

founders

DIE GRÜNDER-ELITE

MAGAZIN

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 10

ONLINE GELD
VERDIENEN
SEBASTIAN
MANSLA



10 TIPPS FÜR
BESSERE
KOLLABORATION

JACK MA NEVER COMPLAIN

AUF DEN FOKUS
KOMMT'S AN

STEVE AOKI +
TIM FERRISS

DIE MACHT DER
ZIELGRUPPE

AUGUST
KROL
E-COMMERCE
AUF AMAZON



Auf den Fokus kommt's an

Herr Esteban, heute gilt Multi-Tasking fast schon als Voraussetzung für Manager. Sie behaupten, das ist nicht produktiv? Multi-Tasking funktioniert nur mit Qualitätseinbußen. Das ist in Ordnung bei unwichtigen Themen. Sobald Manager sich für ein Ziel entscheiden und ihre Teams darauf fokussieren – also wenn alle Pfeile in eine Richtung zeigen – dann erst kann wirklich Großes entstehen. Im Grunde genommen wissen wir das als Menschen und Manager bereits. Dennoch wird Multi-Tasking oder hektische Betriebsamkeit am Arbeitsplatz zu häufig als Qualitätsmerkmal gesehen. Sobald Sie sich die Top-Executives in den Unternehmen anschauen, stellen Sie fest: Da wird mehr auf Fokus und die Konzentration der Kräfte Wert gelegt. Ein chinesisches Sprichwort meint dazu: Wer versucht zwei Hasen zu fangen, kriegt keinen.

Trotzdem prasseln täglich unzählige Anfragen, Aufgaben und Nachrichten auf uns ein. Wie behält man den Fokus? Diesen Trend kann sicherlich jeder an sich selber feststellen: Es wird jeden Tag mehr. Sie können kleine pragmatische Hilfen starten: Benachrichtigungen auf dem Smartphone auf ein Minimum setzen, „Focus-Sessions“ für sich selbst im Kalender blocken und mal nicht erreichbar sein und jeden Morgen 30 Minuten Zeit nehmen für die Planung des Tages. Immer mit dem Blick darauf, was heute hilft dem einen, großen Ziel näher zu kommen. Das bringt bereits etwas. Diese Informationsflut, die auf uns täglich

