BLUE OCEAN
dream lab

BLUE OCEAN DREAM LAB

INSIGHTS FOR INSIDERS / WHITE PAPER / DE

THE LIGHTHOUSE LEADER.

Schlepper und Leuchtturm: Zwei Arten zu führen



DR. SVEN GOEBEL

Zinzino Annual Event 2024 | Oslo

2026 / DREAM HORIZON

DER KERNGEDANKE

Gib Orientierung, damit andere selbst Kurs halten.

Ein Schlepper zieht ein Schiff. Ein Leuchtturm zeigt vielen Schiffen zugleich, woran sie sich orientieren können. Jedes steuert selbst. Im Network Marketing ist das der Unterschied zwischen einem Leader, der sein Team ständig mitziehen muss, und einem Leader, der Menschen befähigt, ihr eigenes Geschäft aufzubauen und selbst Führung zu übernehmen.

Wenn Einsatz zur Abhängigkeit führt

Der Schlepper ist unermüdlich, packt an und ist immer zur Stelle. Im Geschäft übernimmt er jede Herausforderung, löst jede Aufgabe und hält überall die Hand drauf. Das fühlt sich nach Einsatz an. Wenn sich das Team daran gewöhnt, wird aus Unterstützung Mikromanagement.

Im Alltag ist das leicht zu übersehen. Du beantwortest die gleiche Frage in drei Einzelchats, korrigierst jede Einladung und springst bei Gesprächen ein, sobald es stockt. Kurzfristig kommt das Team voran. Auf Dauer lernen die Menschen vor allem, wann sie dich fragen müssen. Sobald du ausfällst oder das Team wächst, wird deine verfügbare Zeit zur Grenze.

Was der Leuchtturm möglich macht

Ein Leuchtturm steht fest und sendet ein Signal, auf das sich viele zugleich verlassen können. In der Führung besteht dieses Signal aus einer verständlichen Richtung, verlässlichen Standards und einem Verhalten, das andere beobachten können. Wer diese Orientierung hat, kann den nächsten Schritt selbst wählen und später jemand anderem zeigen, wie es geht.

Damit ändert sich auch, woran du deinen Beitrag misst. Neben dem unmittelbaren Ergebnis zählt, welche Aufgaben und Entscheidungen andere inzwischen selbst übernehmen. Besonders sichtbar wird das, wenn jemand eine Fähigkeit, die er von dir gelernt hat, an eine weitere Person weitergibt.

01 / FÜHRUNGSPRAXIS

Fünf Praktiken für den Alltag

1. Eine klare Vision setzen

Beschreibe, wohin das Team will und woran es im Alltag erkennt, dass es vorankommt. Für das Onboarding kann das heissen, dass dein neuer Geschäftspartner den Ablauf seines ersten Gesprächs versteht und den nächsten Schritt selbst vereinbaren kann. Eine solche Vision hilft auch dann bei Entscheidungen, wenn du gerade nicht erreichbar bist.

2. Vertrauen und Eigenständigkeit entwickeln

Gib Verantwortung schrittweise ab. Beim ersten Gespräch kannst du den Ablauf vormachen. Beim nächsten übernimmt dein Geschäftspartner einen Teil. Danach führt er das Gespräch selbst und ihr besprecht, was funktioniert hat. Vereinbart vorab, welche Entscheidungen er allein treffen kann und wann er dich hinzuzieht.

3. Werkzeuge und Ressourcen bereitstellen

Stell die Hilfsmittel dort bereit, wo sie gebraucht werden. Ein Gesprächsleitfaden, ein gutes Beispiel und ein klarer Anlaufpunkt für Rückfragen können für den Einstieg reichen. Lass deinen Geschäftspartner den Ablauf in eigenen Worten erklären und einmal ausprobieren. So erkennst du, welche Unterstützung tatsächlich fehlt.

4. Entwicklung sichtbar machen

Würdige den konkreten Fortschritt neben dem Ergebnis. Wer zum ersten Mal selbstständig ein Gespräch geführt, aufmerksam zugehört und einen passenden nächsten Schritt vereinbart hat, hat etwas gelernt, das sich wiederholen lässt. Benenne dieses Verhalten so konkret, dass die Person weiss, worauf sie aufbauen kann.

5. Das Verhalten vorleben

Dein Team orientiert sich daran, wie du selbst arbeitest. Wenn du Verbindlichkeit erwartest, halte deine Zusagen ein. Wenn du möchtest, dass Menschen Verantwortung übernehmen, gib ihnen im Gespräch Raum und lass sie eigene Entscheidungen begründen. So wird sichtbar, was dein Anspruch im Alltag bedeutet.

02 / TRANSFER INS TEAM

Eine Aufgabe wirklich übergeben

Nimm eine wiederkehrende Aufgabe, bei der dein Team auf dich wartet. Ein Beispiel ist das erste Informationsgespräch deines neuen Geschäftspartners. Heute übernimmst du das Gespräch häufig selbst. In der nächsten Runde soll dein neuer Geschäftspartner es vorbereiten, führen und mit der interessierten Person einen passenden nächsten Schritt vereinbaren.

Vor dem Gespräch

Kläre gemeinsam, woran ein gutes Gespräch erkennbar ist. Die interessierte Person versteht das Angebot, kann Fragen stellen und entscheidet frei über ihren nächsten Schritt. Besprecht, welches Material dein Geschäftspartner nutzen kann und bei welchen Fragen er Unterstützung holt.

Während des Gesprächs

Dein Geschäftspartner führt. Falls du dabei bist, überlass ihm Gesprächsführung und Abschluss wie vereinbart. Kommt eine Frage auf, die ihr erst klären müsst, kann dein Geschäftspartner selbst eine Rückmeldung vereinbaren. Damit bleibt die Verantwortung für das Gespräch bei ihm.

Nach dem Gespräch

Bitte zuerst um seine Einschätzung. Welche Frage hat geholfen? Wo wurde der Ablauf unklar? Was würde er beim nächsten Mal anders machen? Ergänze einen konkreten Hinweis und vereinbart den nächsten Durchlauf. Sobald der Ablauf sitzt, kann dein Geschäftspartner ihn einer weiteren Person zeigen.

Die Frage für diese Woche

Wo bist du heute noch Schlepper? Welche Aufgabe läuft nur, weil du sie anschiebst? Benenne die Person, die sie künftig übernehmen kann, und vereinbare mit ihr einen ersten Durchlauf. Prüft danach gemeinsam, welchen Teil sie beim nächsten Mal bereits selbstständig verantwortet.

Grundlage: „The Lighthouse Leader“, Keynote von Dr. Sven Goebel, Zinzino Annual Event 2024, Oslo.