



Hubert Annen (Hrsg.)

Leistung – wenn's zählt!

Bericht der MFS-Frühjahrstagung 2001 an der ETH Zürich



Mit Beiträgen von **Kent Ruhnke**,
Christoph Brun und **Claude Nicollier**

Militärische Führungsschule an der ETH Zürich



Leistung mit dem Team

Kent Ruhnke hat vergangenes Jahr als Trainer der ZSC Lions den Meistertitel errungen. Den ersten der Zürcher seit fast 40 Jahren. Bereits in den Saisons zuvor wurde dieses Ziel mit Vehemenz und entsprechenden Spielertransfers angestrebt. Der Fluch der Erfolglosigkeit blieb jedoch über dem Hallenstadion hängen und die Fans hatten sich mit dem Leiden abgefunden. Lange sah es auch in der Saison 99/00 nicht danach aus, als würde sich das ändern. Als das Team Mitte Saison ein Formtief hatte, sah sich der Vorstand veranlasst, dem Trainer mitzuteilen, dass seine Dienste nach Abschluss der Meisterschaft nicht mehr erwünscht seien. Nicht gerade eine Motivationspritze für einen, der im Rahmen seiner Aufgabe noch die Energie haben sollte, andere zu motivieren! Den Schluss der Geschichte kennen die meisten: Kent Ruhnke verfolgte seine Arbeit konsequent weiter und zusammen mit seinem Team rang er in einem packenden Play Off-Finale den hohen Favoriten und amtierenden Schweizermeister Lugano nieder. Kurz: Kent Ruhnke ist auch unter ungünstigen Bedingungen seinen Weg gegangen und der Erfolg hat ihm Recht gegeben. Nun sind wir natürlich neugierig zu erfahren, welche Faktoren für ihn als Trainer, Chef, Teammitglied, aber auch als Individuum diese Leistung ermöglicht haben.

Als ich vor etwa vier Monaten diese Einladung bekommen hatte, dachte ich mir: „Ja, die haben den falschen Mann gesucht.“ Die Militärische Führungsschule – ich kann das gar nicht sagen – hat mich eingeladen! Was kann ich denen für einen Nutzen bringen? Ich habe ein bisschen überlegt und dann ist mir das Spiel gegen Lugano in den Sinn gekommen. Da habe ich so etwas wie eine „War-Zone“ (Kriegszone) besucht. Mit Tränengas auf dem Parkplatz, Bier über dem Kopf, Morddrohungen im Briefkasten und alles drum und dran. Vielleicht haben sie also doch den richtigen Mann ausgewählt. Nun, ich kenne nicht alle Antworten, aber ich glaube, ich kann euch – ich bin immer ein Per-Du-Mensch – vielleicht ein paar Tipps geben, was ich gemacht habe.

Viele Leute fragen mich: „Wie ist es, mit Eishockeyspielern zu arbeiten?“ Das ist immer eine schwierige Frage. Aber ich habe eine Geschichte dazu: Hier im Uni-Spital haben sie eine neue Operation erfunden. Sie können neuerdings ein Gehirn transplantieren. Eines Tages ging es einer Frau nicht gut, sie hatte starke Kopfschmerzen und fühlte sich schlecht. Sie suchte in der Folge den ärztlichen Rat hier am Uni-Spital und nach einer gründlichen Untersuchung wurde ihr vom Arzt mitgeteilt: „Es tut mir leid, aber sie haben nur noch drei Monate zu leben.“ Sie war sehr traurig und fragte verzweifelt: „Doktor, Doktor,

kannst du etwas für mich machen, es muss doch eine Lösung geben?“ Da meinte der Doktor: „Ja, wir haben da diese neue Operation. Wir können ihnen ein neues Gehirn geben.“ Sie fragte: „Haben sie denn ein Gehirn an Lager?“ Und er erwiderte daraufhin: „Ja, vielleicht habe ich da was!“, öffnete eine Schublade und entnahm ihr ein schönes Gehirn mit dem Kommentar: „Das ist ein weibliches Gehirn. Es kostet 1000.– Franken, installiert.“ Und als typische Frau wollte sie eine zweite Option haben. Wieder öffnete der Arzt die Schublade und holte noch ein sehr schönes Gehirn hervor mit dem Kommentar: „Das ist ein männliches Gehirn, kostet aber 5000.– Franken, installiert!“ Als Frau und Feministin in ihrer Ehre verletzt sagte sie mit etwas gereizter Stimme: „Wie ist denn das möglich? 1000.– Franken für das weibliche Gehirn und 5000.– Franken für das männliche. Das gibt’s doch nicht!“ Der Arzt aber erwiderte: „Sehen Sie, dieses Gehirn kommt von einem Eishockeyspieler. Es ist nie gebraucht worden!“

