

„F“ wie Führungsstil

Führungskräfte sehen sich in einem vielfältigen Beziehungsgefüge eingebettet und mit einer großen Anzahl von Anforderungen und Erwartungen konfrontiert.

Doch was macht die „ideale Führungskraft“ aus?

Auch Mitarbeitende wissen häufig nicht, wie "ihre" Führungskraft sein soll und was sie erwarten: integrativ, konsensfähig, konsultativ, kooperierend, flexibel und / oder motivierend....

Wenn wir an Führungsstile denken, fallen uns mit Sicherheit Schlagworte ein wie "Autorität", "Führen durch Ziele", "Unterstützung" oder ähnliches. Diese entspringen verschiedenen Versuchen einer Kategorisierung. Aber in der Praxis zeigt sich, dass es genauso viele Führungsstile gibt, wie es Charaktere unter den Mitarbeitenden gibt.

Untersuchungen über Führung und Führungskräfte zeigen zudem übereinstimmend: es gibt nicht den richtigen, zu bevorzugenden Führungsstil. Die Effektivität des Führungsverhaltens ist abhängig von der jeweiligen Situation und den jeweiligen Mitarbeitenden. Unterschiedliche Situationen, genau wie unterschiedliche Mitarbeitende verlangen unterschiedliche Führungsstile.

Kennen Sie Ihren Führungsstil? Egal, welchen Stil Sie bevorzugen, den autoritären, den demokratischen, den Laissez-faire-Stil oder andere, der Führungsstil sagt mehr über Sie aus, als Sie vielleicht vermuten. Dr. Dirk Probst formuliert es provokativ: „Geführt wird, wie es erlernt wurde und wie es dem eigenen Charakter entspricht. Und manchmal auch so, wie man selbst gern geführt werden möchte. Wenn Sie Ihren eigenen Führungsstil einordnen können, sind Sie schon einen wesentlichen Schritt voran gekommen, aber besitzen Sie auch die Flexibilität in unterschiedlichen Situationen andere Führungsstile anzuwenden?“

Gute Führungskräfte führen, "indem sie gut zuhören und darauf achten, wie sie bei jedem Einzelnen die Saiten zum Schwingen bringen können, die sie zu immer neuen Spitzenleistungen antreiben". (Das Gallup Prinzip, Campus Verlag)

Führung ist, zu erkennen, wie Mitarbeitende geführt werden müssen, damit sie den an sie gerichteten Anforderungen gerecht werden und dabei als Person mit ihren jeweiligen Grundbedürfnissen anerkannt werden.

Entscheidend für die Zusammenarbeit und den Erfolg als Führungskraft ist zu erkennen, was die Mitarbeitenden längerfristig (grundsätzlich) motiviert. Dazu zählt auch die Kenntnis der langfristigen Arbeitsmotivatoren:

- Sicherheit und Geborgenheit
- Soziale Anerkennung und Wertschätzung
- Selbstachtung und Identifikation
- Perspektive und Weiterentwicklungsmöglichkeit
- Kompetenz
- Verantwortung

Die Leit motive der Mitarbeitenden herauszufinden ist die eine Seite der Medaille, aber nur wer sich selbst und seine eigenen Motive kennt, ist in der Lage zu reflektieren, wodurch seine Handlungen bestimmt werden. Die Mitarbeitenden merken das auch sehr schnell... Deshalb sollten Führungskräfte ihr Selbstbild überprüfen:

- Welche Kompetenzen besitze ich? (fachlich, emotional, kommunikativ)
- Was sind meine persönlichen Stärken und Schwächen?

- Nach welchen Zielen greife ich?
- Welche Werte bestimmen mein Handeln?
- Was ist mein stärkster Antrieb und wodurch werde ich als Führungskraft motiviert?

Letztlich geht es darum, die eigene Motivlage kennen zu lernen und diese mit der Motivlage der Mitarbeitenden abzugleichen.

Unterschiedliche Menschen, verlangen unterschiedliche Führungsstile.

Führungsverhalten kann und soll ansprechen und motivieren. Dabei ist es wichtig, zu variieren und herauszufinden, welches Verhalten bei welchen Mitarbeitenden und bei welchen Aufgaben sinnvoll und Ziel führend ist. Führungskräfte sollten flexibel sein in ihrem Verhalten und alle Mitarbeitenden mit einbinden. So wird es gelingen, zu überzeugen, zu motivieren und letztlich die für alle befriedigenden Resultate und Ziele zu erreichen.

(Quelle: www.trainer-der-neuen-generation.de)

Oktober 2008

Dorothea Eichhorn, Diakonie.Kolleg. Tel. 0911 9354 410 eichhorn@diakonie-bayern.de