

# Regel 1

## SIE SIND DER FAHRER IHRES BUSSES

---

*In einer Zeit und Welt, wo wir es mit so vielen negativen Dingen und Menschen zu tun haben, bringt Der Energy Bus die Kraft positiver Energie und positiven Verhaltens wundervoll zur Sprache. Das Buch wird Ihr Leben verändern und Ihnen vermitteln, wie Sie der Fahrer Ihres Busses werden. Schnallen Sie sich an und genießen Sie die Fahrt!*

Dabo Swinney, Cheftrainer,  
Clemson University Football Team





Der Fahrer Ihres Busses zu werden, ist die erste Regel für die Fahrt Ihres Lebens und das, womit Sie anfangen müssen. Sie müssen Verantwortung für Ihr Leben übernehmen, um in die richtige Richtung zu fahren, mit Kurs auf Ihre Ziele und Träume. Wenn Sie sich ans Steuer Ihres Busses setzen, sind Sie in der Lage, ihn dahin zu lenken, wo Sie hinfahren wollen. Das Problem ist heute oft, dass die Leute meinen, sie hätten gar keinen Einfluss darauf, wohin ihr Bus fährt oder wie er dahinkommen wird. Der erste Schritt im Energy-Bus-Prozess ist, der Fahrer Ihres eigenen Busses zu werden, weil Sie ohne diesen Schritt nicht derjenige sein werden, der fährt und den Erfolgskurs festlegt. Ein Fahrer zu werden, ist Ihre Option. Es ist eine Entscheidung, die Sie treffen, und zudem Versprechen und Absichtserklärung. Der Entschluss, ein Fahrer zu werden, ist das, was Sie auf den Weg zu Ihren persönlichen Zielen bringt. Auch ich habe mich dazu entschlossen, und ich habe gesehen, dass auch viele andere diese Entscheidung als Start in eine fantastische Zukunft nehmen.

Diese Regel ist der erste Schritt, weil Sie, ohne einen Fahrer, nirgendwo hinfahren können – aber wenn Sie sich dazu entschließen, der Fahrer zu sein, ist alles möglich. Diese Entscheidung ist motivierend, und sie ist ein direkter Katalysator zur Erzeugung positiver Energie. Als Fahrer sitzen Sie am Steuer, nehmen Kurs auf die Strecke, die vor Ihnen liegt, und beginnen eine faszinierende Reise.



### **Wer ist der Fahrer Ihres Busses?**

Nehmen Sie zu den folgenden Fragen Stellung.

1. Was bedeutet es für Sie, der Fahrer Ihres Busses zu sein?

---

---

---

2. Was denken Sie, welche Eigenschaften einen guten Fahrer ausmachen?

---

---

---

3. Können Sie sich an eine Zeit erinnern, als Sie kein Fahrer waren und andere für Ihre Lebenssituation verantwortlich machten? Was war das für ein Gefühl?

---

---

---

4. Richtig oder falsch? Ich kann Verantwortung für mein Leben übernehmen und habe das Potenzial, es so zu gestalten, wie ich es leben will.

---

---

---

5. Wie wird es Sie, die Menschen in Ihrem Umfeld und Ihre Arbeit beeinflussen, wenn Sie die Entscheidung treffen, ein Fahrer zu sein?

---

---

---

6. Was können Sie machen, um die Rolle des Fahrers hervorzuheben? Nennen Sie Beispiele.

---

---

---

### Ein Team von Fahrern

Um ein erfolgreiches Leben zu gestalten, müssen Sie realisieren, dass Sie der Fahrer Ihres Busses sind, und um ein erfolgreiches Team zu gestalten, müssen Sie eine Flotte von Fahrern haben. Es ist wichtig, jede Person mit im Bus zu haben, und auch, den Bus nach vorn zu lenken. Dies gilt für Arbeitsteams genauso wie für Familienteams. Wir haben von vielen Familien gehört, die gemeinsam Fahrer geworden sind. Die Ergebnisse sind überwältigend und transformativ. Wenn Sie den *Energy Bus* Ihrer Familie oder Ihrem Team nahebringen wollen, müssen Sie ihnen zu verstehen geben, dass sie eine essenzielle Rolle spielen. Deren Verhaltensweisen und Aktionen sind kritisch für den Erfolg. Sie müssen ein Team von Fahrern werden.