(Es ist ein Bild mit zwei Eishockeyspielern zu sehen, die den Schweizermeister-Pokal in den Händen halten.) Schaut mal bitte schnell in die Augen dieser beiden Eishockeyspieler. Ich hoffe, dass man den Unterschied sehen kann, zwischen dem „alten Hund“ auf der linken Seite und dem „jungen Hund“ auf der rechten Seite. Das ist es, was ich vor jedem Spiel mache. Während ich jedem Spieler die Hand gebe, schaue ich ihm in die Augen, um zu sehen, was dort läuft. Du siehst alles in den Augen. Du siehst Angst in den Augen, du siehst Verzweiflung, du siehst wie das Herz brennt, ... und ich suche immer nach dem Feuer in den Augen, das ist mein Wunsch. Ich sehe das nicht immer. Hoffentlich aber kann ich den Spieler durch diese persönliche Beziehung ein wenig anheizen. Also schaut nun mal diese zwei Spieler an: Wir haben einen „alten Hund“, einen alten Eishockeyspieler (Christian Weber), der zwanzig Jahre in der Nationalliga A gespielt hat, dreimal den Schweizermeister-Titel gefeiert hat. Daneben haben wir Matthias Seger, der ein Neuling war bei uns letztes Jahr und der seine erste Meisterschaft gewonnen hat. Was sieht man nun in den Augen dieser zwei Spieler? Bei Christian Weber sehe ich eine riesige Leidenschaft, ich sehe eine riesige Erlösung: „Zum Glück haben wir gewonnen“. Hingegen bei Matthias sehe ich nur: „Yeah, yeah, yeah! Wir haben gewonnen!“ Er weiss nicht, was es bedeutet oder was es braucht, ein Meister zu sein! Er ist noch kein Experte, wie man diese Gewinn-Einstellung aufbaut, aber Christian ist von mir aus ein Experte. Ich werde während meiner Präsentation auf dieses Bild zurückkommen. Wie ich vorher gesagt habe, ich habe nicht alle Antworten, aber ich weiss ein paar Dinge über Mannschaftsaufbau, und das hat bekanntlich Spuren hinterlassen.

Erfolg hinterlässt Spuren

1. Gewinnen ist eine erlernte Fähigkeit und kann beigebracht werden.

Der junge Matthias Seger muss erst noch lernen, wie man gewinnt, bevor man das machen kann. Es gibt keinen geborenen Gewinner in dieser Welt. Man muss das lernen.

2. Erfolg ist erst eine Einstellung und nur nachher eine Fähigkeit.

Ich bin 100% überzeugt, dass das so ist.

3. Die Zeiten haben sich geändert, so muss sich auch Dein Führungsstil ändern.

In den frühen 80er Jahren war ich als Leader ein Demagoge. Ich habe zu meinen Spielern gesagt: „Wenn Du etwas wissen willst, musst Du MICH fragen. Ich habe ALLE Antworten! Ich weiss alles!“ – und das mit 26 Jahren hier beim ZSC als Spielertrainer. In den späten 80er Jahren war ich mehr ein Diktator: „Machst Du das!“ Und dann in den 90er Jahren war ich mehr demokratisch: „Machst Du das! Bitte! ... Sonst bist Du entlassen!“ Im Jahr 2000 ist mein Managementstil lockerer und fördernder geworden. Die Jungen von heute sind anders und man kann nicht in der alten Zeit stehen bleiben. Der Teamaufbau ist die höchste Motivation. Wenn ich euch heute nur mit einem überzeugen kann, dann ist es der vierte Punkt.

