne lässt sich problemlos neben einem Vollzeitjob aufbauen. Es bedarf lediglich einer Stunde am Tag. Ist das Projekt einmal ins Rollen gekommen, wird der eine oder andere sogar mit Freude die neue Folge der Lieblingsserie aufschieben, um seiner Leidenschaft nachzugehen und sich dabei Stück für Stück die wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erarbeiten. Die Erfolgserlebnisse und die Zufriedenheit, die daraus entstehen, sorgen für genau jenen Spaß und jene Motivation, die viele in ihrem Angestelltenverhältnis missen. In einem Selfmade Job arbeitet man nicht für die Ziele und den Reichtum anderer, sondern an der Verwirklichung der eigenen Vision. Den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen ist keineswegs so riskant, wie es viele glauben. Wieso ins kalte Wasser springen, wenn es sich auch ausgezeichnet den eigenen Bedürfnissen entsprechend temperieren lässt? In seinem neuen Buch »Raus aus dem Stundenlohn« zeigt Prof. Dr. Oliver

Pott zusammen mit seinem Co-Autor Jan Bargfrede auf, wie genau diese »Selfmade-Strategie« funktioniert und stellt Menschen vor, die genau diesen Weg bereits gegangen sind und heute in großer Zufriedenheit und Unabhängigkeit leben. ♦

»Das unperfekte Business ist wie eine Banane: Es kommt noch grün, unausgereift also, zum Kunden und reift dann dort. So können Sie auf kleiner Flamme testen, ob Ihre Idee tragfähig ist.«

»Raus aus dem Stundenlohn«

von **Oliver Pott**

224 Seiten

Erschienen: Februar 2021

FinanzBuch Verlag

ISBN: 978-3-95972-424-1



FOUNDERS DESK

Die Schreibtische der Gründer

KATHRIN BENEDIKT Ordnung ist das halbe Leben

Aus der Founders Magazin Ausgabe 14



Für Kathrin Benedikt ist Ordnung das halbe Leben, weshalb sie ihre Tage auf die Minute genau plant. Diese strikte Planung setzt aber auch voraus, dass der Schreibtisch und die Unterlagen geordnet sind und sie so den Überblick und Ordnung bewahren kann. Ihrer Meinung nach sollte jeder gute Unternehmer und jede gute Unternehmerin alles wichtige über sein/ihr Unternehmen wissen und im Blick behalten – sei es der Schreibtisch oder die Unternehmenszahlen. Durch Ordnung schafft sie ein stabiles Fundament für ihre Firma. Dieses strukturierte Arbeiten setzt Benedikt nicht nur für sich, sondern auch für ihre Mitarbeiter um, damit jeder immer weiß, was wann und wie zu tun ist. Bei klaren Aufgabenverteilungen ist effizientes, strukturiertes Arbeiten und das Bewältigen von Krisenzeiten wie diesen deutlich einfacher und macht sich am Ende bezahlt. Für ihre tägliche Arbeit nutzt sie moderne Kommunikationsmittel wie etwa ihr Handy, Monitor und iPad, allerdings ist sie auch ganz traditionell mit Notizblock, Stift und – ganz wichtig – dem Textmarker unterwegs. Ein weiterer wichtiger Punkt für strukturiertes, effizientes und angenehmes Arbeiten ist für Kathrin Benedikt ganz klar eine helle und mit Tageslicht geflutete Arbeitsumgebung. Blumen dürfen für sie ebenfalls nicht fehlen, da es eine harmonische, ruhige und natürliche Atmosphäre schafft.

Allgemein



About You: Das erste Hamburger Unicorn geht an die Börse

Online-Modehändler wie Zalando und About You gehören zu den großen Gewinnern der Pandemie-Maßnahmen. Der Onlinehandel mit Kleidung ist in der Zeit der geschlossenen und nur erschwert zugänglichen Geschäfte rasant angestiegen. Das Hamburger Modeunternehmen About You gehört sogar zu den schnellsten wachsenden E-Commerce-Unternehmen in Europa. Es hatte bereits vor knapp zwei Jahren den sogenannten Unicorn-Status erreicht, also in der Marktbewertung noch vor dem Börsengang eine Milliarde US-Dollar überschritten. Diese Bewertung gilt auch als solide, denn das Unternehmen beschäftigt mehr als 1.000 Mitarbeiter aus über...

