

Anführer und Anhänger Was gute Führung ausmacht!



1

Wollen wir wissen, was gute Führung ausmacht und wo die Fallstricke liegen, sollten wir einfach einmal einen Blick auf unsere evolutionäre Vergangenheit wagen.

Unterteilt man Menschen zufällig in Gruppen, kristallisieren sich in kürzester Zeit *Anführer* und *Anhänger* heraus. Kein Wunder, schließlich haben wir in über 160.000 Jahre Menschheitsgeschichte gelernt, dass eine Gruppe mit einem Anführer einfach besser abschneidet als ohne. Das instinktive Führer-Gefolge-Verhalten ist tief in uns verwurzelt. Trotzdem läuft das Verhältnis zwischen Angestellten und ihrem Chef heute selten reibungslos ab. 60 bis 70 Prozent der Angestellten beklagen, dass der stressbelastendste Aspekt ihres Jobs ihr unmittelbarer Chef ist. Wo liegt also das Problem?

Die heutige Unternehmensführung hat in den vergangenen Jahrzehnten die Evolutionsgeschichte menschlicher Gruppendynamik vernachlässigt. Erfolgreiche Unternehmen haben dagegen gezeigt, dass große Organisationen am besten arbeiten, wenn sie in Gruppen von etwa 50 Mitarbeitern mit ihren direkten Vorgesetzten unterteilt sind. Anführer können dort gefahrlos kritisiert werden, ähnlich der „Freien Sprache in der Wikipedia-Gemeinschaft“. Anführer müssen sich durch ihr spezielles Wissen und Können erst bewähren, und Führerschaft ergibt sich deshalb allein aus der Legitimation durch das Gefolge und nicht durch den Personalrat.

Der Kitt für erfolgreiche Organisationen sind demnach überschaubare Gruppen ähnlich der früheren Jäger-Sammler-Gruppen mit ungehindertem Wissensaustausch, gemeinsamem Engagement und sozialer Anerkennung. Ein guter Anführer vermittelt also seinen Mitarbeitern das Gefühl einer intimen Jäger-Sammler-Zusammengehörigkeit, fast so, als wäre man miteinander verwandt.

Nun stellt sich noch die Frage, warum nicht jeder den Steuerknüppel in der Hand halten möchte, schließlich hat der Anführer etliche Privilegien.

Es gibt regelrechte Führungspersönlichkeiten, die sich einfach besser als andere für die Alphaposition eignen. Neue Studien zeigen, dass dieser Umstand sich nicht auf genetische Faktoren, sondern in erster Linie auf die soziale Umgebung der frühen Lebensjahre zurückführen lassen. Gute Chancen auf einen Platz an der Spitze haben Menschen, die bereit sind, Risiken einzugehen, Durchsetzungskraft und Eigeninitiative haben. Doch allein mit „Rambomentalität“ kommt man nicht weiter, sondern mit sozialer Kompetenz. *„Ein guter Anführer muss wissen, was seine Anhänger wollen, wie sie es wollen und was sie davon abhält, dies zu bekommen.“*

