

# FÜHRUNG

Sarah H, Sarah S, Lukas H, Celina, Sabrina

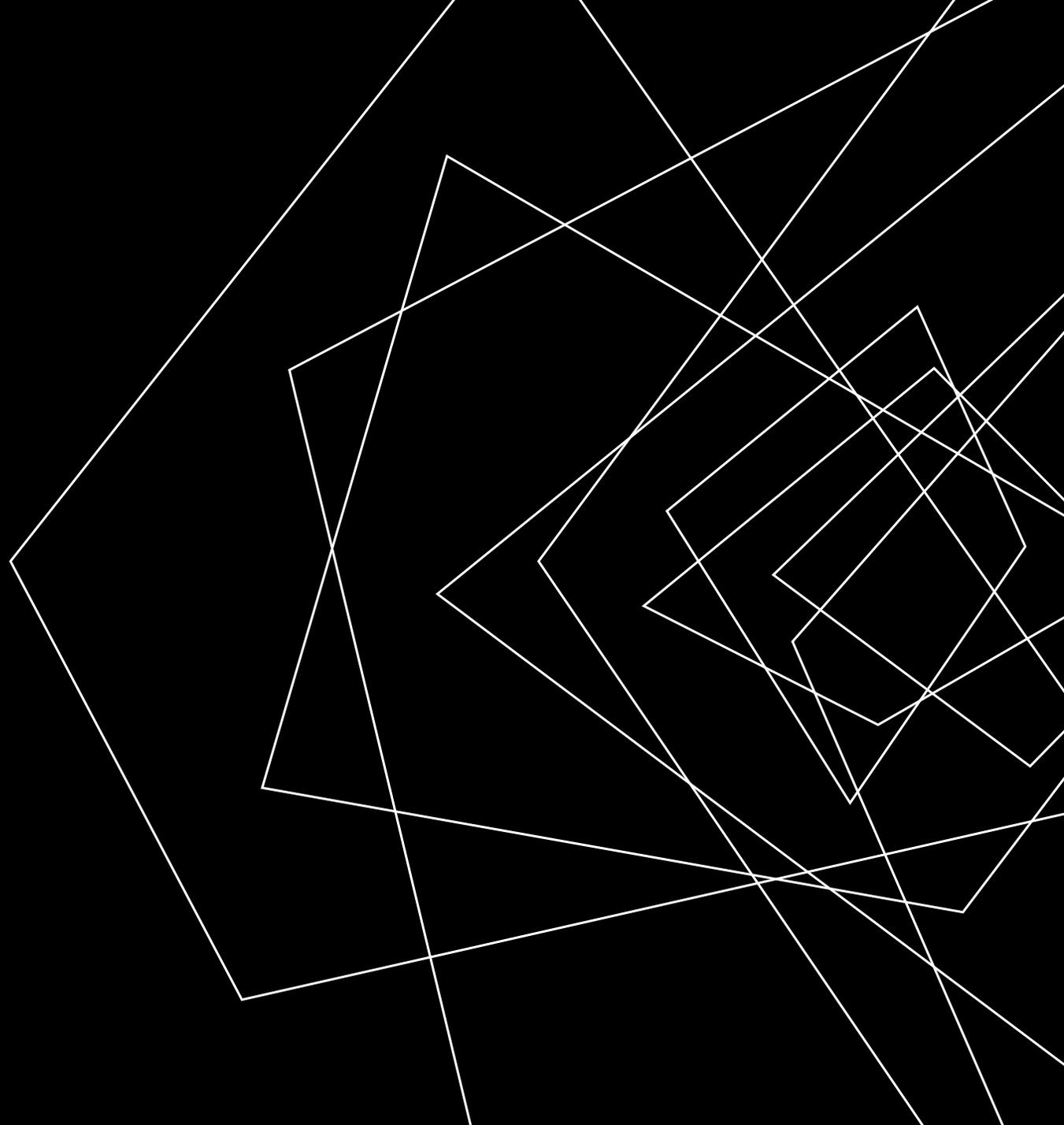
# ÜBERSICHT

Definition

Allgemeines

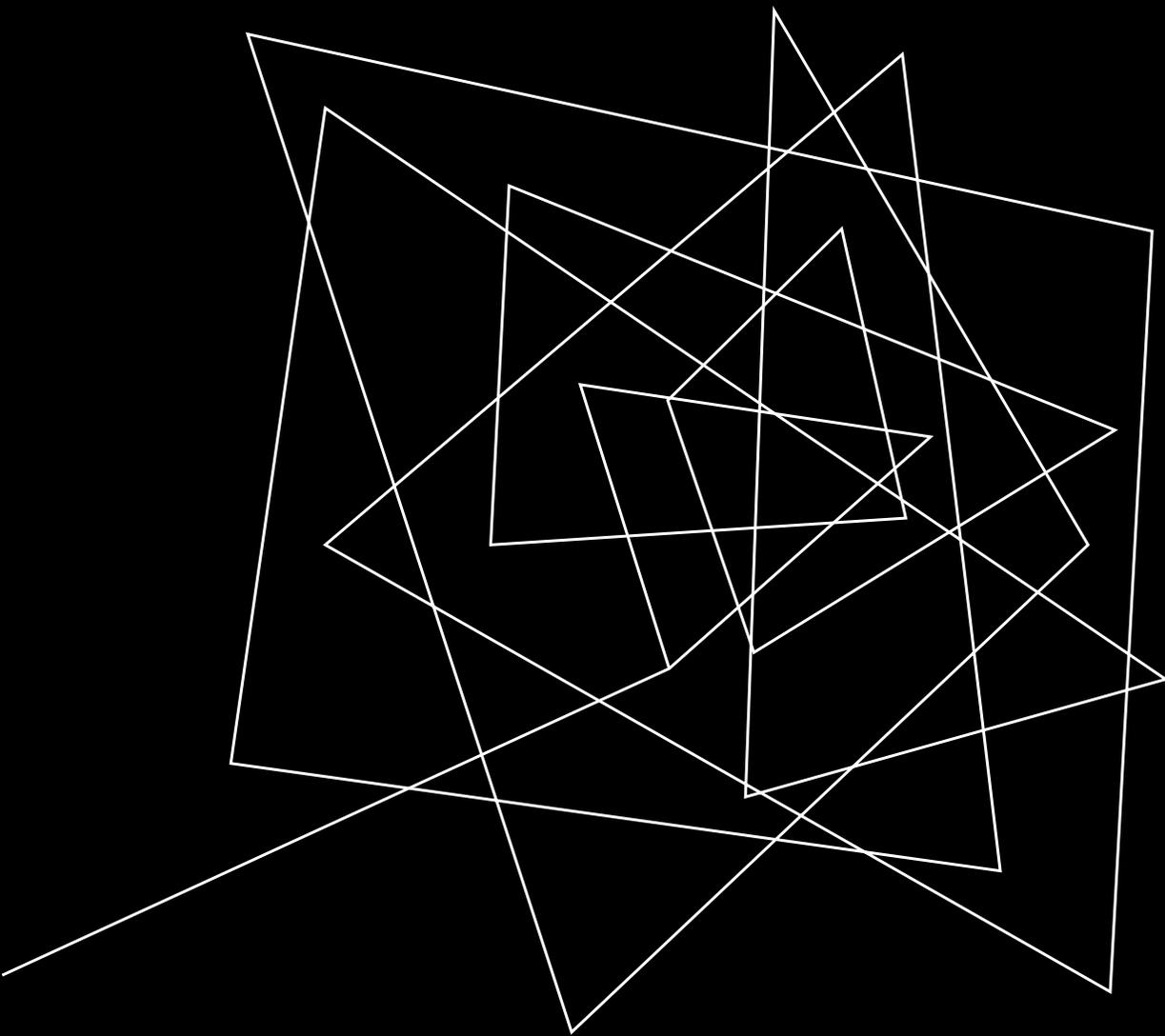
Führungsansätze

Führungsinstrumente



# DEFINITION - FÜHRUNG

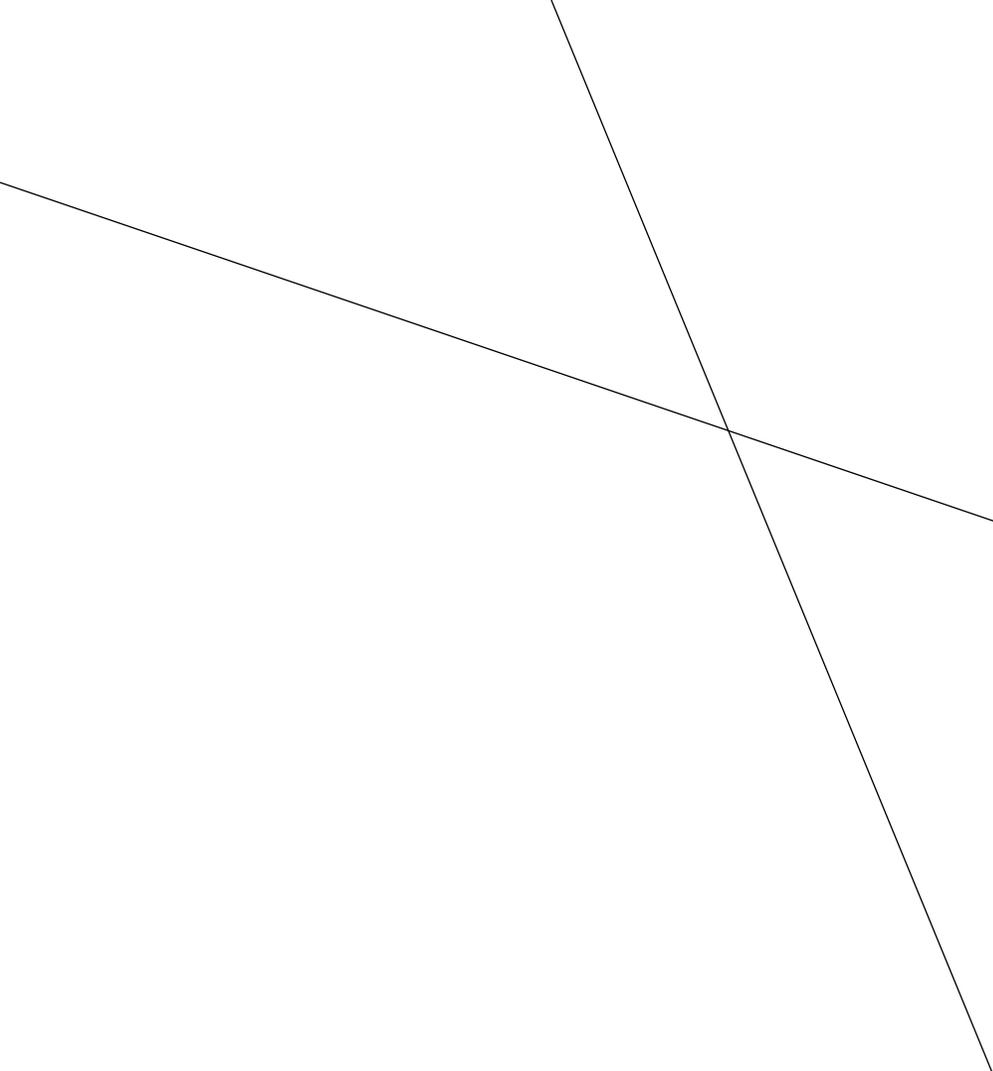
Die bewusste und zielbezogene Einflussnahme auf Menschen.



## ALLGEMEINES

Vielfalt von Assoziationen im Unternehmensalltag:

- Verschiedene Führungsstile
- Führungseigenschaften
- Mitarbeitergespräche



# UNTERSCHIEDUNG

Unterschieden wird zwischen...

**Personalführung:** Ziel ist es, Menschen durch orientierende, unterstützende und motivierende Interaktionen dazu zu bewegen, ihr Bestmögliches zum Erreichen der Organisationsziele beizutragen.