Den ganzen Artikel können Sie unter founders-magazin.de lesen.

Finanzen



Bezos, Buffett, Musk – warum sie fast keine Steuern zahlen

In den letzten 15 Jahren haben die reichsten Amerikaner kaum und in einigen Fällen gar keine Einkommenssteuer gezahlt. Das geht aus einem Medienbericht der ProPublica hervor. Die Recherchen der Investigativ-Plattform basieren auf Steuerdaten-Leaks, deren Ursprung nun die US-Steuerbehörde IRS ermitteln will. Das bestätigte IRS-Chef Charles Rettig bei einer Staatsanhörung in Washington. Den Recherchen der ProPublica zufolge habe der mittelwertige amerikanische Haushalt mit einem Einkommen von etwa 70.000 US-Dollar im Jahr 14 Prozent föderale Steuern gezahlt. Die 25 reichsten Amerikaner...

Mehr von diesem Beitrag lesen Sie auf founders-magazin.de

Erfolg



Top-Speaker André May im Interview

Herr May, jeder möchte heute Keynote Speaker sein. Auf der Bühne stehen, ein bisschen für Unterhaltung und Wissensvermittlung sorgen und am Ende ein fettes Honorar einstreichen. Warum bleibt es aber für die meisten ein Traum? Die Realität sieht anders aus, oder? Es ist wie in vielen anderen Bereichen auch. Viele wollen etwas sein aber nur wenige sind bereit, etwas zu werden. Wem es ernst ist und wer bereit ist, das Business von der Pike auf zu lernen und es vor allen Dingen nachher mit Leidenschaft zu betreiben, der wird am Ende auch wirklich erfolgreich sein. Und natürlich ist das Honorar ein...

Den gesamten Beitrag finden Sie auf founders-magazin.de

Dein nächstes großes Ding



Ob du deine eigene geniale Geschäftsidee verwirklichen, ein cooles Event veranstalten, eine neue App entwickeln oder Surflehrer auf Hawaii werden möchtest - dieses Buch hilft dir, deine Ziele zu entwickeln und zeigt dir die nächsten

Schritte für deinen ganz großen Coup. Es liefert dir zahlreiche Killer-Ideen, um dein nächstes großes Ding in die Tat umzusetzen. Ausnahmegründungnehmer Matthew Mockridge schaffte mit seiner Event-Idee NEONSPLASH - Paint Partys einen internationalen Party-Superhit und wurde über Nacht berühmt.

Keine Regeln



Netflix ist eines der erfolgreichsten Unternehmen der Welt und wird für seine Innovationskraft, Flexibilität, Geschwindigkeit und seinen unternehmerischen Mut bewundert. Außergewöhnlich sind vor allem die Unternehmensleitlinien, die für

alle Mitarbeiter der Maßstab ihrer Arbeit sind. Allen ist klar, dass ein gut klingendes Konzept vollkommen wertlos ist, wenn die Ideen nicht von der Leitungsebene vorgelebt werden. Aufrichtigkeit und exzellente Mitarbeiter sind für Netflixchef Reed Hastings die wesentlichen Schlüssel zu überdurchschnittlichen Ergebnissen. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann ein Unternehmen auf starre Regeln wie Arbeiten auszuführen sind und sogar auf Entscheidungshierarchien verzichten.

