

Die Führungskultur der Wölfe – 7 „Wolfsthesen“ für eine erfolgreiche Führung

Die zunehmende Rodung der Wälder und die fortschreitende Nutztierhaltung bedroht seit langem den Lebensraum von Wölfen. Warum sie trotzdem überleben, liegt nach Expertenmeinung insbesondere in der langfristigen Ausrichtung ihres (Führungs-) Handelns begründet. Wie aber lässt sich das Führungsverhalten von Wölfen beschreiben und: Können wir aus der Gegenüberstellung mit menschlichem Führungsverhalten profitieren?

Anlässlich der Veranstaltung „Haufe Akademie live“ am 28. August 2008 im Wildpark Hanau/Klein-Auheim hat Thomas Augspurger, Personal- und Organisationsentwickler, sieben Thesen entwickelt, nach denen sich Führung wölfisch optimieren lässt.



Thomas Augspurger,
Personal- und Organisations-
entwickler, Referent der
Haufe Akademie

These 1: Das Rudel bietet Sicherheit.

Wolfsverhalten: Wölfe wissen instinktiv, dass sie in ein Rudel gehören. Deshalb unterwerfen sie sich auch den herrschenden Regeln. Wölfe verlassen das Rudel dann, wenn sie verstoßen werden oder ein eigenes Rudel gründen möchten.

Managementfehler: Viele Manager versäumen es, ein funktionierendes Netzwerk zu bilden. Sie haben keinen Rückhalt bei den eigenen Mitarbeitern. Statt das Unternehmen bei Frustration zu verlassen, agieren sie blockierend weiter.

Tipp: Ihr Rudel (oder System) ist extrem wichtig! Kümmern Sie sich um Ihr Netzwerk und evaluieren Sie Ihre Aufstiegs-Chancen.

These 2: Legitimiere die eigene Führungsrolle.

Wolfsverhalten: Wölfische Führungskräfte werden permanent evaluiert. Sie müssen einen erkennbaren Mehrwert schaffen und das Rudel zum Futter führen.

Managementfehler: Viele Manager versäumen es, die Strategie und ihren Beitrag zum Erfolg zu kommunizieren. „Ich weiß nicht, was mein Chef den ganzen Tag so treibt“.

Tipp: Legen Sie Ihre Strategie, ans Futter zu kommen, offen. Zeigen Sie, was Sie beitragen.

These 3: Entscheide Dich für eine Beute.

Wolfsverhalten: Bei der Jagd muss schnell die Entscheidung getroffen werden, welches Tier aus einer Herde gerissen werden soll. Darauf fokussieren sich alle Bemühungen.

Managementfehler: Es gibt keine erkennbare (Jagd-) Strategie und Priorisierung. Man versucht alle(s) (Kunden) zu „erlegen“, die einem vor die Flinte kommen.

Tipp: Geben Sie Ihren Mitarbeitern Orientierung über die Wichtigkeit der Aufträge. Nicht alles ist gleich wichtig!

These 4: Sorge dafür, dass jeder im Team seine Aufgabe kennt und ausfüllt.

Wolfsverhalten: Im Rudel gibt es klar definierte Aufgaben (Welpenpflege, Jagd-Treiber, Jagd-Blocker usw.). Jeder weiß genau, was zu tun ist. Der Nachwuchs darf sich ausprobieren.

Managementfehler: Den Mitarbeitern sind weder Aufgaben noch eigene Kompetenzen klar. Neue Mitarbeiter werden von angstbesetzten „Alten“ eingearbeitet und „klein“ gehalten.

Tipp: Aufgaben- und Kompetenzdelegation ist Chefsache! Konflikte bzgl. Aufgabenverteilung müssen angegangen werden.

These 5: Nutze Konflikte.

Wolfsverhalten: Konflikte werden positiv genutzt und erst dann unterbunden, wenn eine Gefahr für das Rudel als Ganzes besteht.

Managementfehler: Führungskräfte unterbinden Konflikte entweder zu früh und entmündigen damit die Mitarbeiter oder sie ignorieren harmonieorientiert wider besseren Wissens die Meinungsverschiedenheiten.

Tipp: Finden Sie die Balance zwischen Eingreifen und Aushalten. Nutzen Sie hierfür die Managementfrage: „Was passiert, wenn ich nicht eingreife?“

These 6: Kommuniziere direkt.

Wolfsverhalten: Wölfe haben ein einzigartiges und sehr direktes Kommunikationssystem (gesenkter Blick, erhobene Rute, Körperkontakt etc.). Fehlverhalten „erntet“ sofortiges Feedback.

Managementfehler: Sowohl Lob als auch Kritik werden sehr sparsam geäußert. Die Mitarbeiter müssen „erahnen“, was der Chef von ihnen erwartet. Aufgaben werden nicht klar definiert.

Tipp: Geben Sie direktes, offenes Feedback. Legen Sie Ihre Erwartungshaltung offen und definieren Sie smarte Ziele.

These 7: Schaffe Ruhepausen und heule mit den anderen.

Wolfsverhalten: Gerade in Ruhephasen pflegen Wölfe ihr Sozialverhalten. Der Alphawolf ist hierbei mitten im Rudel, nur leicht distanziert. In diesen Phasen wird auch gemeinsam geheult, um zu zeigen, dass man zusammen gehört.

Managementfehler: Man schafft permanente Phasen der Anspannung. Ein gemeinsames „Heulen“ (Teamtage, Essen, kulturelle Treffen...) gibt es nicht. Hier liegt eine besondere Gefahr für virtuelle „Rudel“.

Tipp: Gönnen Sie dem Team bewusste „Auszeiten“ nach stressigen Phasen oder Projekterfolgen. Etablieren Sie gemeinsame Erfahrungen, die nicht nur businessorientiert sind. Heulen Sie!

Kontakt:**Haufe Akademie****Udo Geier**

Leitung Key Account Management

Telefon: 069 9623-3533

E-Mail: udo.geier@haufe-akademie.de

Anschrift: Hainerweg 131, 60599 Frankfurt a. M.

www.haufe-akademie.de