

Führungskraft – das Portrait eines erfolgreichen Chefs

In vielen deutschen Büros sucht man ihn vergeblich: den mitarbeiterorientierten Manager, den charismatischen Chef, der mit sinnstiftenden Visionen und klaren Zielvorgaben die Organisation zur Blüte bringen will. Zugegeben: Die Führung von Mitarbeitern ist kein Kinderspiel. Aber zu behaupten, man sei zum Anführer geboren oder eben nicht, ist schlichtweg ein Entziehen der Verantwortung, die ein Chef seinen Mitarbeitern und dem Unternehmen gegenüber hat. Wie verhält sich also die optimale Führungskraft und welcher Führungsstil führt zum Erfolg?

Auf einen Blick:

1. Seite: [Was ist Führung?](#)

2. Seite: [Praktische Führungstipps](#)

Seite 1 - Was ist Führung?

Führung ist zunächst einmal die bewusste und zielbezogene Einflussnahme auf Menschen. Der Erfolg von Führung wird an der Erreichung dieser Ziele gemessen. Die Konsequenzen guter Führung in einer Organisation zeigen sich in der gesteigerten Leistung der Mitarbeiter und der damit zusammenhängenden [Produktivität](#) sowie der wachsenden Umsatzrate des Unternehmens. Dabei sollte Führung nicht nur Unternehmenszielen, sondern auch Humanzielen dienen. Ein guter Vorgesetzter ist also nicht nur an Gewinnsteigerung interessiert, sondern fragt sich auch beständig, welche Folgen sein Verhalten für die Mitarbeiter hat.

Welche [Persönlichkeitseigenschaften](#) besitzt eine erfolgreiche Führungskraft?

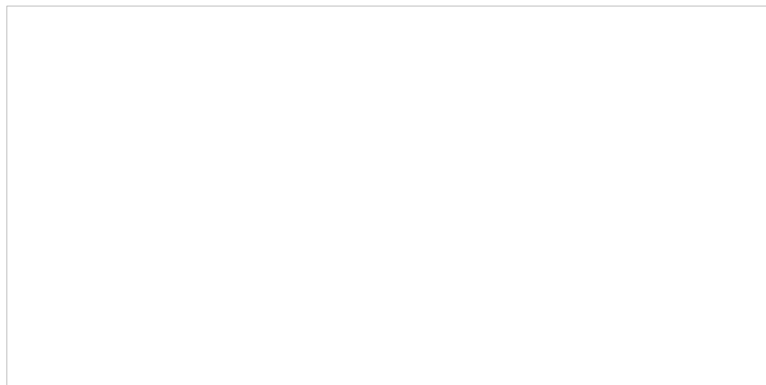
Erfolgreichen Managern wird häufig Charisma, eine mitreißende Ausstrahlung zugesprochen. Dadurch wird ihre erhöhte Position gerechtfertigt. Natürlich kann nicht jeder Vorgesetzte eine so übermenschliche Anziehungskraft wie Mahatma Gandhi oder William Wallace besitzen. Zudem weisen einige Studien darauf hin, dass Charisma sogar eine hemmende Wirkung auf die Angestellten haben kann. Die übermächtige Ehrfurcht vor dem Chef hält sie davon ab, Gefühle zu zeigen oder offen anzusprechen.

Es gibt jedoch zwei Eigenschaften eines charismatischen Anführers, die sich jeder Vorgesetzte aneignen sollte:

1. Seien Sie ein Visionär! Wenn Mitarbeiter keinen Sinn in Ihrer Tätigkeit sehen, nicht das große Ziel der Organisation vor Augen haben, dann ist es Zeit zu handeln: Welche Wünsche, Pläne und Wertvorstellungen haben Sie als Chef für Ihr Unternehmen? Was wollen Sie erreichen? Warum lohnt es sich für diese Ziele zu kämpfen? Die Einsicht in diese Fragen motiviert Mitarbeiter zu besseren Leistungen, weil sie sich einem großen und bedeutenden Vorhaben verbunden fühlen.

2. Seien Sie ein Vorbild! Ein angemessenes Verhalten entsprechend der Werte und Ziele des Unternehmens ist nicht nur Aufgabe der Angestellten. Stehen Sie als Chef hinter Ihren Wertvorstellungen und Zielvorgaben und handeln Sie danach. Oder wäre Gandhi in diesem Maße verehrt worden, hätte er selbst nicht nach seinen Visionen gelebt?

Diese Eigenschaften vermitteln den Mitarbeitern Vertrauen in ihre Kompetenzen und spornen sie zu Höchstleistungen an, da sie dem großen Visionär nacheifern wollen.



Den passenden Führungsstil finden:

Ob ein bestimmtes Führungsverhalten Früchte trägt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Dazu zählen neben der Persönlichkeit des Chefs auch die Situation, in der er in bestimmter Art und Weise handelt. Die Mitarbeiteranzahl, deren Qualifikation, die Marktbedingungen, die [Ziele der Organisation](#) und vieles mehr bestimmen welches Führungsverhalten angebracht ist. Erfahrene und hoch qualifizierte Mitarbeiter müssen zum Beispiel weniger häufig kontrolliert werden. Sie würden dies im Gegensatz zu unerfahrenen Angestellten als Misstrauen auffassen und somit an Motivation und Innovationsfreude verlieren. Steht bei einem Unternehmen statt Innovation das Ziel der Massenproduktion im Vordergrund, so ist ein Chef, der klare Vorgaben und Anweisungen gibt und dabei regelmäßig kontrolliert von Vorteil.