4. Teamaufbau ist die höchste Motivation.

Bitte überlege dir, was deine Motivation ist, wenn du am Morgen aus dem Bett springst. Was ist deine Motivation? Essen auf dem Tisch? Vielleicht die Karriere aufbauen? Vielleicht ein wenig Spass haben bei der Arbeit? Aber was ist deine Motivation? Wenn du ehrgeizig bist, kommst du mit dieser Motivation sicher auf ein gewisses Niveau. Aber wie kannst du auf das nächst höhere Niveau kommen? Von mir aus kannst du das nur durch die Mannschaft. Wenn du wirklich alles für die Mannschaft tust, erreichst du mehr als sonst. Und ich hoffe, dass ich euch heute davon überzeugen kann.

Building a Team

1. Es braucht einen starken Leader.

Aber es muss der richtige Leader sein. Mein Vorgänger war ein Deutscher, ein sehr starker Leader, aber der falsche Leader. Und, ... das ist sehr wichtig: Alles kommt von Leadership. Mit Leuten wie Christian Weber, den wir am Anfang gesehen haben, hatte ich als Cheftrainer Spieler, die wirklich an der Front sind, die mir wirklich helfen konnten, diese Leadership aufzubauen. Man kann das

nicht alleine machen. Du brauchst auf allen Ebenen Leadership und du musst das entwickeln.

2. Es braucht eine gegenseitige Verpflichtung

Mein Vorgänger hat es versäumt, die Spieler von der gegenseitigen Verpflichtung zu überzeugen, sie so weit zu bringen, dass jeder einzelne Spieler einsieht, dass er für sich arbeitet. Und das ist sehr wichtig! Ein Leader muss den ihm anvertrauten Leuten zeigen „Hey! I am there for you!“ Und dann bekommst du die gegenseitige Verpflichtung. Aber wir als Leader müssen die Leute für uns gewinnen. Ich sage immer: Als Cheftrainer bin ich der beste Verkäufer in der Mannschaft. Es ist mein Job, die Leute zu überzeugen.

3. Es braucht Vertrauen.

Ich erzähle schnell ein Geschichte. Ein kanadischer Spieler – Adrien Plavsic – hatte in seinem ersten Jahr bei mir eine sehr gute Saison. Während des Spengler Cups in Davos brach er sich den Arm und konnte nicht mehr spielen. Das Management und ich haben entschieden: Wir wollen einen neuen Ausländer. Das Management fragte diverse Spieler an, die jedoch allesamt absagten. Ich vertrat immer die Position, dass wir mit Adrien sprechen sollten: „Darf ich mit Adrien sprechen? Darf ich ihm sagen, dass er zur Diskussion steht?“ „Nein“, war die Antwort des Managements, „das kommt nicht in Frage!“ Schliesslich hatten wir keine Optionen mehr und da uns alle abgesagt hatten, mussten wir Adrien wieder übernehmen. Was passierte nun? Sein Agent fragte: „Hey, Adrien hat sehr gut gespielt. Warum habt ihr ihn nicht mehr gewollt?“ Vom Management kam die Antwort: „Ruhnke wollte ihn nicht!“ O.K., was war nun die Folge? Das Vertrauen zwischen Adrien und mir war zerstört. Er konnte mir nicht mehr in die Augen sehen. Ich musste vier oder fünf Monate hart arbeiten, um sein Vertrauen wiederzugewinnen und ihn zusammen mit mir und seinen Mitspielern wieder ins Team integrieren zu können. Das ist aus meiner Sicht wohl der wichtigste Punkt für das „Teambuilding“. Was ich grundsätzlich dafür getan habe, ist folgendes:

1-2-3 Prinzip für das Teambuilding

1. Ein positives Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jeder wohl fühlt und sich selbst sein kann.

Ich schuf in den zwei Jahren ein positives Arbeitsklima, in dem sich jeder wohl fühlt und sich selbst sein kann. Im Militär mag das vielleicht etwas anders sein, aber in einem Mannschaftssport finde ich das sehr wichtig.

