



Auszug aus dem 2017 erscheinenden Buch „Das Nahkampf-Trainingsbuch für Führungskräfte“

Führungs- und Kampfstile

Wie sieht Ihr Kampfstil aus:

1. Wenn ich gereizt werde, weiß ich mich zu wehren.
2. Mit Ablenkungen lässt sich mancher Gegner an der Nase herumführen und so mancher Angriff umlenken.
3. Am besten wir vereinbaren Spielregeln, an die sich mein Gegenüber hält, um nicht wieder aus der Rolle zu fallen.
4. Ich lasse Angriffe gerne ins Leere laufen, am liebsten mit heiterer Gelassenheit.

Wenn wir an die großen Führer der Vergangenheit denken, tauchen die immer gleichen archetypischen Figuren auf:

- **Idealistische Kämpfer** wie Martin Luther (King), Rosa Luxemburg, Freud, Karl Marx, die für Reformen einstanden, auch wenn sie sich damit den ein oder anderen Feind machten. Die aggressivere Variante wie Winston Churchill oder Che Guevara, kämpfte für ihr Land, eine Gruppe oder Idee. Fest entschlossen, den Gegner mit oder ohne Gewalt zu "überzeugen".
- **Neugierige Visionäre** wie Marco Polo, Columbus, Newton, Da Vinci oder Steve Jobs, die an ihre Geldgeber oder Kunden Visionen verkauften, von denen sie oft selbst nicht wussten, ob es sie überhaupt gibt oder ob sie funktionieren werden.
- **Fürsorgliche Patriarchen** wie Salomon, Artus, Richard Löwenherz oder John F. Kennedy, die ihrem Volk allmächtigen Entscheidungen Sicherheit in unsicheren Zeiten vermittelten.
- Oder **geduldige Routiniers** wie Jesus, Buddha, Obama, der Dalai Lama, Nelson Mandela oder Gandhi, die ihre Ziele sanft, aber unnachgiebig verfolgten, voller Vertrauen in eine bessere Zukunft. Auch sie hatten Erfolg. Vielleicht sanfter und langsamer, dafür jedoch mit einem Nachhaltigkeitseffekt, der bis in unsere Zeiten ausstrahlt.

Sie alle hatten etwas kämpferisches, selbst wenn der Kampf passiver Widerstand hieß. Sie alle wollten etwas bewegen, etwas verändern. Gleichzeitig war niemand von ihnen Einzelkämpfer. Langfristig erleichtern uns Kooperationen das Leben. Ohne Verbündete, auf die wir uns verlassen können, ist Führung unmöglich. Die größten Staaten scheitern ohne Bündnisse. Wir können Führung folglich als möglichst eleganten Übergang von Kampf zu Kooperation beschreiben.



Was bedeutet das Wissen um Führungstypen für moderne Führung? Was macht gute Führung aus? Was ist Ihnen persönlich wichtig?

- Authentizität, Echtheit, Direktheit, Streitbarkeit, Unnachgiebigkeit und Mut
- Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Lebendigkeit
- Menschlichkeit, Loyalität und Fairness
- Vertrauen, Geduld und Souveränität

Wie sehen Sie sich selbst als Führungskraft? Sie haben 20 Punkte zu verteilen:

- Kämpfen Sie als Idealist mit klaren moralischen Standards, authentisch, stimmig, einschätzbar, mutig und unnachgiebig wie ein Held für Ihre Prinzipien und verhalten sich loyal gegenüber Ihren Leuten? Manchmal allerdings etwas überperfektionistisch und ohne Rücksicht auf Verluste?
- Werden Sie wie ein neugieriger Visionär von Ideen getrieben, die Ihre Kreativität immer wieder in neue Höhen treibt? Endet diese Flexibilität und Agilität allerdings manchmal im Chaos?
- Übernehmen Sie ebenso patriarchalische wie faire, fürsorglich-menschliche Verantwortung für Ihre Mitarbeiter? Treten Sie dabei Mitarbeitern ehrlich und transparent zu deren Besten auf die Füße, weil Sie wissen, dass es in der Führung keine Freunde gibt, bekommen jedoch ab und an diktatorische Anwandlungen, wenn Sie der Meinung sind, nur Sie wissen, wo es lang geht?
- Oder betrachten Sie sich als geduldiger Routinier, der weiß, das er nicht mehr aktiv kämpfen muss, sondern sich durchsetzt, weil sich das Richtige langfristig immer durchsetzt?