**»Wer versucht zwei Hasen zu fangen, kriegt keinen.«
– Chinesisches Sprichwort**

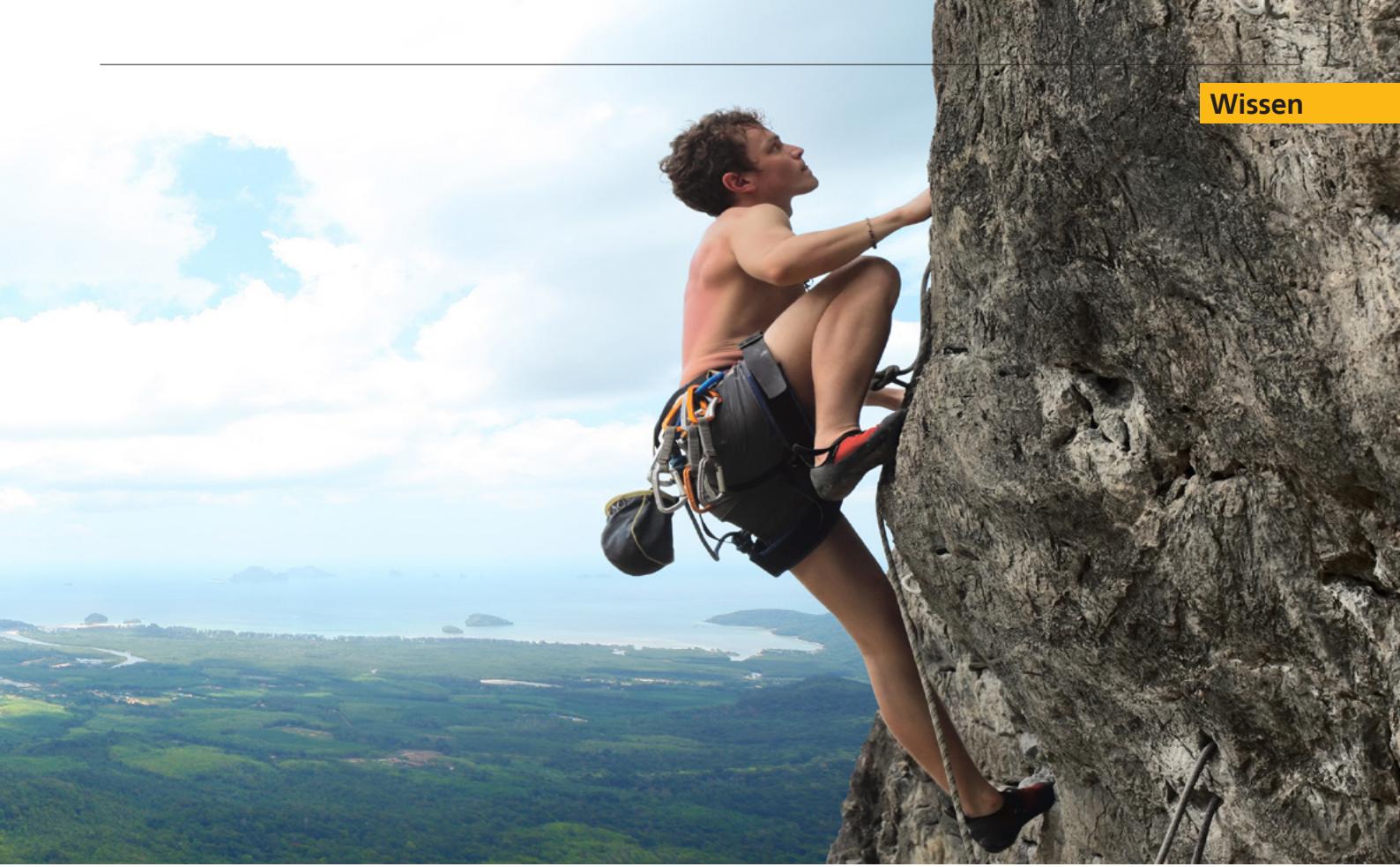


René Esteban ist Fokus-Botschafter. Er tritt als Speaker und Berater zum Thema „Ziele erreichen“ auf und hat das Buch „Do Epic Stuff“ geschrieben.

einbricht, ist vergleichbar mit einer großen Ozean-Welle. Sie kommt täglich, sie kommt stetig. Daran werden Sie in Zukunft auch nichts ändern können. Sie können auch nicht mit der Welle diskutieren, jetzt still zu sein. Es bringt auch nichts, sich darüber zu ärgern. Wir können die Informationswellen nicht ändern, wir können allerdings unsere Haltung gegenüber diesen Informationswellen ändern. Ich „muss“ nicht auf alles reagieren. Wir können selbst entscheiden, was jetzt wirklich wichtig ist. Stellen Sie sich einen Tag vor, an dem Sie und Ihre Teams ausnahmslos auf ein Ziel fokussiert sind. Mit was für einem Gefühl werden Sie und Ihre Teams wohl abends nach Hause gehen?

Man spricht vom „nächsten großen Ding“, wenn es um Unternehmenserfolg geht. Sie sagen aber, auf die kleinen Schritte kommt es an. Wie passt das zusammen?

Tatsächlich funktioniert es nur in kleinen Schritten. Von außen betrachtet sehen wir täglich unzählige Erfolge von anderen und denken uns vielleicht „Wahnsinn!“. Allerdings sind diese Erfolge doch nur das Resultat von langen Arbeitstagen, vielen Fehlversuchen, Hinfällen und wieder aufstehen. Das wird allerdings selten bei Erfolgsmeldungen berichtet. Nehmen Sie sich die Zeit und studieren Sie einen dieser „großen Erfolge“. Seit über 20 Jahren beschäftige ich mich mit den Themen „Wie man große Ziele erreicht“ und wie Erfolg funktioniert. Die Quintessenz? Fokussieren Sie sich zuerst was Sie wollen, dann richten Sie ihre komplette Energie dar-



auf. Jeden Tag. Jeden einzelnen Tag. Bis Sie es geschafft haben. Das sind die kleinen Schritte zum nächsten großen Ding.

