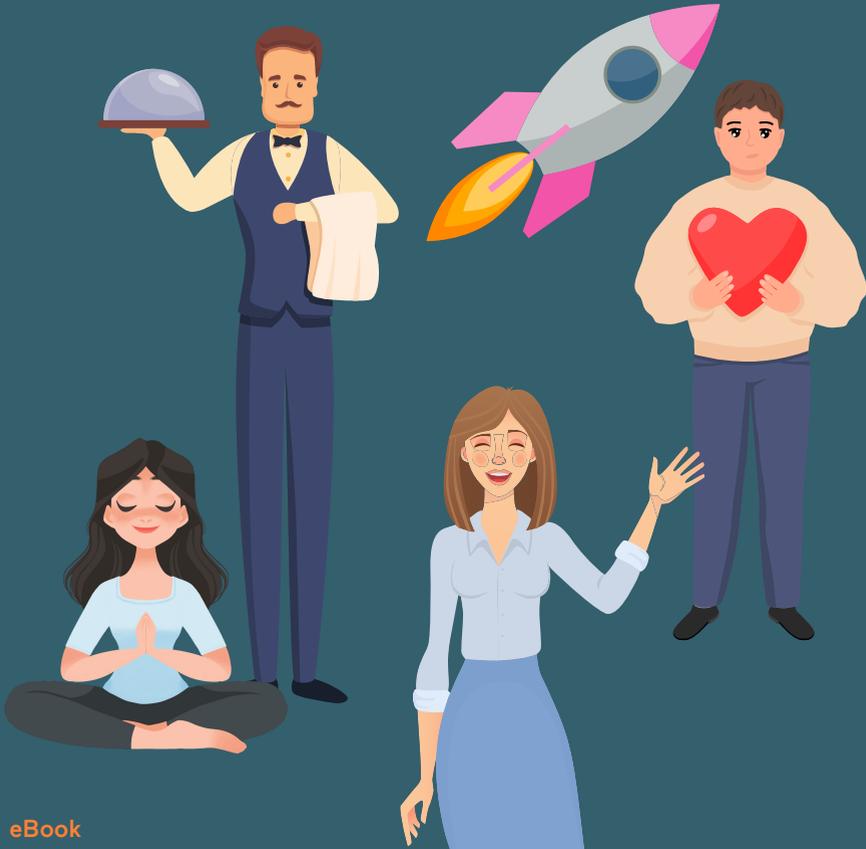


New Leadership Insights



eBook

Neue Führungsmodelle

So unterscheiden sich die 5 beliebtesten Führungsmodelle des 21. Jahrhunderts.

Über den Autor:

Hallo, mein Name ist Thomas Steiner, Business-Trainer, Führungskräfte-Coach und der Gründer von Move a Mountain.

Seitdem ich selbst als Führungskraft die Erfahrung gemacht habe, wie wichtig die vermeintlich „soften Skills“ und ein hohes Maß an Selbstführungsfähigkeiten für diese Aufgabe sind, lässt mich das Thema nicht mehr los.

Als Coach und Trainer brenne ich für die Themen Leadership und Persönlichkeits-entwicklung.

Mit meiner Arbeit unterstütze ich Führungskräfte und Menschen, die zukünftig leitende Positionen besetzen möchten. Ihnen helfe ich dabei, in ihrer neuen Rolle anzukommen und die eigenen Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern.



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Positive Leadership
3. Mindful Leadership
4. Vision Driven Leadership
5. Empathic Leadership
6. Servant Leadership
7. Fazit & Übersicht
8. Ausblick

New Leadership – Neue Wege der Führung

Einleitung

Die Führung einer Abteilung oder eines gesamten Unternehmens zu übernehmen, bedeutet heute etwas anderes als noch vor 40, 30 oder 20 Jahren. Längst liegt der Fokus nicht mehr nur auf klaren Hierarchien, Anordnungen und blindem Profitstreben.

Stattdessen wird eine Optimierung der Arbeitsleistung durch zwischenmenschliche Ansätze erreicht. Ob hierbei eine klare, von allen geteilte Zukunftsvision, die Verstärkung positiver Emotionen, Achtsamkeit oder aber Empathie im Mittelpunkt steht, ist Dir als Führungskraft selbst überlassen.

Jedoch fügen sich bestimmte Führungskonzepte besser in spezifische Unternehmen und Abteilungen ein als andere. Die Kunst besteht darin, den Führungsstil zu finden, der Deinem Charakter und Skill Set, den an Dich gestellten Anforderungen und den Persönlichkeiten Deiner Mitarbeiter:innen entspricht.

Oftmals erweist sich auch eine Kombination aus verschiedenen Stilen als ideal. In den folgenden Kapiteln stelle ich Dir die einzelnen, bewährten Führungskonzepte sowie deren Charakteristika und Vorteile vor. So entscheidest Du rundum informiert, welcher Stil am besten

zu Dir passt und Deinen Unternehmenserfolg langfristig steigert.

Nur wenn Du Deine Kompetenzen bewusst ausbaust, imstande bist, andere zu verstehen und zu inspirieren und Deine eigenen Energien und Gedanken bewusst zu steuern, sicherst Du Dir anhaltenden Erfolg.