Weiter auf der nächsten Seite...

Auf einen Blick:

1. Seite: [Was ist Führung?](#)

2. Seite: [Praktische Führungstipps](#)

Seite 2 - Führungsstrategien

In vielen Unternehmen werden hohe Erwartungen an die Mitarbeiter gestellt. Die verstärkte Kundenorientierung fordert von Angestellten immer mehr fachliche Kompetenzen und Selbständigkeit. Daher kommt es häufig vor, dass Mitarbeiter dem Chef in ihrem Gebiet fachlich überlegen sind. Die Führungskraft muss es also schaffen, den Angestellten genügend [Entscheidungsspielräume](#) zu gestatten ohne dabei an Autorität zu verlieren.

Folgende Strategien sind dabei hilfreich:

1. Management by Exception: Der Vorgesetzte sollte sich solange nicht in den Arbeitsprozess einmischen bis Ausnahmen vorliegen wie in etwa Änderungen in der Organisation und Struktur der Produktion.

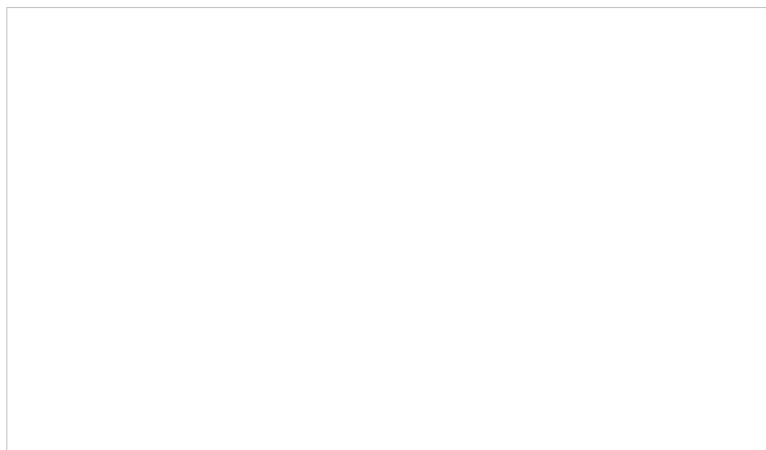
2. Kontingente Belohnungen: Damit eine verlässliche Planung möglich ist, stellt es sich als sinnvoll heraus, Mitarbeitern feste Gegenleistungen für bestimmte, genau definierte Leistungen zu garantieren, wie etwa Lob, Aufstiegschancen oder mehr Gehalt bei Erreichen einer bestimmten Verkaufszahl in einem festgelegten Zeitraum.

Beide Maßnahmen führen zu erhöhter Anstrengung der Mitarbeiter. Sie werden über sich hinauswachsen, wenn ihnen großes Vertrauen entgegengebracht wird.

3. Inspirierende Motivierung: Symbolische Gesten der Wertschätzung durch den Chef, wie etwa das Feiern eines Mitarbeiterjubiläums oder eine Gratulation zum Geburtstag, stärken nicht nur das [Selbstvertrauen](#) des Mitarbeiters, sondern auch seine Verbundenheit zum Unternehmen. Emotionale Appelle steigern das Bewusstsein der Angestellten für die angestrebten Ziele der Organisation.

4. Intellektuelle Stimulierung: Mitarbeiter sollten dazu angeregt werden, die eigenen Werte, Überzeugungen und Erwartungen hinsichtlich ihres Jobs zu hinterfragen. Genauso sollte natürlich auch der Chef handeln. Reflektiert ein Vorgesetzter regelmäßig sein Führungsverhalten, zum Beispiel hinsichtlich moralischer Aspekte, lernt er daraus und der Führungserfolg nimmt zu.

5. Individualisierte Behandlung: Ein guter Chef interessiert sich für die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter und versucht diesen auch nachzukommen, indem zum Beispiel [Konflikte](#) oder Befürchtungen aus dem Weg geräumt werden. Berufliche Herausforderungen sollten vom Chef bewältigbar und der einzelnen Person mit ihren spezifischen Kompetenzen entsprechend gestaltet werden. Hierbei spielt auch individuelles Feedback und positive Rückmeldung eine Rolle, damit der Angestellte sich weiterentwickeln kann.



Da die Einflussnahme der Mitarbeiter aufgrund überlegener fachlicher Kompetenzen stark angewachsen ist, wird mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten immer bedeutender. Ein Wertewandel hat stattgefunden. Statt blindem Gehorsam, starrer Unterordnung und autoritären Machtgefügen werden nun Unabhängigkeit, Gleichberechtigung und Überzeugungsfähigkeit in der Unternehmenskultur großgeschrieben. Schenken Sie als Vorgesetzter Ihren Mitarbeitern also Respekt, Zuwendung und Vertrauen. Vermitteln Sie dabei klare Zielvorstellungen, stehen Sie hinter ihren Werten und Visionen und handeln Sie danach. [Impulsdialog Business](#) unterstützt Sie gerne dabei, Ihre Führungskompetenzen auszubauen.