

Liebe **LeadGreen®** Freunde....

kurz vor den sommerurlaubs-erholungs-fußballfreien Wochen haben wir noch die Chance, den **Geheimnissen und Erfolgen von Teams** nachzugehen, naheliegend Fußballteams, die uns privat als Zuschauer – Flop oder Top – magisch in den Bann ziehen. Begegnen wir doch Führungsteams in unserem Managementalltag mit weit weniger Begeisterung. Wir fragen uns, wer will nur die Tore schießen und wer will wirklich der Idee hinter der Herausforderung zum Sieg verhelfen? Die Probe aufs Exempel erleben wir eindringlich in Changeprojekten. Nicht unsere Mitarbeiter sind wie in der Vergangenheit in Konkurrenz zu unseren Zielen, der **Misserfolgswort ist das Zusammenspiel mit unseren Führungskollegen**. Statusorientierung und Vergleiche von Vorher-Nachher sind der Beginn des Endes vom Glück der gemeinsamen Sache, kurzum ein seit 2010 "französischer" Aus- und Abgang.

Wann spielen wir denn wirklich als Führungsteam guten Fußball in Zeiten des Wandels?
Wann klappt das Zusammenspiel? Wen brauchen wir dafür? Wie müssen wir spielen? Worüber müssen wir sprechen? Wer muss was vom Anderen kennen?

High-Performance Teams erfordern Experten für sich. Talente, die ihr Können unter Beweis stellen, die sich genau in ihren Stärken kennen, die darüber hinauswachsen. Der Mut, diese Stärke in großem Selbstbewusstsein einzusetzen und gleichzeitig durch die Herausforderung seine eigene Kompetenz nicht allein zum Erfolg bringen zu können, bedingt Reduzierung der eigenen Ziele nach Ego und Statusgetriebensein. Die Verantwortung, das Mehr an Bedeutung für das Ganze, die Beziehungen zum Sinn des Gemeinsamen schenken dem Einzelnen den verbindenden und jeden selbstverpflichteten Teamgeist. Die Offenheit der Spieler, die radikale Rückmeldung und fehlende Konfliktvermeidung nach dem Besseren zu streben und damit sich wirklich wissend auf die Stärke des anderen verlassen zu können, ist der Treibsatz, der ein Team Lösungen entwickeln lässt, die der Trainer nicht planen, noch voraussehen konnte. Vergleichen Sie Lahm und Ballack als Mannschaftskapitäne, die Mediatoren, Integratoren, Arrangeure, Transporteure des Ziels, wenn Trainer als Fußballdompteure vor dem Platz bleiben müssen. Wir möchten keine Propheten sein, aber schon jetzt ist sichtbar, der partnerschaftliche, dem einzelnen **Mitspieler gewährende Freiraum sich zu entwickeln ohne autoritäres Hierarchiegetöse** von letzterem, lässt die junge Mannschaft noch sehr weit kommen.

Ich wünsche Ihnen als **LeadGreen®** denkender und handelnder Manager zum einen, bleiben Sie als **Vorgesetzter öfters vom Spielfeld weg**. Vertrauen Sie, wenn in entscheidenden Situationen der Herausforderung von Mitarbeitern Lösungen zu entwickeln sind, vorausgesetzt diese identifizieren sich mit dem Sinn des Spiels und mit dem was sie tun. Stimmt der Spirit, sind die Stärken bekannt und darf jeder ohne Angst besser werden, sind die Erfolgs-komponenten für das Ziel des Großen komplett. Mit diesem Führungs-Trainerverständnis haben auch die Japaner nicht dem Fußball, aber der Autoindustrie zum Sieg verholfen, **Lean gegen Taylor 1:0**. Die **Mannschaftskapitäne heißen** dort übrigens **Teamleiter**. Und in der Krise sind gleichfalls - nicht überraschend für **LeadGreen®** Fans - diejenigen mit einer **partnerschaftlichen Unternehmenskultur** erfolgreich geblieben, wie auch **Herr Ostrowski, CEO von Bertelsmann**, unlängst in der Süddeutschen Zeitung von sich gab.

Zum anderen nutzen Sie das wunderbare Anschauungsszenario des Fußballs für sich als **LeadGreen®** Führungskraft, um Ihre eigene **Team-WM auf Führungsebene** zu eröffnen. Entdecken Sie dabei **Spielräume der Entwicklung für Ihren Change**, den entscheidenden Wettbewerbsfaktor neben Wachstum und Innovation.

Wer im Führungsteam zusammenspielt, wird den Anderen im Wandel davonlaufen.
 In diesem Sinne hoffen wir auf Führungsebene mehr WM-würdige Change-Teams in Unternehmen zu finden für mehr Tore und Siege beim spannendsten Spiel, das da heißt
 W A N D E L.