

Tonträger, Auftritte, Shows. Da wir den Markt gut beobachten, kennen wir BoBos Image in der Öffentlichkeit genau, und dieses beschreibt ihn tatsächlich, wie er ist: schweizerisch, natürlich, glaubwürdig. Das liegt auch daran, dass BoBo sich nur öffentlich äussert, wenn er von einem Thema etwas versteht. Man traut BoBo hohe soziale Kompetenz zu – in diesem Zusammenhang ist auch unser Engagement als Botschafter für das Welternährungsprogramm der UNO zu sehen. An der ersten Pressekonferenz erklärten wir, dass wir inhaltlich noch nicht viel zu sagen hatten, sondern nur entschlossen waren, uns gegen den Hunger in der Welt einzusetzen. Erst jetzt, nachdem wir selbst in Afrika waren und uns ein Bild gemacht haben, können wir uns auch inhaltlich fundiert äussern.

Was war die grösste Hürde auf dem bisherigen Weg?

O. Jmfeld: Nachdem wir Erfolg hatten, diesen auch zu bestätigen. Der Aufstieg kam 93, und wir wurden lange als Eintagsfliege abgestempelt. Am schlimmsten war, dass wir im Ausland mehr Anerkennung bekamen als in der Schweiz, und dass die Medien teilweise sehr unfair berichteten. Eine lustige Episode ist die des heutigen Weltwoche-Chefredaktors Roger Köppel, der 1996 schrieb: „Ein Schweizer namens DJ BoBo ruinierte das Vorprogramm von Michael Jackson.“ In unserer Wahrnehmung hatten die 160 000 Leute am Konzert in Prag riesige Freude an der Show, aber er sah das eben völlig anders. 2004 hat er BoBo und mich am SwissAward in Basel wieder getroffen, und er sagte, dass er sich an dieser Stelle offiziell entschuldigen wollte. Er meinte, er sei damals dem allgemeinen Groove erlegen, dass man in der Schweiz alles rund um DJ BoBo schlecht finden müsste. Das nenne ich echte Grösse, mit dieser Geste hat er mich und BoBo beeindruckt. Es zeigt aber auch, dass damals kaum jemand in der Schweiz an uns glaubte. Das änderte erst ab 1996, als die Medien darüber berichteten wie wir zum Beispiel an der Ipanema Beach in Brasilien vor 70 000, oder in Sao Paolo vor 160 000, oder 1999 in Albanien vor 150 000 Leuten spielten. Sie glauben gar nicht, wie viele Menschen mittlerweile mit BoBo in der RS gewesen sein wollen – obwohl er nie die RS gemacht hat. Aber das ist eine andere Geschichte ...

Herr Jmfeld, wir danken Ihnen für dieses Interview.

tw ◆



Heinz Kaegi:
Unternehmer, Sinn- und Teamentwickler, Kraftentfalter –
www.kaegi-empowerment.com

KAEGI SPRICHT KLARTEXT

Ein persönlicher Einblick

Leadership ist zum Modewort geworden und wird für vieles im Zusammenhang mit Führung verwendet und (miss-)verstanden. Wie kommen Menschen mit Leadership in Berührung? Wie verläuft der Entwicklungsprozess einer Führungspersönlichkeit?

Für den Weg zum Leader gibt es keine Rezepte. Es sind jedoch ein paar grundlegende Prinzipien, welche den Unterschied machen. Sie umfassen alle Aspekte des menschlichen Daseins. Ich begegne ihnen im internationalen Führungsalltag auf verschiedenste Weise. Am Anfang meiner Karriere und zu Beginn fast jedes neuen Jobs stand als Schatten der Begeisterung für das Neue immer wieder das Gefühl der Abhängigkeit von bestehenden Strukturen und Gewohnheiten. Mein Verhalten als Karrierist war dabei nicht immer förderlich. Fehler und Niederlagen waren die natürliche Folge meiner mangelnden sozialen Kompetenz. Ich kompensierte die daraus entstandenen negativen Emotionen durch harte Arbeit.

Später – inzwischen hatte ich mir auf der Karriereleiter relative Unabhängigkeit erarbeitet – projizierte ich meine Erfahrungen in Form von Erwartungen an mein Umfeld. Das produzierte zwar Erfolge, konditionierte jedoch die gleiche Abhängigkeit, wie ich sie am Anfang meiner Karriere selbst erlebt hatte. Die daraus wachsende Rückdelegation der Verantwortung nach oben – zu mir – strapazierte das Vertrauen und intensivierte die Kontrolle. Damit wurde die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter eher behindert als beflügelt. So gingen selbst grössere Meilensteine im fahlen Gefühl der Frage „und wozu das Ganze?“ unter. Das mentale Hamsterrad begann seinen Tribut zu fordern.

Unterwegs kam ich immer wieder mit Vorbildern, Mentoren und Leadern zusammen. Sie hatten alle eine einzigartige Ausstrahlung von innerer Klarheit. Sie gingen ihren eigenen Weg und waren beseelt von einer Vision. Sie orchestrierten die Erfolge mit uns im Team. Sie gaben ihr Wissen an uns weiter. Sie lebten nach essenziellen Idealen. Und das alles ohne den Anspruch, als Leader gesehen zu werden. Sie waren für mich echte Leader. Nur war ich scheinbar noch nicht reif, daraus kongruente Handlungen abzuleiten. Das ist erst im Verlaufe der Zeit entstanden. Allerdings – nicht zuletzt dank grosser Herausforderungen und Erfahrungen – mit prägender Nachhaltigkeit. Anhand meiner Beobachtungen lassen sich ein paar grundlegende Gesetzmässigkeiten für den Weg des Leaders erklären:

Purpose = Power: Der Leader von morgen weiss wer er ist und wozu er existiert. Er hat die Sinnfragen für sich geklärt und seinen Kernleistungsauftrag identifiziert.

Focus = Freedom: Der Leader von morgen fokussiert alle Ressourcen auf das eine Ziel. Dieser Fokus schafft Freiräume.

Commitment = Achievement: Der Leader von morgen handelt konsequent und verbindlich. Wer ja sagt, meint ja.

Team = Success: Der Leader von morgen transformiert Talente in Spitzenleistungen. Er orchestriert den Erfolg im Team.

Vision = Motivation: Der Leader von morgen weiss, wohin er will. Die Gegenwart wird nicht mehr von der Vergangenheit, sondern von der Zukunft gesteuert.

Mentoring = Leadership: Der Leader von morgen gibt seine Erfahrung und Erfolge weiter. Er ist Mentor und befähigt andere, seine Errungenschaften in die nächste Dimension zu führen.

Heart Work = Excellence: Der Leader von morgen verkörpert die Veränderung, die er in seiner Welt sehen will. Seine authentische Maxime ist Sein statt Schein.