

«Aus einem verklemmten Hintern kommt kein freudiger Furz»

Matti Straub und sein Team bei changels arbeiten im Bereich Führung coaching. Dass Geld eine vitale Basis ist, um ein Geschäft in Schuss zu halten, ist auch für Straub klar. Doch ansonsten packt er seine Projekte auf eine äusserst erfrischende Art und Weise an. Sein Ziel: Er will, dass möglichst viele Menschen sich «wow» fühlen.

HANDEL HEUTE: Beschreiben Sie uns doch bitte Ihr letztes «wow»-Erlebnis.

Matti Straub: «Wow» fühlte ich mich heute morgen unter der Dusche... (lacht). Aber «wow» dachte ich zum Beispiel letzte Woche, als ich das Engagement von 16 Informatik-Projektleitern sah, die sich in ihren Organisationen erfreulich und engagiert für echte Feedbacks zu ihrem Führungsverhalten äusserten. Ich erlebe fast täglich solche Momente, die mich freuen und inspirieren.



Das **Kernteam von changels**: Matti Straub (rechts), Martina Straub (Assistenz/stehend) und Ursula Maerz (Coach/sitzend).

Sie coachen Unternehmen, die gerne «wow» wären. Was braucht es, um «wow» zu sein?

«Wow»-Unternehmen sind lebendige, freudig pulsierende und erfrischende Teams von Menschen, die sich selbst und andere immer wieder inspirieren. Es sind für mich Leute, die immer wieder Lust haben, Dinge besser und erfreulicher zu machen – für sich und für andere. Inspirierend können der Umgang mit Kunden sein, das Ambiente in einem Ladenlokal oder in einer Empfangshalle, aber auch eine Geschäftsphilosophie, eine Führungskultur oder eine Werbekampagne.

Wie würden Sie das «Wow»-Führungsprinzip auf einen Nenner bringen?

Ich frage mich jeweils am Morgen: Was könnte ich heute tun, das echt «wow» wäre. Dabei gehts mir um meine eigene Zufriedenheit und den äusse-

ren Erfolg. Denn oft sind wir zwar so genannt erfolgreich, fühlen uns aber nicht wirklich glücklich oder zufrieden deswegen. Das «Wow»-Führungsprinzip bringt beide Wirkungen in eine erfreuliche Balance.

Gehen wir etwas ins Detail: Eines der «Wow»-Kriterien ist «glaubwürdiges Auftreten». Was heisst das?

In der Führungsarbeit definieren wir das so: Meine Worte, meine Körpersprache, mein Verhalten und meine Handlungen passen stimmig zusammen. Diese Kongruenz schafft Vertrauen, guten Boden für Beziehungen und das Zusammenarbeiten. Wenn wir jetzt auch noch ständig nach Inspiration Ausschau halten, integrieren wir auch noch die Lebenslust, die Begeisterung.

Wie sieht ein «transparenter Informationsfluss» aus?

Unternehmen sehe ich als organische Lebewesen. Damit ich als kleine Zelle weiss, dass ich einen sinnvollen Beitrag zum Ganzen leisten kann, muss ich sehen, was im gesamten Organismus abgeht und welche Verhaltensweisen hilfreich und belebend sind. Nur, wenn ich das weiss, kann ich mich entsprechend einsetzen. Chefs vergessen das oft, weil sie denken: Ich bin das Hirn, und ich muss selber alles können und die richtigen Entscheide fällen. Wer seinen Mitarbei-

«Ich frage mich jeweils am Morgen: Was könnte ich heute tun, das echt «wow» wäre. Dabei gehts mir um meine eigene Zufriedenheit und den äusseren Erfolg. Denn oft sind wir zwar so genannt erfolgreich, fühlen uns aber nicht wirklich glücklich oder zufrieden deswegen.»

tenden und Partnern die aktuellen Realitäten und die gewünschte, angestrebte Wirkung oder vielleicht auch die bisher geheimen Ambitionen zumutet, wird erfreuliche Resultate erreichen.

Um «wow» zu sein braucht es gemäss Ihren Kriterien auch Fachkenntnisse, soziale Kompetenz, Teamgeist oder Entscheidungsfreudigkeit. Das ist nicht so überraschend. Sie legen aber auch grossen Wert auf Humor.

Aus einem verklemmten Hintern kommt bekanntlich kein freudiger Furz. Wir haben unsere Unternehmen oft so effizient und funktional auf Erfolg

«Die meisten Ziele werden mit Schlagwörtern beschrieben und dann auf messbare Zahlen heruntergebrochen. Das ist für viele Mitarbeitende oft überhaupt nicht klar und schon gar nicht inspirierend.»

ausgerichtet, dass darin kein Leben mit allen kleinen Überraschungen und Freuden mehr Platz hat. Über sich und andere herzlich lachen können, ist hier ein wichtiger Indikator.

Genügt es, wenn der Abteilungsleiter einfach jeden Morgen einen Witz zum besten gibt?