Um ein Fahrerteam entwickeln zu können, empfehle ich, sich zu Beginn mit Ihrem Team über den *Energy Bus* auszutauschen und den Leuten Gelegenheit zu geben, sich mit den zehn Regeln vertraut zu machen. Sie können für jedes Teammitglied ein Buch bestellen oder einige Exemplare kaufen, die untereinander weitergegeben werden. So können immer einige Teammates diese lesen, nach Lektüre mit ihrem Namenskürzel abzeichnen und dann der nächsten Gruppe überlassen. Sobald jeder das Buch gelesen hat, können Sie einige Teambildungsübungen machen, um Regel Nr. 1 mit Leben zu füllen.



## Sie sind der Fahrer: Teambildungs-Aktivitäten

### Fahrer-gesucht-Werbung

Wenn Sie eine »Fahrer gesucht«-Stellenanzeige für Ihr Team gestalten müssten, was würde sie aussagen? Skizzieren Sie den Aushang auf einem Flipchart und diskutieren Sie ihn mit Ihrem Team. Erklären Sie, worauf Ihr Fokus liegt. Das kann eine hervorragende Einzel- oder Teamaktivität sein. Stellen Sie eine Gruppe zusammen und verteilen Sie Zeichenkarton in unterschiedlichen Größen. Das Team kann als Ganzes zusammenarbeiten oder in kleinen Gruppen. Bitten Sie die Teilnehmer, »Fahrer gesucht«-Anzeigen zu gestalten, die die charakteristischen Anforderungen an einen Fahrer enthalten. Die Einzelpersonen oder Kleingruppen können ihre Arbeiten dann herumgehen lassen und diskutieren, was für das Team am wichtigsten ist.

### Fahrer-Interview

Fordern Sie alle im Team auf, sich einen Partner zu suchen. Diese Übung verlangt von den Teilnehmern, sich gegenseitig zu interviewen. Welche Fragen würden Sie stellen? Welche Eigenschaften und Kompetenzen wären wichtig? Welchen Typ Fahrer würden Sie suchen, um Sie zu motivieren und die richtige Art Energie und Kultur in Ihr Team zu bringen? Ist ein Fahrer ein Führer? Warum und wie? Nach der Interview-Aktivität berichten die verschiedenen Konstellationen über die von ihnen gestellten Fragen und gesuchten Eigenschaften vor der Gruppe, und warum sie diese Charakteristika wesentlich für Team- und Organisationserfolg halten. Der Moderator macht eine Liste der Kernkompetenzen und -fragen. Dann fragt er die Gruppe: »Sollte unserer Liste noch irgendetwas hinzugefügt werden?«

Einige Firmen und Teams haben diese Übung dazu verwendet, die von Teammitgliedern häufig gestellten Fragen auszuwerten, mit der Überlegung, inwieweit diese Fragen wichtig für das Einstellungsprofil neuer Teammates oder neuer Mitarbeiter sein

könnten. Die daraus resultierende Aufstellung ist eine effiziente Ressource, um den Typ Kultur zu evaluieren, der für Teamerfolg gebraucht wird, und um das Einstellungsprofil von Talentscouts für das Team noch weiter zu verfeinern.

### **Busfahrer-Scavenger-Hunt**

Geben Sie jedem in Ihrem Team ein oder zwei Busfahrer-Karten mit den Energy-Bus-Regeln. Busfahrer-Karten können Karteikarten sein; auf der einen Seite steht »Busfahrer-Scavenger-Hunt«(Anm. d. Ü.: Eine Scavenger Hunt lässt sich am besten mit einer Schnitzeljagd vergleichen) und auf der anderen Seite eine der zehn Regeln aus dem *Energy Bus*. Jeder bekommt zudem einen Busfahrer-Dienstplan. Das ist ein Blatt Papier mit zwei Spalten. In einer Spalte stehen die zehn Regeln aus dem *Energy Bus*, die andere ist leer. Um die Schnitzeljagd gewinnen zu können, muss jeder Teilnehmer die leere Spalte wie im Folgenden beschrieben ausfüllen.

