

93. Welches Führungskonzept sollte ich im Unternehmen praktizieren?

Unterschiedliche Situationen verlangen unterschiedliche Führungsstile, wenn eine effektive Lösung angestrebt werden soll. Es gibt keinen besten oder idealen Führungsstil, der universell, immer effektiv, also erfolgreich ist.

Erfolgreiches - effektives - Führen ist das Ergebnis der Anwendung eines jeweils bestimmten Führungsstils. Dieser Führungsstil orientiert sich an charakteristischen Merkmalen oder Forderungen der spezifischen Situation, in der die Führungskraft sich selbst befindet und in der sie andere beeinflussen - steuern – führen muss.

"Situatives Führen" ist demnach nichts anderes, als das Erkennen von und das Reagieren auf Fakten im betrieblichen Alltag. Diese Fakten werden von Führungskräften immer wieder erfahren, denen bewusst ist, dass das Erreichen von Unternehmenszielen unmittelbar an die Bemühungen geknüpft ist, andere zu beeinflussen. Die Führungskraft soll in der Lage sein, zu verschiedenen Zeitpunkten differenziertes Führungsverhalten so zu adaptieren, wie es die Situation verlangt, um effektiv zu sein. Das Konzept des "Situativen Führens" und dessen Anwendung basiert auf der Schlussfolgerung, dass die wichtigsten situativen Faktoren, die fachliche Kompetenz und die Motivation der von ihr zu führenden Mitarbeiter sind. Darauf muss die Führungskraft ihr Verhalten einstellen, um effektiv zu führen.

Diese Beschreibung des „Situativen Führens“ folgt Hersey & Blanchard auf den BLEIS/HELPUP in Management – die Kernkompetenzen auch näher eingehen (s. S. 151 ff.)

Die vier fundamentalen Führungsstile können z.B. wie folgt beschrieben werden, wobei sich ihre Eignung an dem Reifegrad der Mitarbeiter orientiert:

Dirigieren: Die Führungskraft gibt präzise Anweisungen und beaufsichtigt gewissenhaft die Durchführung der Aufgabe.

Trainieren: Die Führungskraft lenkt und überwacht auch weiterhin gewissenhaft die Durchführung der Aufgabe, bespricht aber seine Entscheidungen mit den Mitarbeitern, bittet sie um Vorschläge und unterstützt ihre Fortschritte.

Sekundieren: Die Führungskraft fördert und unterstützt die Mitarbeiter bei der Durchführung der Aufgabe und teilt die Verantwortung für die zu fällenden Entscheidungen mit ihnen.

Delegieren: Die Führungskraft überträgt den Mitarbeitern die Verantwortung für die zu fällenden Entscheidungen und die zu lösenden Probleme.