2. Jeden dazu bringen, dass er die gemeinsamen Ziele verfolgt und sich damit identifizieren kann.

Wie ich vorher gesagt habe, bin ich der beste Verkäufer in der Mannschaft und ich muss die Spieler überzeugen. Jeder Mensch verfolgt vor allem eine Frage: Was ist drin für mich? Und du musst diese Antwort geben. Wenn du das machen kannst, hast du diesen Menschen auf deiner Seite.

3. Die mentale Stärke muss aufgebaut werden, mit der man ungewohnte und unerwartet heikle Situationen meistern kann.

Ich kann mir gar nicht vorstellen, wie es sein muss, wenn man mit scharfer Munition beschossen wird – wie das vielleicht einige von euch erlebt haben. Ich weiss nicht, wie ich reagiere, wenn einem eine Kugel über den Kopf pfeift. Aber ich weiss, dass man die mentale Stärke aufbauen kann und das muss man machen, bevor man in eine Schlacht geht oder in meinem Fall, bevor man in ein Eishockey-Spiel geht. Dann hast du eine Chance zurückzukommen.

Pyramide des Erfolgs



Diese Pyramide stammt von einem NHL (National Hockey League)-Trainer und ist doch recht interessant. Die Basis bildet „gute Technik und Gewohnheiten“. In der Schweiz sehe ich nur gute Technik und Gewohnheiten, und zwar in fast allen Berufen. Dieses Fundament ist also sehr stark gebaut. Die nächste Stufe ist „stark spielen“, oder wenn du willst auch „hart arbeiten“. Und die Schweiz macht das auch sehr gut. Ich bin heute um 6 Uhr früh aufgestanden, in Kanada wäre es wohl zehn Uhr geworden. Die machen das sehr gut! Das nächste Niveau – man sieht, wir gehen jetzt in Richtung Champion – ist „überlegt spielen“. Man

muss klug spielen, man muss gut vorausschauen, man muss in einer kritischen Situation einfach alles zusammen bringen. Danach kommt „Teamplay“. Aber schauen sie sich mal den Unterschied an zwischen einem guten Team und einem Champion an, oder einer guten Armee und der besten Armee. Das ist, wie Dr. Annen gesagt hat, die „mentale Härte“.

Wer ist mental stärker?

Und jetzt komme ich zum wichtigsten Teil meiner Präsentation. Vielleicht kann ich euch ein paar Tipps geben, vor allem hinsichtlich Leadership. Wir spielen jetzt ein kleines interaktives Spiel: Wer ist mental stärker? Venus Williams: „Amazon-Woman“, sagen wir auf englisch. Ich möchte sie sicher nicht irgendwo in einer dunklen Gasse treffen. Oder unsere Lieblingstennisspielerin: Miss Martina. (Bilder von Venus Williams und Martina Hingis). Ich frage euch schnell: Wer ist am stärksten? Vor allem im Kopf! (Publikum stimmt ab).

Wenn man sich nun die Pyramide vor Augen führt, ist die unterste Stufe „gute Technik und Gewohnheiten“. Wer ist am besten? Hingis! 100%! Sie ist bekannt als die beste Tennisspielerin der Welt, ganz klar! „Stark spielen“: Wer spielt am stärksten? Venus! Ihr Aufschlag ist 170 km/h schnell, oder so etwas. (Zu Nicollier) Das ist schneller als deine Rakete. Das nächste Niveau: „überlegt spielen“. Wer spielt cleverer von den beiden? Martina ist wohl der beste Court Manager im Tennis, und zwar im Männer- und Frauentennis. „Teamplay“: O.k., Tennis ist ein Einzelsport, aber ich glaube, dass das Team hier auch eine Rolle spielt.

Wenn Venus zur Pressekonferenz in den Raum kommt, ist Vater Venus ebenfalls da, begleitet werden sie von zwei riesigen Bodyguards. Und die kommt da rein mit der amerikanischen Einstellung: „Ich bin hier, um zu gewinnen, und das ist alles!“ Martina dagegen setzt sich sehr schön an den Tisch (gebückte Haltung imitierend), Mutter Martina genau gleich daneben. Das ist ja alles schön und recht. Aber Venus und ihre Begleiter machen mit dem Kopf – mit ihrer mentalen Einstellung – viel aus. Martina ist manchmal deswegen eingeschüchtert. Ich sage nicht, dass es ein Teamsport ist, aber Teamplay spielt auf diese Weise eine grosse Rolle.