Bitten Sie alle im Raum, aufzustehen, sich innerhalb der Gruppe zu bewegen und die anderen zu fragen, welche Regel sie auf ihrer Busfahrer-Karte stehen haben und was das für sie heißt. Im Zuge dessen fordern Sie die Teilnehmer auf, einen Busfahrer-Dienstplan komplett auszufüllen. Während die Leute sich mit den anderen im Raum unterhalten, schreiben sie den Namen jeder Person neben die Regel, die er oder sie auf der Busfahrer-Karte stehen hat. Die Beteiligten erfahren dabei auch, was der Einzelne mit der jeweiligen Regel auf seiner Karte verbindet. Um die Schnitzeljagd zu gewinnen, muss auf dem Busfahrer-Dienstplan neben jeder Regel der Name einer Person stehen. Der Erste, der das schafft, ist Sieger der Busfahrer-Scavenger-Hunt. Am Ende fragen Sie die Teilnehmer, was ihnen während der Übung aufgefallen ist. Was ist bei ihnen hängen geblieben, von dem, was ihre jeweiligen Teammitglieder über die Regeln gesagt haben? Welche neuen Einsichten hatten sie persönlich, die sich mit den zehn Regeln verknüpfen lassen? Hat das Team das Gefühl, dass

es die zehn Regeln besser kennengelernt und verstanden hat?  
Sind die Leute bereit, Fahrer zu werden?

Sie können auch Folgendes machen:

### **Regel-Präsentation**

Brechen Sie das Team in Zweiergruppen auf und weisen Sie jedem Paar ein oder zwei von den Regeln zu, abhängig von der Größe Ihres Teams. Diese beiden sollen dann die Regel dem übrigen Team vorstellen. Sie könnten einen Song machen, Werbeclip, Gedicht, Rap, Kurzvortrag oder einen anderen kreativen Beitrag, um die Regel mitzuteilen. Diese Aktivität gibt Ihrem Team Gelegenheit, sich mit dem Fahren langsam vertraut zu machen. Die Leute beginnen damit, den Ton vorzugeben, wie die Regeln in dem Buch hinsichtlich Teamerfolg angewendet werden können.

### **Eine Organisation voller Fahrer**

Wie schon in der Einführung erwähnt, verfolge ich mit dieser praktischen Anleitung nicht zuletzt das Ziel, die Erfolgsübungen aus der Praxis weiterzugeben, also wie Menschen und Organisationen den *Energy Bus* umgesetzt haben. In Bezug auf Regel Nr. 1, »Sie sind der Fahrer Ihres Busses«, heißt das: Eine Organisation von Menschen zu haben, die ihre Rolle darin begreifen, eine positive Organisation aufzubauen, und die bereit sind, als eine grundlegende Komponente für organisatorischen Erfolg zu handeln, ist essenziell für eine Kultur, die voller Fahrer mit positiver Energie ist und die sich durch positive Ergebnisse auszeichnet. Je mehr Ihre Teams die Idee umarmen, positive Fahrer zu werden, umso besser werden Ihre Chancen, Ihre Ziele zu erreichen.

Die Fallstudie »United Parcel Service USA« enthält ein paar Ideen, wie ganze Organisationen Fahrer entwickelt haben. Ich habe überdies verschiedene Best-Practice-Beispiele anderer Unternehmen aufgenommen.



### Fallstudie: United Parcel Service USA

*Der Energy Bus* wurde bei UPS implementiert. Zunächst wurde das Buch an 1 000 Führungskräfte verteilt. Nancy Kooper, Präsidentin von UPS Northwest District, erklärte dazu: »Ich war auf der Suche nach etwas, um die Belegschaft zu konsolidieren und den Zusammenhalt zu fördern. Ein Kollege schlug den *Energy Bus* vor. Nachdem ich das Buch gelesen hatte und einen wahren Energieschub fühlte, war ich davon überzeugt, dass es mich bei dem unterstützen würde, was ich mir vorgenommen hatte. Ich habe jedem in meinem Team ein persönliches Exemplar mit Widmung überreicht. Ich bat die Leute, das Buch innerhalb eines Monats zu lesen und mir dann schriftlich ihre Überlegungen mitzuteilen, wie sie den Prozess in Gang bringen wollten, die Konzepte in dem Buch in ihr Leben und (das) der ihnen unterstellten Mitarbeiter einfließen zu lassen. Wir haben eine bessere Moral, Performance, Ergebnisverantwortung, mehr freiwilligen Einsatz und mehr inspirierte Führung festgestellt.«

Um die Resultate entsprechend auswerten zu können, wurden zu Beginn des Programms Engagement, Fehlzeiten und Arbeitsmoral gemessen, um den Status quo zu ermitteln. Sobald das Programm lanciert war, wurden die Konzepte in dem Buch durch einen festgelegten Kommunikationsplan mit E-Mails, Videos und Arbeitshilfen gestützt.

