

Wissen+Karriere

Magazin für Persönlichkeitsentwicklung, Motivation, Aus- und Weiterbildung

\$3\$. '
4\$3, ' ,4
(3
(\$' (3
\$&+ (3

"

(,&+(65(
+\$(0
\$6&+ 13*(0

6) 5=&-(.4&+6+(0
' (0 (* (0(0
" (* *(+(0

1 42,(.5 +3 (\$/
864\$// (0 45\$55 063
<3/ 86 231' 68,(3(0

; 3,55)(45 \$6)
/\$&+ 4 \$6. \$6)
+=3 %\$. ' \$6) 9

"

"

"

\$#



Erfolgsstrategie

Führen statt Managen

Harald Psaridis, der Leader-Macher, im Gespräch mit Wissen+Karriere

Er hat in 22 Jahren einen der führenden europäischen Finanzdienstleister aufgebaut. In dieser Zeit mehr als 10.000 Bewerbungsgespräche geführt. Über 300 Führungskräfte entwickelt und befähigt. Mit 2.500 Vertriebsmitarbeitern über 100.000 Kunden beraten. In einem Gesamtvolumen von über 5,5 Milliarden Euro. Das Geheimnis seines Erfolges: Führen statt Managen! Harald Psaridis ist der Leader-Macher.

Wissen+Karriere-Herausgeber Bernd Seitz hat den charismatischen Österreicher getroffen und eine dynamische, authentische und kraftvolle Persönlichkeit kennengelernt. Einen Selfmade-Mann, der als griechisches Gastarbeiterkind in Wien aufwuchs und sich alles bisher Erreichte durch harte Arbeit und

den unbedingten Glauben an sich und seine Erfolge erarbeitet hat. Der nie aufgab und praktisch aus dem Nichts einen der führenden europäischen Finanzdienstleister aufgebaut hat. In diesen fast dreißig Jahren wurde er zum echten Leadership-Experten vor allem im Bereich Vertrieb und gibt heute seine Erfahrung als Speaker, Trainer und Führungskräfte-Coach weiter.

Sein Programm heißt Frontline Leadership. Für ihn ist gelungene Leadership vor allem auch eine Lebenseinstellung und bedeutet das Streben nach außergewöhnlichen Leistungen gemeinsam mit Menschen, die das gleiche Ziel verfolgen. Er sagt von sich „Ich habe die letzten 25 Jahre nicht gearbeitet, ich habe immer getan, was mir Spaß macht.“ Wir sind nun gespannt, mehr über den erfolgreichen und dynamischen Karriereweg von Harald Psaridis zu erfahren und dem Geheimnis seines außergewöhnlichen Erfolges näherzukommen.



„Kein Mann kann eine Armee von hinten führen. Er muss an der Front stehen – an der Spitze der Armee. Er muss zu sehen sein, und der Effekt seiner Gedanken und seiner persönlichen Energie muss für jeden Offizier und jeden anwesenden Mann spürbar sein.“

General William T. Sherman

Wissen+Karriere: Herr Psaridis, eines Ihrer zentralen Themen ist „Lead Yourself“. Sie sagen, um andere zu führen, muss man sich erst selber führen können.

Harald Psaridis: Ja, ich bin der festen Überzeugung: Wer sich selber nicht führen kann, wird es bei anderen ganz gewiss nicht richtig hinbekommen. Was meine ich mit „sich selbst führen“? Kurz gesagt: Das, was man sich vornimmt, auch umzusetzen, also Vorhaben in Ergebnisse zu verwandeln. Das klingt jetzt vielleicht sehr einfach, in der Führungspraxis krankt es aber gerade daran sehr oft.

