

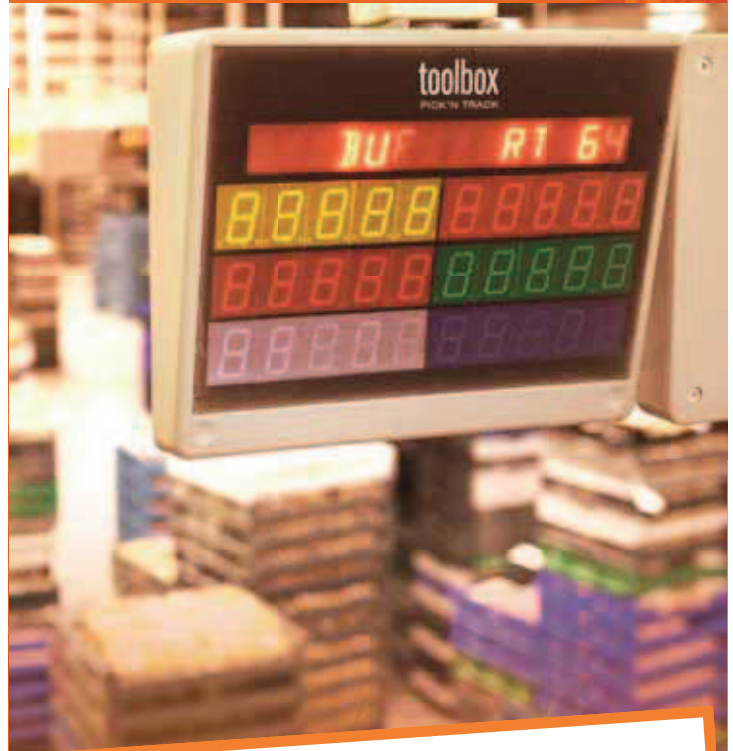
MITARBEITERFÜHRUNG

# LEITWÖLFE – Was ihre Führung erfolgreich macht

Symbolhaft stehen Leitwolf und –wölfin für erfolgreiche Führung. Getreu dem Motto, dass noch kein Meister vom Himmel gefallen ist, werden sie nicht geboren. Gute Führende entwickeln sich im Verlauf ihrer Berufskarriere. Sie werden gefördert und gefordert, bringen charakterliche Stärken jedoch in der Regel mit. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft lässt beispielsweise bei der Auswahl von Stipendiaten für spätere Führungsstellen überprüfen, wer sich durch Menschlichkeit, soziale Kompetenz und charismatische Durchsetzungskraft auszeichnet. Was zeichnet eine Leitwölfin oder einen Leitwolf nun aus? Und was macht ihre oder seine Führung erfolgreich?



pick by  
**LIGHT**



## dispotool LIVE vor Ort erleben

Werfen Sie exklusive Blicke hinter die Kulissen führender Backbetriebe in Deutschland, Österreich, Schweiz, Russland, Skandinavien und UK.

Informieren Sie sich jetzt unter [www.toolbox-software.com](http://www.toolbox-software.com)

dispotool mit Display

Das weltweit führende Kommissionier-System für Backbetriebe – bei mehr als 750 Unternehmen im Einsatz.

[www.toolbox-software.com](http://www.toolbox-software.com)

POWER-BAU-DE

**toolbox**  
PICK'N TRACK



Fachbeitrag von **Frau Prof. Dr. Ulrike Detmers**, Mitglied der Geschäftsführung und Gesellschafterin in der Mestemacher-Gruppe sowie Leitung Zentrales Markenmanagement und Social Marketing.

**L**idl und Aldi werben in Informationsmagazinen für sich als Arbeitgeber und ethisch-moralische Handelskonzerne, die gute Stundenlöhne über dem Mindestlohn zahlen. Lidl platziert einen fröhlich dreinblickenden Bäcker auf dem Cover. Es geht immer auch um Image-Werbung für den Arbeitgeber. Denn der Kampf um Talente ist auch im Handwerk längst Alltag. Darum ist gute Führung im Bäckerhandwerk ein wichtiges Mittel, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte anzuwerben und zu binden. Eine 'Leitwölfin' oder ein 'Leitwolf' ist eine Führungskraft mit besonderen Eigenschaften. Sie genießt den Respekt und die Anerkennung von Anspruchsgruppen innerhalb und außerhalb des Leitungsbereichs. Innerhalb des Unternehmens bringen die Geführten, Anteilseigner und Arbeitnehmervertreter ihr Anerkennung entgegen. Außerhalb des Unternehmens zollen unter anderem Kunden, Lieferanten sowie Repräsentanten der Kommune der Leitwölfin oder dem Leitwolf Respekt. Doch was führt zur Entwicklung dieser Stellung?