Nachdem das Programm und die Positivitäts-Konzepte aus dem Buch implementiert waren, gingen die Fehlzeiten zurück, das Engagement wuchs und die Moral verbesserte sich signifikant. Dies alles startete mit der Aufforderung an jeden, mit Regel Nr. 1 zu beginnen.



### Best Practices

#### Launch Events

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Firmen eine Menge Erfolg hatten, wenn sie den *Energy Bus* mit einem Launch Event einführten. So haben beispielsweise einige Organisationen die

Einführungsveranstaltung »Positive Fahrer gesucht« genannt. Manche Unternehmen verteilen den Titel auf dieser Veranstaltung, andere wiederum stellen die Bücher vorab zur Verfügung. Manche kaufen ein paar Exemplare und richten in der Firma eine Art Gemeinschaftsbibliothek ein, wo die Mitarbeiter sich das Buch ausleihen können, sodass jeder Gelegenheit hat, es zu lesen. Ein anderes Beispiel für Ihren Launch Event könnte das Freie-Stellen-Poster mit den 10 Regeln darauf sein, das im Driver's Kit zu finden ist, abrufbar auf [www.theenergybus.com/kit.html](http://www.theenergybus.com/kit.html). Der kritische Schritt bei der Einführung und Anpassung eines Energy-Bus-Programms ist, das Team dazu zu bringen, sich mit den Inhalten und Regeln auseinanderzusetzen und die Entscheidung zu treffen, Fahrer zu werden.

Auf der einen Seite habe ich mit Firmen gearbeitet, die ihre Teams aufforderten: »Lest einfach das Buch«, und die nichts taten, um die Konzepte zu untermauern. Auf der anderen Seite haben manche Firmen das Buch wirklich begrüßt, die Regeln angenommen und sich für die unterschiedlichen Aktivitäten engagiert, die ich in diese praktische Anleitung aufgenommen habe. Die Organisationen, die sich die Zeit nahmen, konsequent zu kommunizieren, die Alignment erzielten und durch Übungen und Messaging stärken, sind diejenigen, bei denen ich den nachhaltigsten Erfolg beobachtet habe. Diese Teams und Organisationen sind mit positiven Fahrern besetzt, die das Programm nach vorn brachten. Diese Gruppen füllten die Regeln durch ihre Events, Kommunikation und Übungen mit Leben. Ich kann mich nur wiederholen: Ihre Ergebnisse sind es, warum diese praktische Anleitung existiert.



#### **Fallstudie: Energie Rallye**

Eine Firma veranstaltete eine Energie Rallye zur Einführung ihres Programms. Die Belegschaft traf sich zu einem debattierfreudigen Meeting im unternehmenseigenen Eventcenter und

bekam einen Einblick in die zehn Regeln aus dem Buch. Dann waren die Teilnehmer aufgefordert, Kleingruppen zu bilden und über den Wert von Positivität an ihrem Arbeitsplatz zu diskutieren und aktuelle Beispiele mitzuteilen, wie sich mehr positive Energie in ihre jeweiligen Teams einbringen lasse. Das war ein einfacher Ansatz, und er funktionierte sehr gut.

### **Fahrer wöchentlicher oder monatlicher Meetings**

Sie könnten überlegen, ein Energy-Bus-Programm in Ihrer Firma zu lancieren, indem Sie ein Teammitglied dazu bestimmen, eine wöchentliche oder monatliche Diskussion rund um eine der Regeln anzuregen und durchzuführen. Für das erste Meeting geben Sie einen Überblick über den *Energy Bus*, und dann können Sie mit Regel Nr. 1 beginnen. Diese Praxis lässt sich auch auf breiterer Ebene anwenden, mit monatlichen Rundmails an die gesamte Organisation, in denen eine Regel thematisiert wird und die Einschätzung des Vorgesetzten, warum diese Regel wertvoll ist und sie das Team positiv beeinflusst. Archivieren Sie diese wöchentlichen/monatlichen Berichte an einem frei zugänglichen Speicherort, damit das Team kontinuierlich darauf zugreifen kann.

### **Fahrer als zukünftige Führer**

Einige Unternehmen bildeten Teams in der Form, dass jedes Team über gewisse Streckenabschnitte zum Erfolg einen Fahrer hatte. Diese Fahrer wurden Führer in der Talent- und Nachfolge-Pipeline und wuchsen und entwickelten sich signifikant während des Prozesses.