Wenn der Witz von seinem Team als lustig und inspirierend empfunden wird, ist das vielleicht ein Start. Aber Humor bietet ja noch viel mehr. Wenn es Fehler oder Spannungen gibt, hilft uns oft ein herzliches Lachen leicht auf die nächste Ebene, wo wir wieder konstruktiv weiterwirken können.

Ebenfalls viel Gewicht erhalten beim «Wow»-Führungsprinzip die Zielsetzungen. Sie fordern zum Beispiel «klare Ziele» – wie ist das gemeint?

Die meisten Firmen arbeiten mit so genannt «realistischen» Zielen. Realistisch ist aber nichts anderes als die Wirkung, die sich die dominante Gruppe in der Firmenführung aufgrund der

bisherigen Erfahrungen vorstellen kann. Die meisten Ziele werden mit Schlagwörtern beschrieben und dann auf messbare Zahlen heruntergebrochen. Das ist für viele Mitarbeitende oft überhaupt nicht klar und schon gar nicht anziehend oder inspirierend. Zielbilder sind Magnete für die Zusammenarbeit. Wenn diese Magnetfelder unklar sind, wirken sie

schwach und produzieren entsprechend schwammige Resultate.

Sie setzen aber auch auf «sinnvolle Ziele». Wo liegt der Unterschied?

Die meisten Kunden, mit den wir in Coachings und Beratungen zusammenarbeiten, wollen selber etwas Sinnvolles tun, damit sie sich lebendig und motiviert fühlen und auch Lust haben, andere für ihre Arbeit zu gewinnen. Sinn ergibt sich meist dann, wenn wir verschiedene Ziele integrieren können – etwa Zufriedenheit und Erfolg. Nur das eine oder nur das andere befriedigt auf die Dauer nicht.

Auf Ihrer Internetseite changels.ch gibt es einen «Wow-Check», mit dem man kostenlos überprüfen kann, ob man «wow» ist. Für wen ist dieser Check sinnvoll?

Für Führungsteams oder Unternehmen, die Lust haben, mal zu überprüfen, ob sie sich selber «wow» finden. Sie können den Check-Link auch an Kunden oder Geschäftspartner

Zur Person

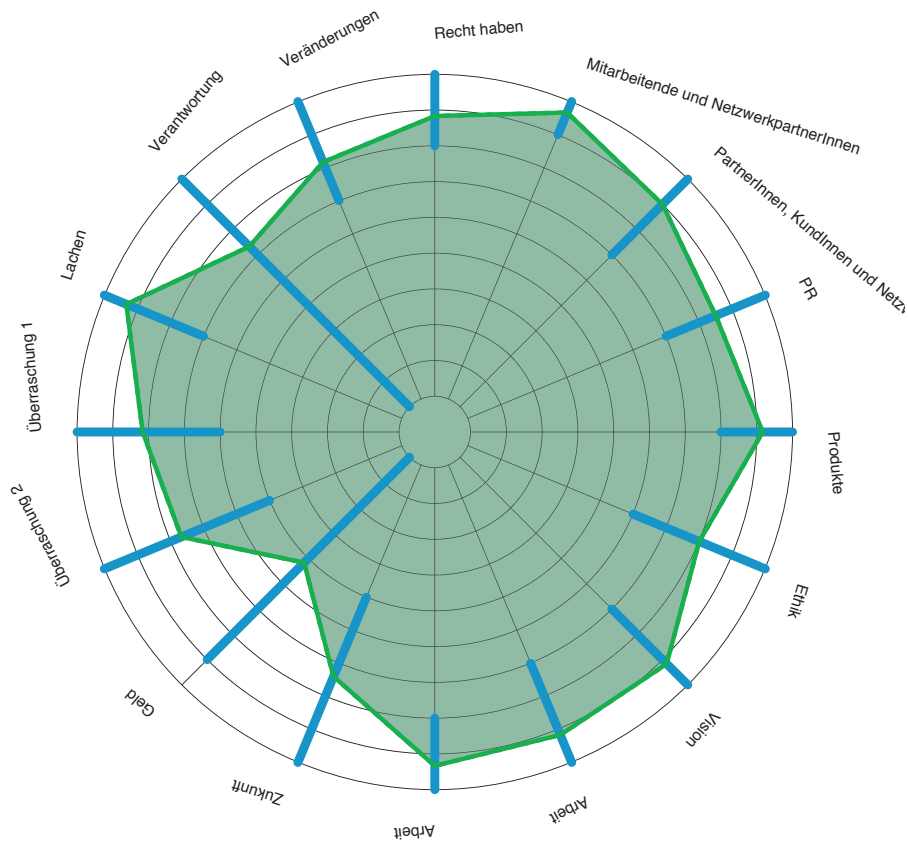
Matti Straub ist CEO und Senior Coach von changels und Experte für inspirierende Führungskultur und Change Management. In den letzten zwölf Jahren hat er mehr als 10000 Führungskräfte gecoacht und für deren Firmen und Organisationen Veränderungsprozesse moderiert, in der Schweiz, West- und Osteuropa, Amerika und Südafrika. Matti Straub gründete seine erste Firma, Langstrumpf Consulting, mit 23 Jahren, um mehr Verspieltheit in Schweizer Unternehmen zu bringen. Nach Studien bei den KaosPiloten in Aarhus (Dänemark) und San Francisco (Projektmanagement, Führung, Beratung, Coaching und Business Design) gründete er die Beratungs- und Coachingfirma changels GmbH, der er seit 10 Jahren vorsteht. Das changels-Kernteam besteht aus 7 Personen und arbeitet international mit rund 50 spezialisierten Netzwerkpartnerinnen und -partnern zusammen. Straub ist verheiratet und lebt mit seiner Frau und zwei schwarzen Katzen in Bern. Weitere Leidenschaften von ihm sind Helikopterfliegen, Badminton, Ping-Pong, Unihockey und Wandern. (rw)