Wir kommen zum nächsten Niveau: „mentale Härte“. Wer ist mental härter? Die Antwort gibt ein Blick auf die Siegerliste der letztjährigen grossen Turniere: Venus gewann das Australian Open, US-Open, Wimbledon, Olympia-Goldmedaille! Was hat Martina gewonnen? Sie ist zwar die Nummer eins, aber wenn es wirklich hart auf hart geht, wenn die Leistung zählt, ... und zählt: Wer macht

den Durchbruch? Venus, von mir aus gesehen, wegen dieser mentalen Härte. Niemand hat diese amerikanische Einstellung sehr gerne: „Hey, I’m the best, man!“ Aber, als Schweizer kann man es vielleicht auch erreichen – und dazu sogar auch noch nett bleiben. Das ist keine Kritik an euch. Aber man kann und soll das bewirken. Vier Punkte sind meines Erachtens entscheidend dafür:

4 C’s of mental toughness

1. Commitment (Engagement)

Diese C’s beziehen sich auf die englischen Wörter, aber das spielt keine Rolle. Das erste ist „Commitment“, oder eben Engagement. Wenn du committed, engagiert bist, hast du eine Chance, mental hart und stark zu sein. Ohne commitment, by definition, hast du keine. So, ich sage euch Leute, ich habe viel Erfahrung mit Rekrutenschulen. Meine Spieler sind oft gegangen: „Oh, gopfer-tammi, ich muss die Rekrutenschule machen.“ Kein commitment, zero, null. Es tut mir leid, aber wir müssen die vom Sinn der Rekrutenschule überzeugen. Mich hat das auch gestört: Warum mussten sie immer während den Play Offs in die Rekrutenschule gehen? Also commitment ist sehr, sehr wichtig!

2. Control (Kontrolle)

Kontrolle des Benehmens, Kontrolle des Arbeitsumfeldes, und solche Sachen, das heisst Empowerment. Wenn die Leute empowered sind, können sie mentale Stärke haben oder bewirken. Ich erzähle euch eine Geschichte: Letztes Jahr wurde ich von der Presse unter Druck gesetzt, vor allem von der Boulevardpresse hier in Zürich. Zudem hatte ich keine Unterstützung vom Management. Ich habe so meine Kontrolle verloren. Das sagten mir auch meine Spieler. Sie fragten mich: „Was denkst du?“ Oder: „Du bist nicht mehr der Gleiche wie vorher.“ Man spürte also, dass ich die Kontrolle verloren hatte. Ich hatte keine mentale Härte mehr. Ich war fast bereit, selber aufzuhören. Ich habe meine Familie am Esstisch vorbereitet und gesagt: „Guys, vielleicht bin ich morgen nicht mehr Trainer bei den ZSC Lions!“ – „Oh, was machen wir, Daddy!?“ Das war wirklich eine riesige Belastung.

Nach den Weihnachten hatten wir dann zweimal gewonnen. Einmal in Rapperswil am Freitagabend, und einmal gegen Fribourg zu Hause. Nach den Spielen bin ich in den Pressekonferenzraum gegangen. 35 Presseleute waren dort. Normalerweise hast du nur drei oder vier. Die haben gedacht: „Jetzt rollt Kents Kopf, wir können das anschauen und dann darüber eine gute Story schreiben.“ Ich habe sie aber angegriffen und gesagt: „Ihr solltet euch schämen! Ihr seid hier, um meinen Kopf zu sehen, und nicht, um ein Eishockeyspiel zu

sehen.“ Ich habe die wirklich angegriffen. Dann hat sich dieser Schreiber von der Boulevardpresse gemeldet: „Kent! Du bist auch ein Reporter. Du weißt, wie es ist.“ Da habe ich erwidert: „Ja! Aber ich sage dir etwas. Der Unterschied zwischen dir und mir ist, ich bin ein guter Reporter!“ Ich habe noch angefügt: „Es gibt noch einen Unterschied, ich arbeite für eine gute Zeitung!“ So, ich habe ihn angeschaut und er ist aufgestanden und aus dem Raum gegangen. Die restlichen 34 Journalisten haben sich zu einer standing ovation erhoben. O.k.!