**Unternehmensführung:** Sie befasst sich mit der Frage, wie ein Unternehmen und seine Prozesse und Ziele ausgerichtet werden sollen.



# VERSCHIEDENE ANSÄTZE

## Eigenschaftsorientierte Ansätze

- Persönlichkeitseigenschaften für den Erfolg einer Führungskraft verantwortlich
- Unternehmerische Erfolge sind diesem Ansatz zu verdanken
- Aktuelle Studien bringen einige Eigenschaften mit Führungserfolg in Verbindung (emotionale Stärke, Selbstvertrauen, emotionale Reife...)
- Verhalten der Führungskraft wird ins Zentrum gerückt und für den Erfolg verantwortlich gemacht



# VERSCHIEDENE ANSÄTZE

## Verhaltensorientierte Ansätze

- Stellen Verhaltensweisen der Führungskräfte in den Vordergrund, die gelernt und verändert werden können
- Führungsstile werden als stabile/situationsunabhängige Verhaltensmuster gesehen
- Aktuelle Analysen berichten über gewisse Zusammenhänge zwischen Führungsstilen und Mitarbeiterzufriedenheit
- Unterschiedliche, vorgeschriebene **Führungsstile** werden verwendet:

# FÜHRUNGSSTILE

## AUTORITÄR

Führungskraft  
entscheidet alleine

## PATRIARCHALISCH

Führungskraft  
entscheidet alleine,  
aber versucht  
Mitarbeiter von  
Entscheidung zu  
überzeugen

## CHARISMATISCH

Führungskraft  
entscheidet allein,  
sorgt jedoch für  
Begeisterung bei den  
Mitarbeitern