Ihr neues Buch heißt „Do Epic Stuff“. Was halten Sie für episch?

Wie viele Projekte gibt es in Großunternehmen und wie viele davon werden überhaupt erst bekannt und bewirken wirklich etwas? Diese Zahl liegt womöglich im Promille-Bereich.

Das Buch „Do Epic Stuff“ ist ein Beitrag dazu, mehr zu bewirken und zu erklären, wie das konkret funktioniert. Epic Stuff in diesem Kontext bedeutet nicht ein Standard-Projekt zum Erfolg geführt zu haben. Epic Stuff bedeutet, große und bedeutsame Ziele erreicht zu haben. So groß, dass das Unternehmen sich ernsthaft überlegt, Ihnen eine Auszeichnung für Ihre Zielerreichung zu verleihen. Etwas worüber fast das ganze Unternehmen spricht, nachhaltig.

Welche Punkte sollte sich ein Startup-CEO von einem Dax-Manager abschauen? Und was nicht?

Ein Startup-CEO sollte bei Entscheidungen mit der Gelassenheit eines Dax-Managers vorgehen. Eine falsche Entscheidung kann einen Startup-CEO viel eher in den Ruin führen, als die eines Dax-Managers. Sich darüber Gedanken zu machen, was alles schief

gehen kann, hilft dem Startup-CEO allerdings nicht. Im gleichen Atemzug allerdings, hilft es nicht sich überall abzusichern – da sollte der Startup-CEO besser die Geschwindigkeit beibehalten. Zu starkes Absichern ist kontraproduktiv. Und wenn ein Fehler

gemacht wird, dann wird er eben berichtet. Menschen sind erfolgreich, sobald sie mutig sind und dabei bleiben, auch Fehler zu machen. Mit allen Konsequenzen. Das ist für einen Startup-CEO leichter

und schwerer zugleich. Leichter bei der Entscheidung, schwerer bei den Konsequenzen verglichen mit einem Dax Manager. Schauen wir uns die andere Seite an: Was sollte sich ein Dax-Manager von einem Startup-CEO abschauen? Den Drive. Die bedingungslose Motivation und der Glaube an seine Sache, sein Produkt. Diese absolute Hingabe zum eigenen Thema oder Auftrag, das sollten sich Dax-Manager von Startup-CEOs abschauen. Sie wären erstaunt, wie viel leichter es wird große Ziele zu erreichen.

Man sagt “erst die Arbeit, dann das Vergnügen”. In Ihrem Buch drehen Sie den Spieß um. Die Belohnung an den Anfang setzen. Funktioniert das?

Was wäre, wenn die Arbeit das Vergnügen bereits ist? Was wäre, wenn Arbeit auf einmal eine selbstbelohnende Handlung

ist? Und was wäre, wenn genau dieses Gefühl bei allen Projekt-Mitarbeitenden entsteht? Das wäre großartig. Und dann kann auch Großartiges entstehen. Bauen Sie eine eigene Kultur auf. Eine Kultur, bei der Außenstehende sich wünschten, bei Ihrem Projekt dabei sein zu dürfen. Wertschätzen Sie gute Arbeit, verdoppeln Sie die Fehlerrate im Team. Stehen Sie immer wieder auf

»Feiern Sie nicht nur Erfolge, sondern auch einfach mal so. Es geht hier nicht um Konditionierung: Wenn Erfolg, dann Feiern. Es geht hier darum die Welt zu verändern.«

und lernen Sie davon. Feiern Sie nicht nur Erfolge, sondern auch einfach mal so. Es geht hier nicht um Konditionierung: Wenn Erfolg, dann Feiern. Es geht hier darum die Welt zu verändern. Und wenn das doch etwas zu groß ist: Dann fangen Sie im eigenen Unternehmen an.