Damit hatte ich schon wieder ein wenig Kontrolle gewonnen. Jetzt hatte ich meine positiven Nerven wieder, meine positive Stimmung. Dann raffte ich mich auf für ein Fernsehinterview bei DRS, man wollte mich dort zu meiner bevorstehenden Entlassung befragen. Da hatte ich mir im Voraus etwas aufgeschrieben. Ich habe gesagt: „Morgen muss das ZSC-Management klipp und klar sagen, dass sie mich unterstützen, oder aber sie müssen mich entlassen.“ Einen Tag später, das erste Mal in zwei Jahren (!), erhielt ich einen Telefonanruf des Präsidenten: „Kent, wir werden dich unterstützen!“ Damit hatte ich die Kontrolle wieder ganz bei mir. Ich konnte jetzt meine mentale Stärke, welche auch meine Stärke ist, einsetzen – und der Rest ist bekanntlich Geschichte. Aber das ist bei allen Leuten gleich. Die Infanteriesoldaten auf dem Feld, wenn sie keine Kontrolle haben, oder das Gefühl haben, sie hätten keine Kontrolle, geht das einher mit der Tatsache, dass sie sich nicht mehr mental stark fühlen. Wenn man nicht empowered ist, eine Entscheidung zu treffen, kann man sich in einer kritischen Situation nicht wirklich durchsetzen.

3. Challenge (Herausforderung)

Es gibt keine Probleme im Leben, nur Herausforderungen. Wenn Flugzeuge kommen und bombardieren, ist das kein Problem, sondern nur eine Herausforderung. O.k.? Wenn du so denkst, hast du eine ganz andere Sicht der Dinge.

4. Confidence (Vertrauen)

Das ist das Problem (oder eben die Herausforderung) bei Martina. Sie hat zu wenig Vertrauen. Sie ist sehr engagiert. Man hat es gesehen dieses Jahr, sie hat vier Kilo abgenommen, sie will jetzt wichtige Turniere gewinnen, sie ist nicht zufrieden mit Nummer eins. Sie hat gute Kontrolle. Sie ist auch immer herausgefordert, aber sie hat zu wenig Vertrauen. Sie arbeitet jetzt auch mit Sportpsychologen, damit sie wirklich, wenn es heiss wird, gewinnen kann.

Wir sind alle im selben Boot

Dieses Bild mit dem „Vierer mit“ ist meine Lieblingsanalogie. Wenn ihr diese Leute anschaut, die rudern, frage ich euch: „Wo ist das Ziel?“ Es ist hinter ihnen. Man sieht dieses Ziel nicht. Aber der Steuermann (Chef, General): „Come on Boys, let's go ich möchte Wasserski fahren!“ Spass beiseite, ich finde dieses Bild super. Wenn man sich nur auf das Ziel konzentriert, verliert man seinen Fokus und den eigenen Rhythmus mit den Nebenspielern. Das Team ist das Allerwichtigste. Und ich bin zu 100% überzeugt, wenn jeder dieser Ruderer hier verpflichtet ist, eine Herausforderung hat und wirklich überzeugt ist, dass das Team die Nummer eins ist, wird er fähig sein, noch stärker zu ziehen. Ich kann mich noch erinnern, in jedem Match habe ich gesagt: „Hey, nichts sagen, nur auf den nächsten Einsatz konzentrieren. Vergesst das Resultat. Vergesst, wie lange es noch geht.“ Häufig hat es dann aber drei Minuten vor Schluss doch geheissen: „Hey Boys, nur noch drei Minuten und dann gewinnen wir!“ Und fast jedes Mal haben wir noch den Ausgleichstreffer kassiert. Fast jedes Mal! Meine Reaktion: „Hey boys, shut up! Konzentriert euch bitte auf die Arbeit. Auf den nächsten Einsatz!“ Das ist sehr, sehr wichtig!

