

→ Alle haben einen situativen Führungsstil! Was genau ist ein situativer Führungsstil? ←

Paul Hersey und Kenneth H. Blanchard prägten in ihrem 1972 erschienenen Buch «Management of Organizational Behaviour»: («Management organisierten Verhaltens») die Theorie des situativen Führungsstils. Sie besagt, dass es nicht einen einzigen Führungsstil gibt, der in jeder Situation optimale Ergebnisse erzielt. Daher müssen Führungskräfte flexibel agieren und – angepasst an die Umstände – einen individuellen Führungsstil wählen.

Da wir uns gerade im EQ Bereich bewegen, betrachten wir das Modell emotionale Führung nach Daniel Goleman:

☞ Laut Goleman seien diese sechs Führungsstile nicht inkompatibel. Im Gegenteil, die besten Führungskräfte können Elemente jedes Stils verwenden, um sich der gegebenen Situation am besten anzupassen. ☞

Das würde auch dem situativen Führungsstil entsprechen. Der Führungsstil passt sich der Person und/oder der Aufgabenstellung an.

◆ Der befehlende Führungsstil – eine Führungskraft, die auf Kommando und Kontrolle setzt:

Eine autoritäre Führungspersönlichkeit übernimmt in einer Krisensituation das Kommando, gibt Befehle und stellt den Mitarbeiter\*innen ihren Plan vor.

◆ Der visionäre Führungsstil – eine zukunftsorientierte Führungskraft, die ihre Mitarbeiter\*innen für ein gemeinsames Ziel motiviert: Ein visionärer Leader hat das grosse Ganze im Blick, ist in der Lage, es mit den Mitarbeiter\*innen zu teilen, und weiss, wie er\*sie das volle Potenzial des Teams ausschöpfen kann.

◆ Der gefühlsorientierte Führungsstil – eine Führungskraft, die Harmonie stiftet und emotionale Bindungen fördert: Ein gefühlsorientierter Leader lädt Menschen dazu ein, sich zu öffnen und ihre Gedanken und Gefühle mitzuteilen.

◆ Der demokratische Führungsstil – eine Führungskraft, die sehr darauf bedacht ist, Mitarbeiter\*innen zu beteiligen und Einigkeit zu erzielen: Der demokratische Leader agiert als Moderator\*in und überlässt den Teammitgliedern das Wort, während er\*sie sich zurücklehnt, zuhört und einen Konsens innerhalb des Teams erzielt.

◆ Der leistungsorientierte Führungsstil – eine Führungskraft mit hohem Leistungsanspruch und hohen Erwartungen an ihre Mitarbeiter\*innen: Der leistungsorientierte Leader macht Mitarbeiter\*innen für ihre Leistungen verantwortlich, damit insgesamt effizienter gearbeitet wird.

◆ Der beratende-Führungsstil – eine Führungskraft, die auf Mitarbeiterentwicklung und -schulung setzt: Beratende Leader unterstützen ihre Teammitglieder\*innen individuell und nehmen sich Zeit, für deren Entwicklung persönlich, im Team oder im Unternehmen.

¶ Wie bereits mehrfach in den letzten Posts festgestellt, wird von einer «perfekten» Führungskraft extrem viel verlangt. In der Praxis wird es wahrscheinlich die perfekte Führungskraft so wenig geben, wie den perfekten Mitarbeitenden. Beidseitig, mit etwas Toleranz, kann trotzdem eine sehr gute Zusammenarbeit entstehen. ¶

## Die 6 Goleman Leadership Führungsstile