Menschen, die das „Lead Yourself“-Prinzip verinnerlicht haben, konzentrieren sich vor allem auf fünf Bereiche: Sie erzeugen als Erstes ein hohes Ausmaß an Fokussierung und Konzentration auf das angepeilte Ergebnis. Sie sind entscheidungsstark. Sie treffen einen Entschluss, etwas zu tun und tun es dann auch. Neben der Entscheidungsstärke zeigen Self Leader hohe Willenskraft. Diese hilft, sich zu überwinden die Aufgabe sofort ohne weitere Verzögerung zu starten. Durch kultivierte Selbstdisziplin stellen Self Leader sicher, das, was sie sich vorgenommen haben, auch zu dem geplanten Zeitpunkt durchzuführen. Ohne Selbstdisziplin setzt Verzettelung ein! Und schließlich ist ein wichtiger Pfeiler des Programms „Lead Yourself“ die Beharrlichkeit, die es möglich macht, langfristig und regelmäßig an den Aufgaben dranzubleiben

Ein echter Leader muss all das vorleben, um glaubwürdig zu sein. Ein echter Leader ist ein Beispiel an gelebtem Walk the Talk. Er macht das, was er sagt. Ein echter Leader bringt für mich alle diese Eigenschaften mit und kann sie je nach Situation erfolgreich zum Einsatz bringen.

W+K: „Lead Yourself“ zu praktizieren, kann man das lernen?

HP: Ja, das kann definitiv jeder lernen. Alle fünf genannten Bereiche sind durch insgesamt zwölf von mir entwickelte Übungen sehr gut trainierbar. In meinem Seminar „Lead Yourself“ arbeite ich mit den Teilnehmern intensiv an der Stärkung genau dieser Eigenschaften. Denn nur ca. zehn Prozent aller Menschen bringen diese wichtigen Fähigkeiten schon automatisch mit. Das bestätigen auch Studien des Harvard-Universitätsprofessors Howard Gardner zur intrapersonellen Intelligenz. Alle anderen müssen daran arbeiten, um diese Fertigkeiten zu entwickeln. Das Schöne daran: Diese Eigenschaften können wir wie einen Muskel trainieren. Das ist wie bei der persönlichen Fitness eines Menschen, jeder kommt eben nicht mit einem athletischen Körper auf die Welt, aber jeder kann seinen Körper trainieren und so langfristig eine sportliche Figur bekommen. Genau so ist es bei den intrapersonellen Eigenschaften, wer regelmäßig mit diesen zwölf Anregungen arbeitet, wird sich sehr bald erfolgreich selber führen können.

Eine dieser Übungen lautet: „Motivation folgt dem Beginn!“ Die meisten Menschen gehen an ihre Aufgaben so heran, dass sie warten, bis sie sich dazu motiviert fühlen. Das ist falsch! Sie müssen genau umgekehrt vorgehen. Zwingen Sie sich, eine Aufgabe anzugehen, auch wenn Sie im Moment keine Lust oder Motivation dazu verspüren. Nach zehn Minuten spätestens sind Sie meist drin in dem Thema und bleiben dann auch dran, bis dieses Pensum erfüllt ist. Eine zweite wichtige Übung ist das Visualisieren von Zielbildern. Ich gehe da jedoch noch einen Schritt weiter und sage, es reicht nicht, sich das Ziel-

erlebnis allein vorzustellen. Wenn Sie sich gleich auch noch den Weg, der zu diesem Ziel führt, Ihre Etappenziele und alle Maßnahmen, die Sie setzen, genau vorstellen, werden Sie Ihr Ziel noch rascher und präziser erreichen. Und mein ultimativer Tipp: Stellen Sie sich zusätzlich auch noch vor, dass jemand, der für Sie wichtig ist, Ihnen auf Ihrem Weg zu Ihrem gewählten Ziel zusieht. Diese Vorstellung alleine erhöht die Erfolgchancen um 15 Prozent! Und drittens diese ganz wichtige Vorgangsweise: Kreieren Sie aus Dingen, die Sie Überwindung kosten, aber die sehr wichtig sind – solche Momente haben wir doch alle immer wieder – eine Gewohnheit und Routine. Im Falle von Akquisetelefonaten bedeutet das z. B., dass Sie für sich festlegen, immer am selben Tag und zur selben Uhrzeit ihre Anrufe zu erledigen. So schaffen Sie innerhalb von sechs Wochen ein neues Verhaltensmuster, das dann langsam zu einer „positiven Sucht“ wird. So schaffen Sie Gewohnheitsmuster für Dinge, die Ihnen helfen, langfristig erfolgreich zu sein. Die weiteren neun Übungen erfahren meine Teilnehmer im Detail in meinen Seminaren.