senden, um deren Sichtweisen einzuholen.

Wie ernst ist das Ergebnis dieses Checks wirklich zu nehmen?

Der Check zeigt individuelle Zufriedenheiten mit 15 verschiedenen Faktoren der Unternehmensentwicklung. Der Check ist eine Momentaufnahme, zeigt aber essentielle Erkenntnisse und Einschätzungen der Einzelnen und führt meist zu bereichernden Gesprächen und neuen Richtungen.

Wer beim Check noch nicht das Prädikat «wow» schafft, kann dieses



Sind wir «wow»? Der **Online-Check** von changels ergibt eine so genannte Spider-Grafik und führt zu ersten anregenden Anhaltspunkten und Denkanstössen.

Ergebnis als Ausgangslage für eine Zusammenarbeit mit Ihnen nehmen.

Wie gehen Sie da vor?

Wir arbeiten am liebsten mit inspirierenden Organisationen zusammen und solchen, die dies wirklich werden wollen. Nur 80-Prozent-Zufriedenheit mit sich selber zu erreichen, finden wir langweilig. Wenn jemand Lust hat, sein Team, seinen Betrieb oder Laden noch inspirierender zu entwickeln, dann setzen wir uns meist bei einem feinen Espresso zu einem ersten Gespräch zusammen. Wir schauen und hören zu, wo eine Führungsperson wirklich Lust hat, Dinge zu tun oder zu verändern. Diese Bilder visualisieren wir und überlegen danach, wie die Person leicht und inspirierend zur gewünschten Wirkung kommen könnte.

Und dann?

In einer zweiten Session laden wir die Führungsperson auf einen Helikopterflug über ihre Firma ein. Das hat den starken Effekt, die Unternehmung in seiner Gesamtheit, Einbettung und in den Zusammenhängen mit der Umwelt zu sehen und aus der Adlerperspektive zu erkennen, welche nächsten Schritte die Organisation weiterbringen.

Für wen ist das «Wow»-Führungsprinzip sinnvoller: für grosse oder für kleine Unternehmen?

Der «Wow»-Faktor hat nichts mit Grösse zu tun, sondern mit Menschen, die Lust haben auf Zufriedenheit und Erfolge. Unsere Kunden in den letzten zehn Jahren waren Grosskonzerne, KMU-Betriebe mit 40 bis 50 Mitarbeitenden, Ein-Mann- und

Ein-Frau-Firmen und aus unterschiedlichsten Branchen.

Können mit dem «Wow»-Check auch Produkte, Dienstleistungen oder Ideen geprüft werden?

Ja. Auch hier starten wir mit einem Espresso (schmunzelt). Dabei schauen wir, welche Aspekte der Auftraggeber gerne beleuchtet hätte und welche Personen ihm dafür spannende und erfrischende Rückmeldungen geben könnten. Den «Wow-Check» setzen wir als einfache, schnelle und preiswerte Online-Umfrage dann ein, wenn die Fragen und der gewünschte Teilnehmerkreis für eine erste Runde klar sind.

Hand aufs Herz: Ist das «Wow»-Führungsprinzip nicht einfach ein Coaching-Instrument wie viele andere auch, bloss ein bisschen charmanter verkauft?

Ich arbeite nun seit zwölf Jahren in den Bereichen Beratung und Führung coaching, und mir fehlten bei vielen Arbeitsmethoden wichtige Dimensionen – zum Beispiel auch Lust, Spass und Lebensfreude. Ich will Menschen treffen, die echtes Engagement beweisen, Dinge tun oder verkaufen, an denen wir auch Jahre später noch eine saumässige Freude haben. «Wow» zu sein ist nicht ein Label, das man sich kaufen kann. «Wow» ist eine persönliche Expedition für Sie und Ihr Team und uns alle – und zwischendurch ist es verflucht anstrengend und zäh. Und klar: Charmant sind wir auch (lacht herzhaft).

Interview: Reto Wüthrich