

# Dominante Führung! Wirklich der richtige Weg?

von Lisa Wolff

## Kurzübersicht

- o Druck erzeugt Gegendruck.
- o Das Verständnis des Mitarbeiters ist entscheidend für die Zusammenarbeit.
- o Es gibt nicht den einen erfolgversprechendsten Führungsstil.



**Druck erzeugt Gegendruck.** So lautet nicht nur ein physikalisches Gesetz, sondern auch in der Psychologie des Menschen ist dieses Phänomen immer wieder erlebbar. Wenn Sie Kinder haben, kennen Sie sicherlich solche Situationen. Sie verbieten Ihrem Kind etwas und Ihr Kind macht es trotzdem. Vielleicht heimlich, so dass Sie es nicht merken oder aber offensichtlich, um Ihnen zu zeigen, dass Ihr Verbot absichtlich übergangen wird. Der Grund, warum viele Kinder mit Widerstand und Trotz reagieren, ist, dass sie einen Weg vorgeschrieben bekommen, den sie selbst nicht nachvollziehen können. Häufig bleibt nämlich die Erklärung nach dem „Warum“ aus. Warum ist es richtig und wichtig, dass das Kind, dies oder jenes nicht tut? Als Elternteil ist einem dies vollkommen bewusst, wenn man ein Verbot oder auch eine Anweisung ausspricht. Als Kind fehlt diese Einsicht.

Damit sind wir auch direkt wieder bei dem Thema Führung. Denn vieles aus der einleitend beschriebenen Situation lässt sich hervorragend auf das Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Führungskraft übertragen. Auch hier löst andauernder Druck Gegendruck aus. Gerade als Führungskraft ist es wichtig, Verständnis bei den Mitarbeitern zu erzeugen, offen zu kommunizieren und im regelmäßigen Austausch zu stehen. Nur so kann der Mitarbeiter die Handlungen der Führungskraft nachvollziehen. Druck und damit eher dominante Führung sind hier fehl am Platz. Reine dominante Führung zahlt sich weder positiv auf die Leistungsfähigkeit der eigenen Mitarbeiter noch auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus.

Doch wie geht Führung richtig? Welcher ist der erfolgversprechendste Führungsstil? Ich kann Ihnen versichern, es gibt keinen, sondern es sind alle! Immer situativ angewendet.

Mitarbeiter unterscheiden sich stark in ihrem Reifegrad. Wenn der Mitarbeiter noch sehr am Anfang steht und das Können noch nicht vollkommen ausgebildet ist, hilft es dem Mitarbeiter, wenn er möglichst genaue, sehr detaillierte Anweisungen erhält und die konkreten Erwartungen der Führungskraft kennt. Hier ist ein deutlich autoritärer Führungsstil gefragt. Ist der Mitarbeiter in seiner fachlichen Entwicklung bereits fortgeschrittener, kann der Mitarbeiter in erste Entscheidung der Führungskraft mehr eingebunden werden, um ein Verständnis für die Handlungen zu erhalten. Aufgaben werden zwar weiterhin überwiegend delegiert, aber der Mitarbeiter wird durch eigene Ideen und Vorgehensempfehlungen mit einbezogen. Je Fortgeschrittener der Mitarbeiter ist, umso weniger werden Aufgaben delegiert, sondern die Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters trainiert. Er wird individuell gefördert und handelt immer eigenständiger.

Da die Entwicklung jedes Mitarbeiters individuell schnell fortschreitet, bedarf es eben der situativen Führung, um sich an die äußeren Gegebenheiten und die unterschiedlichen Reifegrade der Mitarbeiter anzupassen. Unabhängig vom Reifegrad des Mitarbeiters: Ein Verständnis für die Handlungen und Entscheidungen der Führungskraft sind essentiell für die Zusammenarbeit.