W+K: Ihr Führungsprinzip für den Vertrieb ist Frontline Leadership? Was können wir uns darunter vorstellen?

HP: Frontline Leadership ist das Ergebnis aus über 25 Jahren Erfahrung, Führung und konstanter Weiterentwicklung in einem der wettbewerbsorientiertesten Führungsszenarien der Welt. Ich komme aus der Welt des Vertriebs, in meiner Branche kam es darauf an, extrem emotional und konsequent zu führen, sonst verliert man schnell seine Leute. Aber auch zu viel Druck kann schnell alles zerstören. Frontline Leadership ist das erste ganzheitliche System zur operativen Vertriebsführung. Es basiert auf fünf Schritten, auf die ich später noch genauer zurückkomme. Grundsätzlich geht es zuallererst um den Unterschied zwischen Managern und Leadern. Manager verwalten und machen Druck. Leader hingegen machen es vor und erzeugen dadurch Zugkraft. Manager arbeiten mit Prozessen, Modellen und Systemen,

sie „führen“ meist Zahlen, Daten und Fakten. Echte Sales-Leader hingegen führen Menschen und bewirken operative Ergebnisse und Erfolge.

Für mich ist Frontline Leadership schneller, progressiver und erfolgreicher als jedes andere Führungssystem, das es bisher in Vertrieben gab. Weil Leader sich voll und ganz auf ihre Mitarbeiter konzentrieren, sie führen ihre Leute proaktiv an. Leader sind Vormacher, die Sog erzeugen und so den Zusammenhalt und die Motivation der Mitarbeiter enorm steigern. Ein Leader begeistert, kann mit Emotionen umgehen und geht stets mit gutem Beispiel voran. Der echte Leader lebt vor, was er von seinem Team erwartet. Der echte Leader verlangt nichts, was er nicht selber zu leisten bereit ist. Der echte Leader erhält natürlichen Respekt. Und vor allem: Leadership ist ein Geben und Nehmen, ein regelrechtes Spiel mit zwischenmenschlichen Beziehungen, mit Höhen und Tiefen, das immer den Fokus auf das Ziel, das

samt mehr Leader im Sinne der Interpretation von Frontline Leadership braucht.

Ein exzellenter Leader spornt seine Truppen an, gemeinsam den Gipfel zu erreichen. Er ist vorne mit dabei und man sieht ihm den Spaß, den ihm die Aufgabe macht, auch an. Es braucht an zweiter Stelle natürlich auch die reinen Manager, die die operativen Dinge professionell managen. Aber ein Manager ersetzt keinen Leader, es ist der Leader, der die Vision bringt, die Truppen motiviert und genau die Begeisterung und den Mut erweckt, die ganz große Erfolge erst möglich machen. Dazu gibt es auch aus dem militärischen Bereiche zahlreiche Beispiele. Viele Schlachten konnten nur deswegen erfolgreich gewonnen werden, weil die Leader und Heerführer vorne mit dabei waren, ebenso wie ihre Männer ins volle Risiko gingen und nicht irgendwo im Hinterland auf „in Sicherheit“ machten. Wie kann ich Respekt verlangen, wie kann ich erwarten, dass man mir folgt, wenn ich nicht an der Spitze mit dabei bin?



Harald Psaridis führt seine Teilnehmer zum Erfolg.

Ergebnis haben sollte.

Zusammenfassend sieht perfekt angewandte Frontline Leadership so aus: Der Leader kann es selber, bringt anderen die Aufgabe bei – agiert also auch als Trainer – geht bei der Ausführung der Tätigkeiten voran, kennt die im Moment wichtigste Aufgabe, die zu erledigen ist, und übernimmt diese persönlich!

W+K: Mit anderen Worten, die Wirtschaft braucht mehr Leader?

HP: Ich bin überzeugt, dass die Wirtschaft insge-

W+K: Drei Eigenschaften, die einen echten Leader ausmachen?

