

Was ist Transformationale Führung?

Die Transaktionale Führung hat in vielen Studien (z.B. LEaD) überdurchschnittlich erfolgreich abgeschnitten, dennoch ist dieser Begriff kaum bekannt. Dabei wird zu keinem anderen Führungsstil so viel geforscht. Gerade in Zeiten des Wandels und der häufigen Change-Prozesse ist die Transformationale Führung der Transaktionalen Führung überlegen. Großartige Vorbilder dieses Führungsstiles sind Ghandi, Martin Luther King und heutzutage auch Barak Obama.

Was bedeuten diese Begriffe?

Mit **Transformationale Führung** ist ein charismatisches Leadership gemeint. Die Führungskraft lebt eine hohe emotionale und soziale Kompetenz vor. Sie bindet die Mitarbeiter in Entwicklungsprozesse veränderungsorientiert ein. Antrieb und Motivation wird über Selbstverwirklichung und Eigenverantwortung bewirkt, z.B. durch die Möglichkeit der Mitbestimmung.

Sehr kurz gesagt ist Transformationale Führung das Führen durch Entwicklung.



Transaktionale Führung bedeutet führen durch managen: analytisch, sachlich, ressourcen- und prozessgebunden, weniger emotional werden Themen, Maßnahmen und Ziele vorgegeben. Der Antrieb und die Motivation werden über Verstärker bewirkt, z.B. Prämien.

Sehr kurz gesagt ist Transaktionale Führung das Führen durch Vorgaben.

Beide Führungsstile haben Grenzen und Vorteile. Transformational schneidet in Zeiten der Veränderung besser ab. Transaktional im ruhigen Fahrwasser, wenn wenig Veränderung erwünscht ist. Für die Führungskraft ist ein Wissen um beide Stile wichtig. Sie kann lernen beides flexibel und nach Bedarf einzusetzen.

Wie geht Transformationale Führung?

Da transaktional - also Führen durch managen - in Deutschland die häufigere Art und Weise der Führung ist, wird hier der Fokus auf das *WIE* der Transformationalen Führung gelegt.

Der Führungskraft helfen hier die „4 I“ der Transaktionalen Führung:

Inspirierende Motivation

Die Führungskraft als Visionär lässt Ziele so attraktiv erscheinen, dass jeder Mitarbeiter sich nach deren Umsetzung sehnt. Die Führungskraft glaubt an und vertraut in die Fähigkeiten zur Umsetzung der Ziele ihrer Mitarbeiter – auch in schwierigen Zeiten und stärkt so wiederum das Vertrauen.

Idealisierter Einfluss

Die Führungskraft als Vorbild. Das Verhalten der Führungskraft ist ausschlaggebend für das Verhalten der Mitarbeiter! Menschen lernen zu 95% durch Nachahmung. Wenn Handlungen wie auch Werte authentisch vorgelebt werden, können sich Mitarbeiter orientieren. Die FK lebt ihre eigenen hohen Erwartungen vor. Durch die eigene Begeisterung und Glaubwürdigkeit entsteht die charismatische Wirkung, die diesen Führungsstil so erfolgreich macht.

Intellektuelle Stimulierung

Die Führungskraft regt zu kreativen Denken und innovativen Lösungen an. Mitarbeiter dürfen unkonventionelle Ideen und Lösungen anbieten. Sie werden durch leistungsgerechten Anspruch in ihrem Aufgabengebiet gefordert und gefördert – jeder einzelne nach seiner Begabung.

Individuelle Mitarbeiterorientierung

Die Führungskraft nimmt den einzelnen Mitarbeiter als Individuum wahr und nicht bloß als Ressource. Fähigkeiten und Kompetenzen des Mitarbeiters werden in Trainings, Coaching und Supervision sowie durch eine hohe Feedbackqualität weiterentwickelt. Der Mitarbeiter wird in Entscheidungsprozesse miteinbezogen, um seine eigene Entwicklung weiter zu fördern.



Im Sinne der Corporate Social Responsibility:

Transaktionalen Führung ist ein wichtiger Baustein der Emotionalen Führung und wird dadurch den Ansprüchen des CSR gerecht.

Im Training und Coaching, mit dem Wissen um NLP und ähnlichen positiven Grundeinstellungen können Sie lernen, diesen Führungsstil nicht nur als Technik, sondern als innere Haltung für sich und Ihr Unternehmen zu etablieren.

Ein Hinweis noch zum Schluss: es gibt nicht den idealen, optimalen und für jede Situation gültigen Führungsstil. Finden Sie für sich selbst heraus, was zu Ihnen passt und womit Sie erfolgreich sind. Doch wenn etwas nicht funktioniert – dann tun Sie etwas anderes!

Ich wünsche Ihnen gutes Gelingen!

Ihre

