

Die Führungsstile

Mitarbeiter können auf verschiedene Art und Weise geführt werden. Wie ein Vorgesetzter mit den Mitarbeitern umgeht, ist oft nicht nur entscheidend für das Betriebsklima, sondern auch für den Unternehmenserfolg, da ein Führungsstil, der sich an den Mitarbeitern orientiert, sich durchaus motivierend auf die Mitarbeiter auswirken kann und somit den Unternehmenserfolg fördert. Wie in vielen anderen Bereichen auch, ist es allerdings nicht leicht, den richtigen Führungsstil zu finden, denn er sollte der allgemeinen betrieblichen Situation und der Persönlichkeit und den Fähigkeiten der beteiligten Personen angemessen sein.

Die klassischen drei Hauptstile sind der autoritäre, der kooperative und der Laissez-faire Stil. Daneben werden hier auch zwei Kombinationsmodelle vorgestellt, die etwas komplexer sind.

Autoritärer Stil

Beim autoritären Führungsstil werden Anordnungen, Anweisungen und Aufgaben an Mitarbeiter weitergegeben, ohne dass die Führungskraft die Mitarbeiter in die Entscheidung einbezieht. Sie entscheidet alleine, ohne dass die Mitarbeiter mitentscheiden oder kontrollieren können. Damit werden die Mitarbeiter zu Befehlsempfängern reduziert.

Ein wichtiger Vorteil bietet dieser autoritäre Führungsstil durch die Möglichkeit eine relativ schnelle Entscheidung zu fällen sowie eine gute Kontrolle und Übersicht der Kompetenzen zu haben.

Kurzfristig kann mit diesem Führungsstil sogar der Einfluss auf die Arbeitsleitung verbessert werden. Allerdings mangelt es bei den Mitarbeitern bei diesem Führungsstil an Arbeitsmotivation und an der Identifikation mit dem Unternehmen und fördert ebenso wenig die Kreativität der Mitarbeiter.

Kooperativer Stil

Bei diesem Führungsstil sind die Mitarbeiter an Entscheidungen und Aktivitäten beteiligt. Sie haben somit die Möglichkeit, eigene Ideen und Meinungen mit einzubringen, die dann bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden. Das fördert die Leistungsbereitschaft und die Motivation steigt. Es entsteht eine Partnerschaft zwischen dem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern. Darüber hinaus stellt dieser Stil aber auch hohe Anforderungen an das Verantwortungsbewusstsein, die Selbständigkeit und die Fähigkeit zur Selbstkontrolle der Mitarbeiter. Damit die Arbeit dann auch problemlos erledigt werden können, müssen die Aufgaben natürlich vorher klar verteilt werden.

Laissez-faire Stil

Bei Anwendung des Laissez-faire Stils organisieren die Mitarbeiter ihre Arbeiten weitestgehend selbständig in Eigenregie und eigenverantwortlich ohne Kontrolle durch den Vorgesetzten. Bei dieser Variante der Mitarbeiterführung besitzen die Mitarbeiter also viel Handlungs- und Organisationsfreiheit. Sie kann eigentlich nur angewandt werden, wenn die Mitarbeiter sehr interessiert, qualifiziert und diszipliniert sind. Durch die große Verantwortung, die die Mitarbeiter tragen, wird natürlich auch ihre Motivation gesteigert und ihre eigene Kreativität gefördert.

Vorgaben durch den Vorgesetzten gibt es kaum und in der Regel auch keine Bestrafungen. Der Nachteil: diese Führungsvariante kann zu Disziplinlosigkeit, Unordnung und zu einem schnellen Zerfall der Mitarbeitergruppen führen.

Neben den vorgenannten drei Grundführungsstilen gibt es noch Kombinationsmodelle, von denen zwei nachstehend näher erläutert werden.

Das zweidimensionale Führungsmodell

Wie der Name schon sagt, basiert das zweidimensionale Führungsmodell, auch Managerial-Grid-Modell von Robert R. Blake und Jane S. Mouton genannt, auf zwei Orientierungen im Führungsverhalten. Zum einen auf der Aufgabenorientierung und zum anderen auf der Mitarbeiterorientierung. Neun verschiedene Ausprägungen können die beiden Dimensionen in diesem Modell annehmen und ergeben dann in ihrer Kombination verschiedene Führungsstile. Drei Kombinationen werden nachstehend als Beispiele genannt.

Kombination 1/1:

Bei dieser Kombination entsteht ein Stil mit wenig Interesse an den Mitarbeitern und wenig Interesse an den Aufgaben. Vorgesetzte und Mitarbeiter erledigen ihre Aufgaben nur soweit es notwendig ist. Damit wird das Unternehmen gerade einmal erhalten.

Kombination 1/9

Diese Kombination ermöglicht einen idealistischen Führungsstil. Der Vorgesetzte hat ein hohes Interesse für seine Mitarbeiter aber nur wenig Interesse an den Aufgaben. Der Vorteil hier ist ein freundliches und entspanntes Arbeitsklima. Allerdings kann diese Variante der Mitarbeiterführung zur Vernachlässigung von wichtigen Arbeiten und zu geringen Leistungen führen.

Kombination 9/9:

In dieser Kombination des Führungsstils sind Vorgesetzte und Mitarbeiter gleichermaßen bestrebt, das gemeinsame Ziel zu erreichen. Dieser ideale Führungsstil führt zu einer hohen Zufriedenheit auf beiden Seiten, da alle Beteiligten gemeinsam nach Problemlösungen suchen und sie auch gemeinsam finden.

Dreidimensionales Führungsmodell

Bei diesem Führungsmodell wird das zweidimensionale Modell um einen Faktor, den der effektivitätsorientierten Führung, erweitert. Außerdem unterteilt man bei dem dreidimensionalen Führungsmodell zusätzlich den Aufgaben-, Integrations-, Verhaltens- und Beziehungsstil. Die jeweilige Methode ist situationsabhängig und es wird somit keinem bestimmten Stil der Vorzug gegeben. Beeinflusst wird diese Methode durch die Faktoren Zielsetzung und Arbeitsweise des Vorgesetzten sowie der Arbeitsorganisation.