Querdenker verzweifelt gesucht



Wer die Zukunft erreichen will, braucht neue Ideen. Ideen, die bislang noch niemand hatte. Hier kommen die Querdenker ins Spiel. Sie sind Mittler zwischen veraltetem Tun und neuen Vorgehensweisen, Lotsen in eine neue Zeit. Sie sind

Wachrüttler, Andersmacher, Vorwärtsbringer. Sie hinterfragen bestehende Strukturen und übliche Vorgehensweisen. Sie bringen frischen Wind und treiben wichtige Initiativen voran, weil ihnen das Fortkommen ihres Arbeitgebers wirklich am Herzen liegt. Dennoch gelten Querdenker in vielen Organisationen als lästig und unerwünscht. Wo Querdenker nicht aktiv werden dürfen, verstärken sich die Beharrungstendenzen - und damit droht der schnelle Weg ins Aus.

Das 4-Stunden-Startup



Immer mehr Menschen gehen nach Feierabend ihren Leidenschaften nach und gründen „nebenher“. Für ein solches „4-Stunden-Startup“ braucht man kein Büro in Berlin und kein Venture-Capital, sondern bloß Neugier, Mut und Leidenschaft.

Neben der Denkweise von Start-up-Gründern stellt Felix Plötz die Tools vor, um außergewöhnliche Ideen schnell und günstig zu testen und professionell umzusetzen. Er erklärt u.a., wie Crowdfunding funktioniert und wie man dem Vorgesetzten am besten verklickert, dass man künftig pünktlich aus dem Büro geht, um demnächst selbst Chef zu sein.

Neu auf dem Chefsessel



Durchschnittlich alle zwei bis drei Jahre werden Führungspositionen neu besetzt. Hohe Erwartungen, Loyalität der Mitarbeiter zum Vorgänger oder Konkurrenzsituationen innerhalb des Teams können den Einstieg für die neue Führungskraft

dabei zur Zerreißprobe werden lassen. In seinem Karriere-Klassiker zeigt Peter Fischer, mit welchen Anfangsstrategien man perfekt durchstartet und wie man ein positives Veränderungsklima fördern kann. Die überarbeitete Neuauflage bietet zudem die aktuellsten Erkenntnisse aus Beratung und Forschung und hat eine Reihe neuer Aspekte aufgenommen, beispielsweise den Seiteneinstieg von Frauen oder Probleme von Change-Management-Prozessen

Gute Chefs essen zuletzt



Ohne ein gutes, verlässliches Team könnten viele Führungskräfte ihre Ziele niemals erreichen. Doch leider werden viele Teams von internen Machtkämpfen, Streitigkeiten und den daraus resultierenden Misserfolgen ausgebremst - und die

Führungskräfte schaffen es dann oft auch mit Leistungsanreizen oder Belohnungen nicht, ein Team wieder in die Spur zu bekommen. Doch warum sind hier manche Vorgesetzte oft erstaunlich hilflos? Die Antwort wurde Simon Sinek während einer Unterhaltung mit einem General des Marine Corps offensichtlich. Dieser erläuterte die Tradition: »Offiziere essen immer zuletzt.« Gute Anführer opfern ihren eigenen Komfort, sogar ihr eigenes Leben, zum Wohl derer, die ihnen unterstehen.



Thema

Jeff Bezos fliegt ins Weltall

»Schon seit ich fünf Jahre alt war, träume ich von einer Reise in den Weltraum«, schrieb der noch amtierende Amazon-Chef und Gründer der Handelsplattform Jeff Bezos letzten Montag auf seinem Instagram-Profil. Am 20. Juli wird er »das größte Abenteuer« mit seinem Bruder Mark antreten.

Das ebenfalls von Bezos im Jahr 2000 gegründete Raumfahrtunternehmen Blue Origin hat einen weiteren Sitzplatz an den Höchstbietenden versteigert. Nach der Bekanntgabe über die Teilnahme des aktuell noch amtierenden CEO stieg das Gebot für den verbleibenden Sitzplatz auf 3,5 Millionen Dollar und am Donnerstag nochmals auf 4,5 Millionen Dollar. Bei einer Live-Versteigerung am Samstag...

Diesen und andere Artikel können Sie unter founders-magazin.de lesen.

Julien Backhaus

Bullshit Rules

50 Regeln, die Sie
brechen müssen, um
Erfolg zu haben

FBV

Ab 14. Juli im Handel!