

5 Führungsstile



1. Der Coaching-Stil: Sie müssen viele Gespräche mit Ihren Mitarbeitern führen. Das baut Vertrauen auf. Hier ist Ihre emotionale Selbstwahrnehmung wichtig. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter spüren, dass Ihnen etwas an ihrer Kompetenz liegt. Sie müssen dabei Aufgaben delegieren und dürfen sich nicht in alles einmischen.

2. Führen mit Gefühl: Sie mögen Ihre Mitarbeiter und haben immer ein offenes Ohr für deren persönliche Probleme. Das ist gut für das Klima und die Loyalität in Ihrem Team. Auch als harmoniebedürftige Führungskraft, denken Sie daran, nicht jeder Konfrontation aus dem Weg zu gehen. Immer nur Lob ist auf Dauer nicht zielfördernd.

3. Der demokratische Stil: Wenn Sie Rat von Ihren Mitarbeitern brauchen und Sie wissen möchten, was wirklich auf Ihrer Station oder in Ihrer Praxis läuft, dann ist dieser Stil der richtige. Es verlangt von Ihnen, gut zuhören zu können. Sie dürfen dabei Ihrem Mitarbeiter nicht zu verstehen geben, wer der eigentliche Chef ist. Denken Sie aber daran, das Mitarbeitergespräch nicht über zu strapazieren, ansonsten kann es unendlich lang werden.

4. Führen durch Fordern: Diesen Führungsstil wenden Sie nur sehr vorsichtig an und nur bei Mitarbeitern, die kompetent und motiviert sind. Sonst riskieren Sie, dass Ihre Mitarbeiter überfordert werden. Fordernde Führung steigert zwar kurzfristig die Leistung, erzeugt zugleich aber auch Stress und damit dissonante Gefühle. Kurzzeitig eingesetzt, kann dieser Stil hilfreich sein.

5. Der Befehlsstil: Wenn Sie bestimmte Verhaltensweisen in Ihrem Team schnell ändern müssen, sollten Sie diesen Führungsstil anwenden. Aber greifen Sie nie die Mitarbeiter persönlich an. Es geht immer nur um die Sache. Wenn Sie Ihre Mitarbeiter laufend herumkommandieren, bekommen Ihre Mitarbeiter Angst vor Ihnen und genau das, was Sie eigentlich erreichen wollen, bleibt aus: der Erfolg!

5 Führungsstile



Die wenigsten Führungskräfte verfügen über alle fünf Stile und wissen nicht, wann sie welchen einsetzen müssen. Ideal ist es, wenn Sie eine Führungskraft sind, die zwischen den ganz verschiedenen Führungsstilen wechseln kann. Wenn Sie wissen,

- wann eine Zusammenarbeit nötig ist,
- wann Sie zuhören sollten,
- wann Ihr visionäres Denken gefragt ist und
- wann Sie Anordnungen erteilen müssen.

Sie als moderne Führungskraft brauchen ein breites Verhaltensrepertoire d. h., eine umfassende „Emotionale Intelligenz“, um erfolgsorientiert Ihr Team führen zu können.

Bildhinweis: © Hanna – Fotolia.com

Quelle:

¹ Christandl, F. et al. Time flows: Manipulations of subjective time progression affect recalled flow and performance in a subsequent task, *Journal of Experimental Social Psychology* 74 (2018) 246–256.