Bollywood-Party: Ganz wie unsere Innenarchitektur hat das nichts mit Zahnmedizin zu tun, aber eine solche Party macht Spass, und genau dieses Gefühl möchten wir unseren Patienten vermitteln: Zahnmedizin kann etwas Schönes sein.

Und dennoch fällt es Ihnen ungleich leichter, dieses Lifestyle-Konzept zu verkaufen …

G. Abivardi: Man muss sein Produkt verkörpern können, wir müssen auch selbst schöne Zähne haben, wobei wir auch nachgeholfen haben, dass dürfen wir ja ruhig sagen.

Also darf man im Marketing durchaus ein wenig mit dem kokettieren, wofür man steht …

H. Abivardi: Kokettieren würde ich nicht sagen, aber man darf zeigen, was machbar ist: Wir verkörpern uns „Swiss Smile“ Konzept, was bedeutet, dass wir völlig dahinter stehen.

Was war die grösste Herausforderung auf dem Weg von der eigenen Praxis zum eigenen Zahnmedizinzentrum?

H. Abivardi: Menschen zu überzeugen. Die Stadt Zürich, die Banken... überall mussten wir Überzeugungsarbeit leisten. Und was Sie vorher als unseren Vorteil im Marketing bezeichneten, war in diesem Fall ein Nachteil. Die Leute sahen zwei junge Frauen, und oft wurde uns nicht das nötige Durchhaltevermögen zugetraut.

Gab es Momente, in denen Sie aufgeben wollten?

G. Abivardi: Aufgeben wollten wir nie. Wir waren uns immer unserer Verantwortung für unsere Mitarbeiter bewusst – und von der Idee überzeugt.

H. Abivardi: Es ist ein bisschen wie ein eigenes Kind: Auch wenn es mal schwierig wird, steht man dazu, man will sein Baby beschützen, will sehen, wie es wächst... aufgeben kommt da nie in Frage. Mittlerweile haben wir uns einen Partner ins Boot geholt, um das weitere Wachstum zu finanzieren. Dabei stand immer im Vordergrund, dass dieser nur eine Minderheit bekommt; wir wollen unsere Firma nie vollständig an eine Private Equity Gesellschaft verkaufen.

Meine Damen, ich danke Ihnen für dieses offene und spannende Gespräch. ◆

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

Kaegi spricht Klartext

Team Performance to the max

Teamwork bedeutet Zusammenarbeit unter grossem Leistungsdruck in flexiblen Strukturen und in einem sich ständig wandelnden Unternehmens- und Marktumfeld.

Gemäss einer Erhebung der deutschen Akademie für Führungskräfte, Bad Harzburg, wird die Liste der gefährlichsten Leistungskiller von Kommunikationsproblemen, unklarer Mission, fehlenden Zusammenarbeitsgrundsätzen, unausgesprochenen Konflikten, mangelndem Vertrauen und Machtkämpfen angeführt. Wie kann das verhindert werden? Wie wird aus einer Gruppe ein leistungsfähiges Team?

1. Klarheit schaffen über den gemeinsamen Beitrag, den Kernleistungsauftrag (Mission): Wo kein Sinn, da kein Saft
Immer mehr Menschen wollen in ihrer Arbeit den Sinn sehen, einen Beitrag für etwas zu leisten, das noch besser werden soll. Die meisten möchten sich mit ihren Talenten in einer Aufgabe einbringen, die mit Anerkennung belohnt wird. Wann waren Sie letztmals aufrichtig stolz auf einen im Team geleisteten Beitrag zum Unternehmenserfolg?
Ein klarer Kernleistungsauftrag ist ein Kraftwerk, das uns veranlasst, über unsere Komfortzone hinauszugehen und etwas zu riskieren.

2. Visionen und Ziele identifizieren, welche uns inspirieren, uns herausfordern: Visionen statt Illusionen
Es geht darum, sicherzustellen, dass alle im Team auf ihrem mentalen Bildschirm dasselbe Bild sehen. Wir produzieren das, was wir fokussieren: entweder die gemeinsame Vision und darauf ausgerichtete Meilensteine oder die Vielfalt von individuellen Interessen. Welchen Grad der Verzettelung respektive der Konzentration auf das eine Ziel stellen Sie in Ihrem Team fest? Klarheit im Team zur Vision ist das Fundament für die Entfesselung von grossen Kräften. Da bleibt die Seele eben nicht mehr in der Freizeit, weil eine proaktive Stimmung entsteht, welche Begeisterung für Spitzenleistungen entfaltet.

Hier liegt eine Herausforderung für Führungskräfte verborgen: das Schaffen von Freiräumen für die Kraftentfaltung der eigenen Teams, das Auf- und Einstehen für die Ideale des Unternehmens. Das verpflichtet Sie, Ihr Rückgrat im Sinne einer 360-Grad-Leadership zu entwickeln und für das Unternehmen und seine Zukunft Gas zu geben.

3. Eine Kultur der Zusammenarbeit verwirklichen, welche Vertrauen fördert und Identifikation zulässt: Das Team kann mehr als jede Gruppe.
Diese Strategie nachhaltig umzusetzen, erfordert zweifellos ein Höchstmass an vorgelebter Leadership. Wir können aus einer Gruppe nur so weit ein Team werden lassen, wie wir die geforderten Qualitäten selbst verkörpern und bereit sind, die Teamführung zu teilen. Wie ausgeprägt ist in Ihrem Team die natürliche Harmonie? Wie klar sind die Grundsätze der Zusammenarbeit etabliert?

Essenziell auf dem Weg von der Gruppe zum Team ist unter anderem die Fähigkeit des Leaders, jede Form von Störungen zu nutzen, um aus potenziellen Leistungskillern Bausteine zu produzieren. Mitentscheidend ist dabei ein geeignetes Feedbackritual, welches diesen Namen Feedback wirklich verdient. Ich selbst habe verschiedentlich bei internationalen Kunden eindrücklich erlebt, wie dank einem einfachen und stimmigen Feedbackritual der Durchbruch von der Gruppe zum Team initialisiert wurde.
Team Performance to the max – we can do it if we really want.