## KONSULTATIV

Führungskraft  
entscheidet allein,  
fragt Mitarbeiter  
jedoch um  
Ratschläge

## PARTIZIPATIV

Mitarbeiter werden  
in  
Entscheidungsprozes  
se eingebunden

# FÜHRUNGSSTILE

## DEMOKRATISCH

Mitarbeiter entscheiden  
mit Rückmeldung von  
Führungskraft

## DELEGATIV

Mitarbeiter entscheiden  
nur über bestimmte  
Optionen

## LAISSEZ-FAIRE

Mitarbeiter entscheiden  
allein, keine Rückmeldung  
durch Führungskräfte,  
vollkommen auf sich  
gestellt

## BÜROKRATISCH

Führungskraft orientiert  
sich an  
Regulationen/Vorschriften  
-> wenig  
Entscheidungsfreiheit,  
weder für Führungskräfte  
noch für Mitarbeitende



# VERSCHIEDENE ANSÄTZE

## Situationsorientierte Ansätze

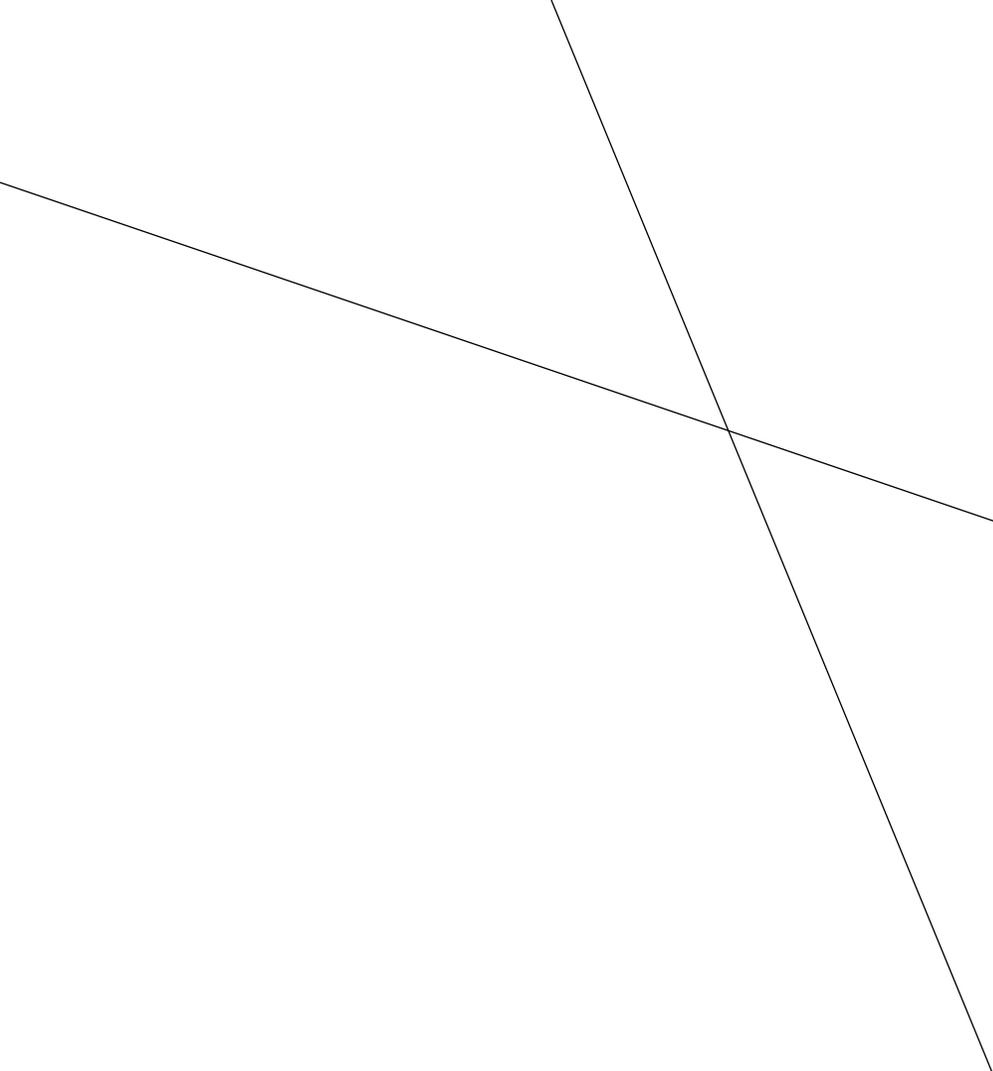
- Berücksichtigung der verschiedenen, situativen Faktoren einer Führungssituation, beispielsweise die Strukturiertheit der Aufgaben, Macht der Führungskraft...
- Basierend auf solchen Situationen -> Entwicklung verschiedener Führungsmodelle
- Wird davon ausgegangen, dass es für jeden Mitarbeiter passenden Führungsstil gibt. Welcher das ist, hängt vom Reifegrad des Mitarbeiters ab.



