



FOTO: BECHMANN/COACH DOGS

Fünf Fragen an Patricia Elfert

Gründerin und Inhaberin des Coachingunternehmens coach dogs

Patricia Elfert gründete Anfang 2006 das Unternehmen coach dogs (www.coach-dogs.com). Gemeinsam mit ihren drei Hunden und drei Mitarbeitern schult sie in kreativer Kommunikation. Motto: Wer einem Hund klare Anweisungen geben kann, wird auch im Unternehmen besser verstanden

1 Sind Hundebesitzer die besseren Chefs?

Nicht unbedingt, es gibt ja auch andere Möglichkeiten, Führungsqualitäten zu erlangen. Aber wer mit einem Hund lebt, bekommt allein durch den Umgang mit ihm die Chance, ein besserer Chef zu werden. Hunde sind ideale Partner für ein Kommunikationstraining: Sie reagieren unmittelbar, instinktiv und unverstellt auf die kleinsten Signale. Schon ein kleines Schwanken in der Stimme oder ein unklarer Befehl führen zu Missverständnissen. Man kann sich selbst überprüfen und sofort korrigieren.

2 Mitarbeiter mit Hunden zu vergleichen, klingt für manche Ohren fast zynisch. Müssen Chefs autoritär sein und ihre Mitarbeiter „abrichten“?

Abrichten – das klingt nach Drill und militantem Befehlstone. Beides ist bei der Erziehung von Hunden genauso falsch wie im Umgang mit den Kollegen. Aber Autorität ist schon wichtig: Wenn ich einem Hund nicht klarmache, wer der Chef ist, ist er überfordert und reagiert neurotisch. Gleichzeitig muss ich ihm aber auch etwas geben. Und Achtung! Nur Leckerchen – bei Mitarbeitern adäquat das Gehalt – reicht nicht. Vertrauen ist gefragt, denn das macht Hunderudel und Unternehmen erfolgreich. Im Hunderudel wird das Alphaniveau sofort abgesetzt, wenn es den Aufgaben nicht gewachsen ist.

3 Welche drei wichtigen Verhaltensweisen können Manager denn beim Umgang mit Hunden lernen?

Erstens: eindeutige Kommunikation. Mindestens 90 Prozent unseres Ausdrucks liegen in Körpersignalen und unserer Stimme – also genau in den Kanälen, die Hunde

verstehen. Wer diese Signale beherrscht, wird auch mit seinem Team besser kommunizieren. Manchmal reicht schon ein Stirnrunzeln, um Probleme erkennbar zu machen. Zweitens: Konsequenz. Wenn ich will, dass mein Hund am Tisch nicht bellt, darf ich ihm dort nichts geben. Und zwar niemals! Klare und eindeutige Aufgabenstellungen wissen auch Mitarbeiter zu schätzen. Das macht Chefs kalkulierbar und bringt Vertrauen. Drittens: klares Feedback. Bei Hunden hat man nur drei Sekunden Zeit, sie für etwas zu bestrafen oder zu loben – danach stellen sie keinen Zusammenhang zwischen Ursache und Folge mehr her. Ganz so schnell muss es bei Mitarbeitern nicht gehen. Trotzdem kann ein Chef viel kaputt machen, wenn er nicht richtig reagiert.

4 Was bedeutet das für Mitarbeiter? Können sie von Hunden lernen, „im Rudel“ zu bestehen?

Warum nicht? Im Rudel herrscht zumindest eine Regel, die man auf jedes Unternehmen übertragen kann: Nur wer dem Team nützt, kann in der Hierarchie aufsteigen. Hunde sind erfolgreich, wenn sie bei der Futterbeschaffung kreativ sind. Angestellte sind erfolgreich, wenn ihre Ideen die Produktivität erhöhen.

5 Was haben Sie von Ihren Hunden gelernt?

Vor allem Geduld. Ich komme aus der IT-Branche. Das ist ein sehr schnelles, aktionistisches Geschäft. Bei Hunden kommt man so nicht weiter. Ich musste mich darin üben, gelassener zu werden, und lernen, dass vermeintlich Langsames viel produktiver sein kann als operative Hektik. Meine Mitarbeiter profitieren davon.