HP: Ein echter Leader weiß, dass er ohne gute Gefolgsleute und Unterstützer – ich vermeide hier bewusst das Wort Mitarbeiter – niemals etwas bewirken kann. Ein echter Leader steht vorne an der Front. Er ist bereit,

in Engpässen selbst mit Hand anzulegen, rügt nicht, sondern zeigt besser, wie es geht! Er über-

„Während der vielen Jahre in einem der anspruchsvollsten Führungsszenarien der Welt kam ich immer wieder zu einer Erkenntnis: „Der alles entscheidende Faktor eines echten und erfolgreichen Leaders ist mit 100%iger Sicherheit seine Persönlichkeit.“

nimmt Verantwortung und ist bereit, seine Komfortzone zu verlassen. Er weiß, dass es seines persönlichen Einsatzes und seiner persönlichen Hilfe bedarf, um aus einem gewöhnlichen Team ein außergewöhnliches Team mit außergewöhnlichen Fähigkeiten zu machen. Und der letzte und wichtigste Grund: Er lässt seine Unterstützer und sein Team niemals im Stich! Meine ureigene Definition eines Leaders lautet so:

„Ein Leader ist der, der Menschen dafür gewinnt, seinem „Vormachen“ zu folgen, und sie auf dem Weg begleitet, während er sie anleitet, das Gleiche zu tun wie er selbst, um sie danach in die Selbstständigkeit zu entlassen.“

W+K: Sie haben zuerst erwähnt, dass Frontline Leadership fünf Schritte umfasst, wie sehen diese aus?

HP: Das oberste Ziel im Leadership ist, Ergebnisse zu bewirken. Das ist der erste wichtigste Ansatz, den Leader verinnerlichen müssen. Um die Ergebnisse zu erzielen, sind dann diese fünf Punkte erforderlich:

Schritt I: Sich selbst führen

Wie schon dargelegt, ist das Prinzip des „Lead Yourself“ der Grundpfeiler von Frontline Leadership. Nur wer sich selber optimal führt, kann die Vision erschaffen, die den Leuten eine echte Perspektive bringt. Dann folgen Ihnen Menschen auf Ihrem Weg und arbeiten mit aller Kraft gemeinsam mit Ihnen an der Realisierung der Vision!

Schritt II: Zukünftige Führungskräfte und Mitarbeiter rekrutieren

Die klassische Form der Mitarbeiterauswahl über Dritte funktioniert zwar, aber Sie als Führungskraft verpassen damit die Chance, schon von Anfang an die Leute auszuwählen, die genau zu Ihnen und Ihrem Anforderungsprofil passen. Rekrutieren Sie daher selber und finden Sie echte Talente! Vergessen Sie das Vorurteil, dass man

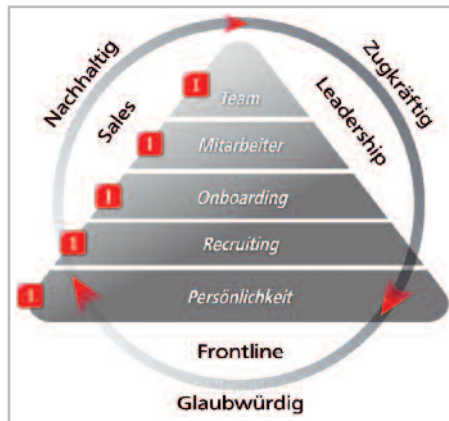
sein Team vorgesetzt bekommt, in fast jeder Firma können Sie langfristig und strategisch geschickt dafür sorgen, mit den Leuten zu arbeiten, die wirklich etwas weiterbringen. Im heute bereits stattfindenden „War of Talents“ – der noch intensiver werden wird – müssen Sie aktiv nach draußen gehen und die Besten an Board holen, wenn Sie langfristig wettbewerbsfähig und erfolgreich sein wollen.

Schritt III:

Ein echter Leader sieht auch das On-Boarding als seine Aufgabe an und begleitet seine neuen Mitarbeiter intensiv durch die ersten Monate ihres Einstiegs in die neue Unternehmung. On-Boarding ist Chefsache!