Vince Lombardi war ein ganz grosser Football-Trainer. Von ihm stammt das Zitat: „Gewinnen ist nicht alles, es ist das Einzige!“ Ich glaube, in einem Krieg ist das wahr, aber im Sport nicht unbedingt und im Leben auch nicht unbedingt.

Ferner sagte er: „Die individuelle Verpflichtung und Bindung zu einer Gruppe ist es, die ein Team, ein Unternehmen, eine Gesellschaft, eine Zivilisation zum Funktionieren bringt.“ Die wichtigsten Worte sind „zu einer Gruppe“ – und zwar immer! Und der Leader muss dieses Gefühl einbauen und vermitteln

Ein Zitat eines unbekanntes arbeitslosen Hockeytrainers (Kent Ruhnke): „Eine Meisterschaft zu gewinnen macht nicht ein gutes Team. Man muss ein gutes Team sein, um zu gewinnen.“ Das heisst, wenn man eine gute Armee hat, ein gutes Team hat, dann hat man eine Chance zu gewinnen. Das ist keine Garantie! Aber das Ziel muss sein, eine gute Mannschaft zu haben und dann kannst du vielleicht gewinnen.

Wayne Gretzky, ein sehr berühmter Eishockeyspieler, wohl der Beste aller Zeiten, stellte fest: „Es kommt nicht darauf an, wie schnell man ist, sondern wie schnell man beim Puck ist!“ Was meinte er damit? Er hatte immer die Scheibe. Er war nicht der Schnellste, er war nicht der Beste, er war einfach immer beim Puck. Denn er hat sehr gut vorausgesehen und hat diese Fähigkeit während seines Lebens kontinuierlich entwickelt.

Zum Schluss möchte ich noch meine letzte Geschichte erzählen. Letztes Jahr haben wir das letzte Spiel gegen Lugano hier im Hallenstadion gespielt. Wir mussten dieses Spiel gewinnen. Das war tatsächlich: „Leistung – wenn's zählt“. Wir wollten nicht zurück nach Lugano. Das wäre für uns vielleicht zu viel gewesen. Wir waren nämlich angeschlagen, Salis war verletzt, Baldi war verletzt. Wir mussten dieses Spiel also auf jeden Fall gewinnen. Mein Job war, die Spieler zu beruhigen: „Hey, relax“ – und ein bisschen Humor dazu. Ich habe immer in die Augen geschaut, immer in die Augen. Ich musste die nicht motivieren, ich musste gar nicht viel sagen. Wir hatten Finnen, Schweizer und Kanadier in der Garderobe. Ich habe die Finnen gefragt: „Wer ist der beste Sportler aller Zeiten aus Finnland?“ Sie haben geantwortet: „Paavo Nurmi.“ Und dann habe ich die Kanadier gefragt, wer der beste Spieler sei. Die haben Wayne Gretzky genannt. Dann fragte ich die Schweizer und die nannten den Velofahrer Ferdy Kübler. Und dann habe ich gesagt: „Boys, von mir aus ist Michael Jordan der beste Sportler.“ Er verdient \$55'000.– US-Dollar pro Tag, wenn er Nike-Schuhe trägt. Kannst du dir das vorstellen? \$55'000.– US-Dollar! Er verdient in einem Tag mehr als 55'000 Arbeiter in Vietnam, welche die Nike-Schuhe produzieren. Das ist unglaublich, aber das ist ein anderes Thema. Michael Jordan hat etwas sehr Elegantes und Einfaches gesagt:

“Wenn du Champion sein willst, musst du es von dir selber erwarten.“

Nichts mehr, nichts weniger. Aber wir müssen dies als Leader unseren Untergebenen beibringen. Die müssen das selber von sich erwarten, irgendwie, aber die müssen das lernen. Michael Jordan hat jeweils drei Sekunden vor Schluss, wenn sie im Meisterschaftsfinal einen Punkt im Rückstand lagen, den Ball verlangt. „Gib mir den Ball! Ich mache den letzten Basket!“ Er hat das von sich selbst erwartet. Meines Erachtens ist das sehr elegant und einfach. Und ich hoffe, dass du dann, wenn du in einer kritischen Situation den Ball hast, den Ball auch ins Netz werfen kannst!