

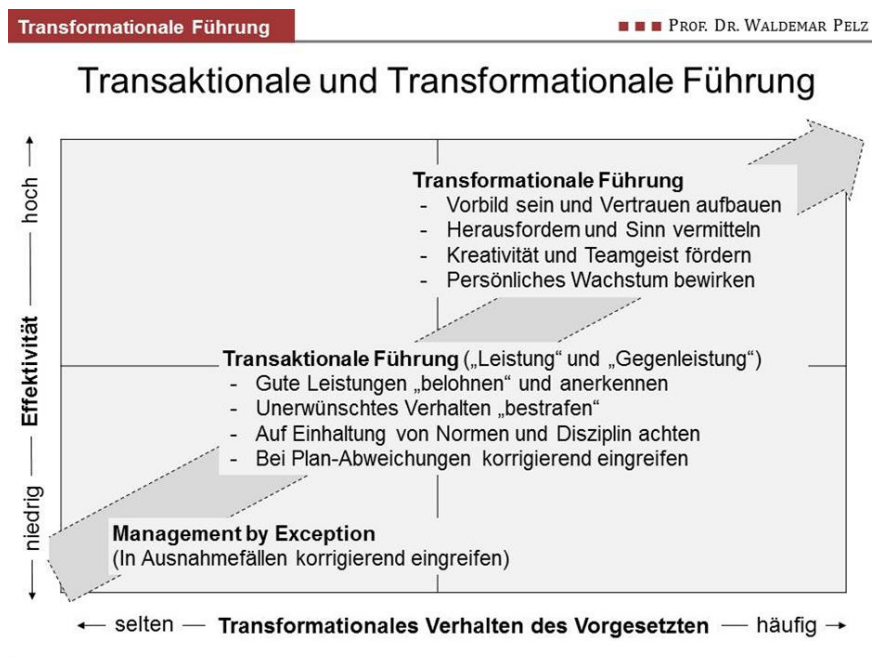
Transformationale Führung – Vorbild sein und Vertrauen aufbauen

Transformationale Führung ist die **Weiterentwicklung** des „Führens nach Zielvereinbarungen“ (welches auch als transaktionale Führung bekannt ist). Es beschreibt die **Fähigkeit und das Verhalten von Führungskräften**, ihre **Vorbildfunktion** überzeugend wahrzunehmen und dadurch **Vertrauen, Respekt, Wertschätzung** und **Loyalität** zu erwerben. Bei der Transformationalen Führung handelt es sich nicht um ein „theoretisches“ Modell (wie zum Beispiel das "Situative Führen"), sondern um **konkrete Verhaltensweisen**, die von Führungskräften **in der Praxis tatsächlich (vor)gelebt** werden.

Zahlreiche empirische Studien belegen, dass die Transformationale Führung **wesentlich bessere (wirtschaftliche) Leistungen** bewirken kann als traditionelle Zielvereinbarungen (Transaktionale Führung). Mit traditionellen Zielvereinbarungen, deren Kern die Transaktionale Führung ist, gelingt es nur sehr selten, Erfolgsfaktoren wie Vertrauen, Loyalität, intrinsische Motivation oder Teamgeist zu bewirken. Dieses Potential vermag die transformationale Führung zu heben. Die **MitarbeiterInnen** werden **intrinsisch motiviert** und zur **Veränderung** (Transformation) ihres Verhaltens und ihrer Lern- und Leistungsbereitschaft **inspiriert**.

1

Transaktionale und Transformationale Führung im Überblick



Die Kompetenzen der Transformationalen Führung

(1) Transformationale Führungskräfte sind Vorbild und schaffen Vertrauen (Identifikation)

Sie verhalten sich in einer Weise, die Respekt und Vertrauen bei ihren MitarbeiterInnen bewirkt; sie sind verlässlich in ihren Worten und Taten und erfüllen hohe ethische und moralische Standards; außerdem stellen sie das Gesamtinteresse (ihrer Organisation) über ihre persönlichen, selbstbezogenen Ziele und Vorteile. Folge: Diese Art der Einflussnahme ist wesentlich wirksamer als jeglicher "Druck von oben".

(2) Transformationale Führungskräfte motivieren durch Herausforderungen, die auf Werten basieren (Inspiration)

Der Transformationale Führungsstil inspiriert MitarbeiterInnen durch anspruchsvolle, attraktive Ziele und verdeutlicht den Sinn dieser Ziele und Aufgaben; er fördert Teamgeist, Optimismus und das Engagement bei der Arbeit an der gemeinsamen Aufgabe. Folge: Überdurchschnittliche Leistungen durch Stolz auf die Leistungen (Erfolgserlebnisse).

(3) Sie regen zur selbstständigen, kreativen Problemlösung an (Stimulation)

Der Transformationale Führungsstil fordert die Kreativität und die Fähigkeit zur eigenständigen Problemlösung der MitarbeiterInnen heraus. Dazu gehört die Bereitschaft, überholte Annahmen, Routinen und Gewohnheiten kritisch zu hinterfragen und völlig neue Lösungen zu finden. Folge: kontinuierliche Veränderungen und Verbesserungen ohne auf externe Unternehmensberater angewiesen zu sein.

(4) Individuelle Förderung und Coaching (Consideration)

Transformationale Führungskräfte behandeln alle ihre MitarbeiterInnen nicht nach dem gleichen Schema; vielmehr gehen sie je nach persönlichen Stärken, Schwächen und Talenten auf jeden Mitarbeiter individuell ein; sie agieren als persönlicher Coach oder Mentor und entwickeln dadurch die beruflichen Perspektiven und das Potential jedes Einzelnen auf ein höheres Niveau. Folge: Lernen durch Praktizieren und Vorleben.

(5) Effektive Kommunikation (Fairness)

Der Transformationale Führungsstil bewirkt, dass im Umgang miteinander faire Spielregeln und Grundsätze gelten. Werte wie Offenheit, Aufrichtigkeit, Transparenz und gegenseitiger Respekt werden nicht nur gefordert, sondern in der alltäglichen Kommunikation tatsächlich praktiziert. Dazu gehört auch eine Effektive, überzeugende Kommunikation, die sich vor allem in effizienten Besprechungen bemerkbar macht. Folge: Weniger Zeitverschwendung durch unnötige, ergebnislose „Sitzungen“, Diskussionen, Abstimmungen oder „Politik“.

(6) Unternehmerische Haltung (Innovation)

Zum Transformationalen Führungsstil gehört auch die unternehmerische Haltung. Bei den Hidden Champions war diese Denkweise nicht nur für die Geschäftsführung, sondern für alle MitarbeiterInnen typisch. Hier zeigte sich besonders deutlich, dass die Vorbildfunktion und damit die vorgelebte unternehmerische Ethik den größten Einfluss auf das Verhalten von MitarbeiterInnen und die gesamte Unternehmenskultur haben. Folge: mehr Verantwortungsbewusstsein und weniger "Schlendrian".

(7) Umsetzungsstärke (Ergebnisorientierung)

Dazu gehört vor allem die Fähigkeit, Chancen, Möglichkeiten und Ziele in messbare Ergebnisse umzusetzen (Umsetzungskompetenz). Die „Energiequelle“ des Transformationalen Führungsstils sind auch Persönlichkeitsmerkmale wie Optimismus, Neugier, Beharrlichkeit und Integrität. Folge: mehr positive Energie, die wesentlich stärker ist als (negative) Energie, die durch Ängste, Zwänge oder "Druck" erzeugt wird.

Quelle: www.transformationale-fuehrung.com

Sie sind bereit für die Transformation?

Kontaktieren Sie uns. Wir begleiten Sie gerne!