# VERSCHIEDENE ANSÄTZE

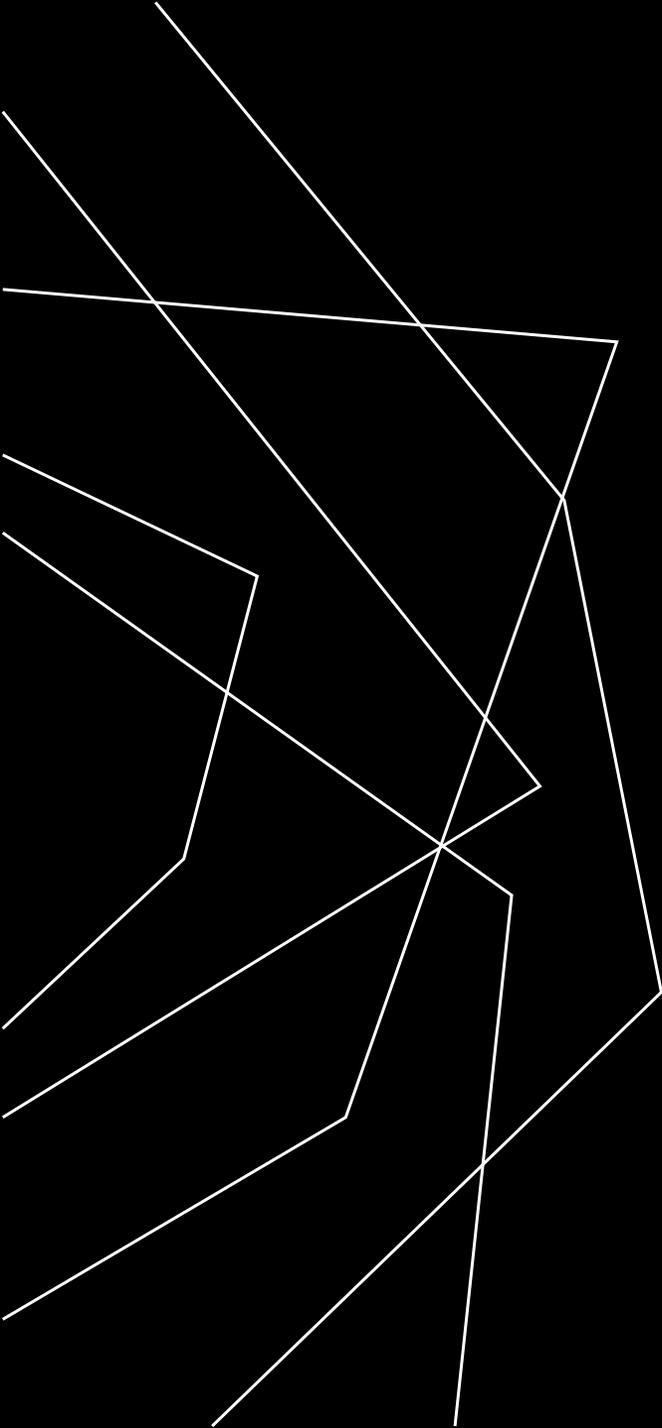
## Interaktionsorientierte Ansätze

- Betrachten die Interaktion zwischen Führungsperson und Mitarbeiter
- Modell der **transformationale Führung**: Vorgesetzter informiert, begeistert und motiviert, Vision, Mission und Kultur werden übermittelt
- **Vier Dimensionen der transaktionalen Führung** (Kernaufgabe: Festlegen von Zielvereinbarungen, Belohnung oder Bestrafung bei Erreichung/Nichterreichung): inspirierende Motivierung, Intellektuelle Stimulierung, Individuelle Mitarbeiterorientierung, Idealisierter Einfluss



# FÜHRUNGSINSTRUMENTE UND -MODELLE

- **Mitarbeitergespräch** (sehr häufig eingesetzt, nicht spontan, immer fixe Termine)
- **Zielvereinbarungen** (Leistungssicherung, persönliche Ziele werden definiert, smarte Formulierung)
- **Komplexitätsreduzierte Führungsmodelle** (einfache gestrickte Modelle werden immer beliebter, integrativ-darstellende Wirkung steht im Vordergrund)



**VIELEN DANK!**