Schritt IV: Einzelne Mitarbeiter führen

Damit tun Sie endlich das, was die Aufgabe eines Leaders ist. Machen Sie Ihre Ziele zu den Zielen Ihrer Mitarbeiter. Der Mitarbeiter muss merken, dass es um ihn geht, ich muss ihm dabei helfen, sein Ziel zu erreichen, dann erreiche ich auch mein eigenes Ziel als Leader. Ich führe jeden zu seinen Zielen und erreiche damit automatisch meines. Das klingt banal, wird aber in der Praxis in den seltensten Fällen so angewendet, weil die meisten Führungskräfte ausschließlich ihre eigenen Ziele sehen und ihre Mitarbeiter nur als Mittel zum Zweck an Bord nehmen. Das kann aus meiner Sicht nicht funktionieren. Es reicht in der Führung nicht, eine Leistung zu verlangen, mehr



oder weniger zu hoffen, dass die Aufgabe korrekt ausgeführt wird und dann zu kontrollieren. Sondern der Leader muss seine Leute oftmals befähigen, trainieren, vor allem vormachen und durch individuelles Coaching führen.

Schritt V: Teams führen und Organisationen aufbauen

Hier kommt die Königsdisziplin von Frontline Leadership: Es geht darum, aus einer Gruppe von Menschen, einer Gruppe von Einzelkämpfern, ein High-Performance-Team zu entwickeln! Lassen Sie mich das an einem Beispiel aus dem Sport demonstrieren. Real Madrid hatte lange Zeit immer die teuersten Spieler angekauft, leistete sich die Crème de la Crème der Fußballwelt. Aber die ganz großen Erfolge blieben trotzdem aus. Warum? Diese eingekauften Super-Profis spielten als Einzelkämpfer jeder für sich! Barcelona hingegen spielte immer als Team, kämpfte als Team und wollte als Team Titel erringen. Das gelang

sensationell! Nur wenn Teams das große Ganze auch als ihre persönliche Vision sehen, sind phänomenale Erfolge möglich. Für die Führungspraxis bedeutet das, die Beziehungsebene innerhalb Ihres Teams perfekt aufzubauen und ein Wertesystem einzuführen. Und dann ein Ausbildungssystem zu installieren, um starke und autonome junge Leader heranzubilden. Ein Frontline-Leader hält Menschen nicht klein, sondern tut alles, um ihnen großen Erfolg zu ermöglichen.

W+K: Jeder Leader benötigt eine starke Sales-Force. Was ist aus Ihrer Sicht als langjähriger Recruiting-Experte besonders zu beachten, um eine erfolgreiche Mannschaft aufzubauen?

HP: Vor allem das Vermeiden des Delegierens des Auswahlprozesses zur Gänze an die Personalabteilung. Gute Leader machen das zu einem großen Teil selbst. Weil sie wissen, die Besten zu wählen ist ihr zukünftiges Kapital! Und im Auswahlprozess ist es ganz wichtig, die richtigen Fragen zu stellen. Das, was wichtig ist, steht nicht im Lebenslauf. Ich habe im Laufe der Jahre während der mehr als 10.000 Bewerbungsgespräche, die ich geführt habe, gelernt, diese Fragen auf den Punkt zu bringen, Potenziale zu erkennen, Fertigkeiten abzutesten und auch Menschen zu erkennen in dem, was ihren Kern ausmacht. Für den Prozess der Rekrutierung nutze ich ein eigenes Leistungsmessungs-Tool, das mir recht ge-

„Man kann Menschen nicht durch einen dunklen Wald managen, man kann sie nur durch den Wald führen.“



Der Speaker Harald Psaridis in Interaktion mit seinem Publikum.

nau zeigen kann, welche Führungs- und/oder Salesqualitäten Bewerber haben.