Möglich, dass Sie mit dem Gedanken spielen, für jede Regel in dem Buch ein Team von Mitarbeitern zu bestimmen, um sicherzustellen, dass die Energie und Fokussierung für jede Regel erhalten bleiben, während das Programm Fahrt aufnimmt. So könnte beispielsweise jedes dieser Energie-Komitees einen

Fahrer haben, und diese Position kann letztlich auch eine Führungschance sein. Die Fahrer der Energie-Komitees arbeiten zusammen; Kooperation und Kommunikation ermöglichen ihnen, die Regeln zu integrieren, für einen maximalen, ganzheitlichen Erfolg des Programms. Wenn Sie sich bei Ihrem Programm für diesen Ansatz entscheiden, können Sie an die Leute appellieren, sich freiwillig für die Energie-Komitee-Fahrerrollen zur Verfügung zu stellen, Sie könnten diese Chance aber auch künftigen Führungskräften des mittleren Managements geben.



### Fallstudie: Die Planes Companies

John Sabatalo, der Präsident von Planes Companies, entschied sich für die Durchführung eines Energy-Bus-Programms, zur gleichen Zeit hatte das Führungsteam an einer Initiative gearbeitet, die Vision und Kernprinzipien des Unternehmens neu zu definieren. Das Team hatte sich über einen Zeitraum von geschätzt drei Monaten jede Woche getroffen und sich nach langen Debatten auf ein neues Set von Kernprinzipien geeinigt, die das Akronym TEAM ergeben: Trust, Empowerment, Accountability, Mesh (dt.: Vertrauen, Verantwortungsübertragung, Verlässlichkeit, Vernetzung). Nachdem über die Kernprinzipien entschieden war, ging es um die Frage: Was wäre der effektivste Weg, die neuen Kernprinzipien in der Organisation einzuführen? Nach einiger Diskussion beschloss man, eine monatliche Führungsreihe für Abteilungsleiter und darüber zu lancieren. Die Führungsreihe sollte sich auf die neuen Kernprinzipien TEAM fokussieren und den *Energy Bus* als eine Art Lehrplan verwenden, um ein höheres Niveau hinsichtlich Energie, Ziel und Vision in das Unternehmen zu bringen. John stellte seinen Fokus klar heraus, dass die Mitarbeiter die Prinzipien annehmen sollten, insbesondere das Konzept, dass sie Fahrer waren und damit die Entscheidung zu treffen hatten, ob das Programm ein Erfolg werden würde.

Die komplette Fallstudie der Planes Company finden Sie in dem Abschnitt »Weitere Fallstudien« dieses Wegweisers.

## Chief Energy Officer (CEO)

Während der Einführung des Programms und der Anwerbung von Fahrern haben viele Teams und Unternehmen einen weiteren wichtigen Schritt unternommen, nämlich sicherzugehen, dass der Führungsverantwortliche des Teams oder das Topmanagement an das Programm glaubt und mit gutem Beispiel vorangeht. Positive Führung an der Spitze ist eine kritische Komponente für Erfolg.

Chief Energy Officer Ken Fisher, CEO von Fisher Investments, erklärte: »Das Konzept des Chief Energy Officers lehrt uns, dass Haltungsausrichtung nicht einfach linear ist, sondern ein nicht-linearer Prozess, der den ultimativen Unterschied ausmacht zwischen einem Überfluss oder dem Fehlen von Glück, Erfolg, Performance, Motivation, der Fähigkeit, teamorientiert zu sein, und unserer Realität, unsere persönlichen Ziele in allen Bereichen unseres Lebens zu erreichen.

Der Präsident, Coach, Prinzipal, CEO, Erziehungsberechtigter oder wer immer der Kopf der Organisation sein mag, ist eine sehr besondere Art von Fahrer. Diese Person wird für gewöhnlich als CEO (Chief Energy Officer) bezeichnet und trägt verantwortlich dazu bei, die Regeln in dem Buch zu untermauern, indem er diese durch das eigene Führungsverhalten vorlebt. Sie müssen nicht den Vorstandsvorsitzenden oder den Teamchef zum Chief Energy Officer machen, aber ich empfehle ausdrücklich, die Musterstellenbeschreibung zu lesen und zu überlegen, wie der Führer der Organisation oder des Teams dauerhaft die Vision kommunizieren, die Regeln umsetzen und das Team mit positiver Energie befeuern wird. Eine Musterstellenbeschreibung für den Chief Energy Officer, die Sie bei der Planung Ihres Programms verwenden können, finden Sie bei den Planungstools im Schlussteil dieser praktischen Anleitung.