Kurz gesagt: Fach- und Persönlichkeitsautorität. Fachliche Leistungen allein reichen nicht aus, um hohes Ansehen zu erwerben. Sie sind aber die

Voraussetzung für die Entwicklung zur respektierten Persönlichkeit. Lesen Sie, welche sieben Faktoren aus einer Führungskraft über Jahre eine Leitwölfin oder einen Leitwolf machen.

### **Faktor 1** **Flexibilität und Einfühlungsvermögen**

Leitende Frauen und Männer stehen dem lebenslangen Lernen offen gegenüber. Weiterbildungsbereitschaft ist für sie Voraussetzung für zeitgemäßes Management. Respektspersonen gehen mit der Zeit und tolerieren Veränderungen von Werten. So erhält das praktizierte Management nicht den Charakter eines Auslaufmodells. Denn merke: Aufgeschlossene Menschen für Vätermomente und Elternzeit sind keine Warmduscher und erfolgreiche Frauen keine Zicken.

### **Faktor 2** **Teamfähigkeit**

Leitende nutzen das kollektive Genie des Teams, um hervorragende Leistungsergebnisse zustande zu bringen. Das schafft ein starkes Wir-Gefühl, erlaubt Identifikation und bindet Arbeitskräfte. Gruppenmitglieder fühlen sich dank der Führungsperson zur Arbeitsgruppe und zum Unternehmen hingezogen.

### **Faktor 3** **Fähigkeit zur Motivation**

Die Leitwölfin oder der Leitwolf ist imstande, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vertretbarem Umfang an Entscheidungen mitwirken zu lassen. Angst vor Autoritätsverlust und Untergrabung der Autorität haben sie nicht. Denn Spitzenfrauen und -männer sind menschlich wie fachlich überlegen und selbstsicher. Menschen ihrer Umgebung werden für ihre Leistungen gelobt und bei Fehlleistungen psychologisch taktisch kritisiert. Demütigungen werden vermieden.

### **Faktor 4** **Kreativität**

Nicht mehr nur die vorschriftsmäßige Aufgabenerledigung steht im Vordergrund, sondern die kreative Problemlösung. Freiräume dienen dazu, Neues auszuprobieren. Fehler werden akzeptiert und nicht gleich zum Anlass für negative Urteile genommen.

## Faktor 5 Kommunikative Kompetenz

Informationen, die die Leitwölfin oder der Leitwolf übermittelt, sind sachlich und sehr gut verständlich. Die Anforderung wird konkret auf den Punkt gebracht. Diese Menschen können zuhören und auch dadurch ein Klima des Vertrauens und der Offenheit schaffen. Dank ihrer Überlegenheit können sie auch selbst eigene Fehler eingestehen. Sie suchen keine Sündenböcke.

## Faktor 6 Konfliktmanagement

Zwischen streitenden Parteien vermitteln Leitwölfin und Leitwolf und legen den Streit bei. Bei latenten Unstimmigkeiten und Feindseligkeit tritt die Spitzenkraft die Flucht nach vorn an und schafft die Mediation. Für Innovationen und Veränderung fördert sie aber auch gezielt Meinungsverschiedenheit um Sachfragen. Sie hört die Argumentationen, bevor sie eine Entscheidung trifft.

## Faktor 7 Ganzheitliches Denken

Spitzenleute arbeiten mit dem Verstand und denken in Kausalnetzen, um die Zukunft der Unternehmensführung planvoll zu gestalten. Sie blenden soziale Erscheinungen und Tendenzen nicht aus. Mit der Zeit gehen, lautet die Handlungsmaxime.

## Fazit

Aus den genannten Faktoren ergibt sich: Der menschliche Reifegrad der Leitwölfin oder des Leitwolfs ist hoch. Die Person steht mitten im Leben, verfügt über ein hohes Selbstwertgefühl und ausgeprägte Selbstsicherheit. Das verschafft ihr die Kraft und Entspannung, (fast) jeder Situation gewachsen zu sein. Die starke Persönlichkeit genießt das Vertrauen ihrer Umgebung, das sie wiederum nutzt, um das ihr anvertraute Personal und das Unternehmen weiter zum Wachstum zu führen.

Hinter erfolgreicher Mitarbeiterführung steckt mehr, als nur Gebrüll und ein großes Ego. © fotolia