Das ist eine Aufgabe, die ich immer selber wahrgenommen habe, die ich mir nie hätte nehmen lassen. Eines meiner wichtigsten Credos war dabei immer: Menschen suchen, die nicht suchen! 70 Prozent der Mitarbeiter sind an sich wechselwillig, suchen aber nicht aktiv. Finden Sie Zugangswege zu diesen Leuten, bahnen Sie sich Pfade, die nicht schon von anderen abgelaufen



Silvia und Harald Psaridis – gemeinsam erfolgreich.

sind! Netzwerken Sie selber, wo und wann Sie können. Dann und nur dann werden Sie oft Juwelen entdecken, die Ihre Sales-Mannschaften dynamisch nach vorne bringen.

W+K: Aber es geht ja nicht nur um den Aufbau einer Mannschaft. Sind die „High Potentials“ einmal im Unternehmen, müssen sie ja auch bei der Stange bzw. beim Verkauf gehalten werden. Wie geht der Leader-Macher Harald Psaridis da vor?

Mitarbeiter „Finden und Binden“ ist für mich ein immens wichtiges Thema, das mir sehr am Herzen liegt. Ich stelle die Behauptung auf, dass 90 Prozent der Mitarbeiter, die einen neuen Job beginnen, innerlich bereits in den ersten Wochen kündigen! Das habe ich sehr oft so erlebt in vielen Unternehmen. Da werden wunderbare Talente geholt und beim Integrieren in das neue Arbeitsleben kommt es zu fatalen Fehlern. Mitarbeiter kommen mit hohen Erwartungen in die neue Firma, niemand hat richtig Zeit für sie, sie werden mit Arbeit überhäuft und das ist oft gleich der Anfang vom Ende. Auch das „On-Boarding“ ist Chefsache. Das macht leider kaum jemand. Echte Leader, so wie ich sie mir vorstelle, tun das. Das beginnt mit dem Tag des Eintreffens des neuen Mitarbeiters, an dem der Leader für neue Mitarbeiter da sein soll, mit ihnen ein positives Startgespräch führt. Dazu machen sich echte

Leader einen Plan für den ersten Tag, die erste Woche, den ersten Monat und die ersten sechs Monate. Der echte Leader begleitet neue Mitarbeiter durch diese ersten Wochen, ist für sie da, auch in Einzel-Coaching-Gesprächen und sorgt vor allem für erste Erfolgserlebnisse. Den ersten zehn Tagen – ich nenne das die Prägephase – kommt hier eine besondere Bedeutung zu, denn da werden Grenzen ausgetestet. Hier ist das Befähigen und Trainieren von Mitarbeitern von entscheidender Bedeutung. Wenn Sie als Leader hier nicht absolut konsequent sind, weichen Sie Ihre Führungsarbeit für immer auf. Das bedeutet Arbeit, das ist Aufwand für den Leader, ja. Aber es lohnt sich, denn nur so binden Sie Ihre Leute wirklich an sich, sind Vorbild, Vormacher und Berater.

W+K: Mit Ihrer Frau Silvia Psaridis gemeinsam führen Sie heute neben Ihrer Tätigkeit als Speaker und Trainer die „Leadership Company“. Was bietet Ihre Leadership Company dem Markt?

HP: Hier bieten wir drei Bereiche an. Die Leadership Academy, in der ich Frontline Leadership lehre, die Sales Academy, um die sich meine Frau kümmert und die Life Academy, wo es auch noch um Gesundheit, Finanzen und alles, was man sonst noch so braucht, um erfolgreich zu sein und erfolgreich zu führen, geht. In der Sales- und Leadership Academy bilden wir selber Trainer

aus, in der Life Academy arbeiten wir mit Kooperationstrainern. Das Motto unserer Sales Academy: Schluss mit dem Druck, her mit dem Sog! Unsere Psaridis-Methode lehrt den „Erfolg durch Sog“. Menschen hassen es, etwas verkauft zu bekommen. Aber, sie lieben es, zu kaufen! Unsere Methode funktioniert nach dem Prinzip, echtes Interesse an den Menschen, denen wir etwas verkaufen wollen, zu entwickeln. Wir verkaufen nicht einfach nur, wir analysieren immer vorher den Bedarf und die Ist-Situation und überlegen uns genau: „Was braucht der Kunde wirklich?“ So erzeugen wir eine Beziehungsebene, auf der sich alle wohlfühlen. Wirklich exzellente Verkäufer erzeugen Sog statt Druck. Unsere Akademie lehrt in fünf Trainings-Seminaren in den fünf Kernbereichen des Verkaufsprozesses, wie Verkäufer mehr leisten und alles aus sich herausholen und dabei Beruf, Karriere, Partnerschaft und Familie erfolgreich vereinen.

W+K: Was ist für Sie der wichtigste Baustein Ihres großen Erfolgs, die Kerneigenschaft, die Sie wie ein roter Faden begleitet?

HP: Da gibt es viele Prinzipien, die ich über die Jahre angewendet und perfektioniert habe. Aber die beiden wichtigsten Eigenschaften sind sicher meine sehr große Disziplin und die Entschlossenheit, auch nach eventuellen Rückschlägen immer wieder aufzustehen und weiterzumachen. ■

Die nächsten Termine mit dem Leader-Macher Harald Psaridis:

09.11.2012:

Salesmasters & friends – Wien

10.11.2012:

First of All: Lead Yourself – Wien

24.+25.11.2012:

Mitarbeiter führen 3.0

15.+16.12.:

Mitarbeiter finden und binden

Mehr dazu unter:

harald-psaridis.at/termine.htm



Harald Psaridis führt mit Frontline Leadership.



Harald Psaridis
DER LEADER-MACHER

Midas Management Verlag
ISBN 978-3-907100-91-2

EURO 19.90 / SFr. 29.90

In seinem Buch „Der Leader-Macher“ räumt Harald Psaridis mit dem Management alter Denke auf.

Die Leser erfahren, was einen exzellenten Leader ausmacht, wie man Menschen wirklich führt und dabei sensationelle Ergebnisse erzielt. Harald Psaridis, der Mann aus der Praxis mit der außergewöhnlichen sozialen Kompetenz und einer Methode, die er heute „Frontline Leadership“ nennt, führt den Leser in eine an-

strebenswerte Welt. Eine Welt mit Leader-Persönlichkeiten, die aufgrund ihrer Integrität, ihrer Werte und ihres Verantwortungsbewusstseins respektiert und geachtet sind. Und ihre Mitarbeiter so zu Höchstleistungen anspornen. Das Buch stellt die gewohnten Führungsansätze radikal infrage, mischt „Persönlichkeitsdefizite“ auf und bietet Lösungen an, die der Autor selber hundertmal erprobt und selbst gelebt hat. Führen mit Zugkraft, die Sog erzeugt, anstatt mit Druck.



Harald Psaridis

ZUR PERSON

Harald Psaridis ist Speaker, Trainer und Leadership-Experte. Er wuchs in Wien auf und lernte als ersten Karriereschritt einen Lehrberuf in der Gastronomie. Nebenbei machte er sich im Finanzdienstleistungsbereich selbständig. Seit 1988 ist er selbständiger Unternehmer. Er studierte an der Anthony Robbins University und der Donau Universität Krems - und baute zeitgleich die Vertriebsstruktur eines der führenden europäischen Finanzkonzerne auf. Von seinem Unternehmen und den 300 Führungskräften und 2.500 Mitarbeitern, die er ausgebildet hat, wurden rund 100.000 Kunden beraten – Gesamtwert der abgewickelten Transaktionen: über EUR 5,5 Mrd.

Heute teilt der Begründer der „Frontline Leadership-Methode“ sein Wissen und seine langjährige gelebte Erfahrung zu den Themen Leadership im Vertrieb, Führen statt Managen und Recruiting in Vorträgen, Seminaren und Coachings. 2010 gründete Harald Psaridis die „Leadership Company“ mit dem Ziel, Führungskräfte und Verkäufer zu „entwickeln“, zu befähigen und ihre Ergebnisse zu optimieren. 2012 absolvierte er den Lehrgang Professional Speaker GSA (SHB) und schloss als Jahrgangsbester ab.

Weitere Infos unter: www.harald-psaridis.at
www.leadership-company.at