Dieses Buch bietet Dir eine erste Orientierung zu Führungsstilen, die den Menschen in den Vordergrund stellen und sich in der Praxis bewährt haben. Nachfolgend werden nun die fünf Führungsstile erläutert, die ich aus eigener Erfahrung als effektiv erlebt habe: Positive Leadership, Mindful Leadership, Vision Driven Leadership, Empathic Leadership und Servant Leadership.

Abschließend werden die verschiedenen Ansätze noch einmal gegenübergestellt. Bei Bedarf helfe ich Dir gerne mit einem individuellen Coaching-Programm, Deinen eigenen Wohlfühl-Führungsstil zu finden und unterstützte Dich in Deiner Entwicklung.

Positive Leadership

Die Positive Leadership oder positive Führung bezeichnet eine Form der Unternehmensführung, die darauf abzielt, Mitarbeiter:innen zu selbstständigem Handeln zu befähigen und sie zu ermutigen.

Entwickelt wurde das Modell von Kim Cameron, basierend auf dem Prinzip der Positiven Psychologie. In Deutschland gelten Utho Creusen und Ruth Seliger als bekannteste Vertreter dieser Führungstheorie. Dazu wird eine Unternehmenskultur geschaffen, die durch Mitgefühl und den Fokus auf positives Feedback geprägt ist. So förderst Du die Mitarbeiter:innen-zufriedenheit und die Leistungsbereitschaft Deiner Mitarbeitenden. Dadurch steigerst Du die Produktivität der Organisation und letztlich auch den gesamten Unternehmenserfolg.

Welche Eigenschaften bringt ein Positive Leader mit?

Ein Positive Leader erlaubt und zeigt positive Emotionen. Dazu gehören unter anderem Stolz, Freude und Zufriedenheit. Des Weiteren merken ihm seine Mitarbeiter:innen an, dass er sich selbst für die vorgegebenen Ziele einsetzt und sich für die Arbeit und die Bemühungen seiner Mitarbeiter:innen interessiert.

Darüber hinaus ist er achtsam. Er beschäftigt sich nicht unnötig mit vergangenen Fehlern und Problemen, ist aber ebenso wenig zu sehr auf zukünftige Herausforderungen konzentriert. Stattdessen ist er imstande, die aktuelle Situation einzuschätzen, zu bewerten und besonnen sowie angemessen zu handeln.

Auf Fehler seiner Mitarbeiter:innen reagiert ein Positive Leader verständnisvoll. Er ist darauf bedacht, Fehlerursachen auszumachen und diese effizient zu beseitigen.

Im Umkehrschluss bedeutet das natürlich nicht, dass negative Emotionen unter einer Positive Leadership keinen Platz haben. Auch das Anbringen von Kritik und die Formulierung von Bedenken und Zweifeln ist in jedem Fall valide. Allerdings weiß eine Führungskraft, die diesem Ansatz folgt, dass die Verstärkung positiver Emotionen im Mittelpunkt stehen sollte und letztlich schneller und effektiver zu den gewünschten Ergebnissen führt als eine regelmäßige Vermittlung negativer Gefühle wie Enttäuschung oder Zweifel.

Folgende Eigenschaften und Fähigkeiten sind für Dich besonders wichtig, wenn Du als Positive Leader agieren und auftreten möchtest:

- **Selbstbewusstsein:** Sei Dir Deiner Fähigkeiten bewusst und vertraue Deinem eigenen Urteil.

- **Emotionale Stabilität:** Lass Dich nicht von externen Ereignissen von Deinen Aufgaben und Vorhaben abbringen.
- **Persönliche Integrität:** Sieh Dich selbst in einem positiven Bild. Halte Dich an Deine Werte und glaube an Dich selbst.
- **Widerstandsfähigkeit:** Lass Dich von Rückschlägen nicht ausbremsen. Sei anpassungsfähig und gehe weiter.
- **Optimismus:** Plane Deine Ziele und arbeite gemeinsam mit Deinem Team zielorientiert und entschlossen auf diese hin.
- **Selbstwirksamkeit:** Sei Dir der Tatsache bewusst, dass Du selbst durch Deine eigenen Kompetenzen und mithilfe der Dir zur Verfügung stehenden Mittel imstande bist, Veränderungen zu bewirken.

Welche Vorteile ergeben sich aus einer Positive Leadership?

Ein Positive Leader gibt seinen Mitarbeiter:innen ein Gefühl von Sicherheit, indem er sie unterstützt und sich bei Vorgesetzten für sie einsetzt. Auf diese Weise schafft Positive Leadership ein Arbeitsumfeld, in dem jeder seine individuellen Fähigkeiten ausbauen und in das Team einbringen kann. Zudem fördert diese Art der Zusammenarbeit die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit

den Unternehmenswerten und damit zugleich die Begeisterung für ihre Tätigkeit.

Das Team selbst wird gestärkt und profitiert von einer offenen Kommunikation, die nicht durch Ressentiments gegenüber Vorgesetzten geprägt ist. Im Ergebnis wird die gesamte Organisation gestärkt und die Gesamtleistung verbessert.

Der positive Führungsstil zielt darauf ab, Mitarbeiter:innen produktivitätssteigernde Freiheiten einzuräumen, ihnen den Sinn ihrer Arbeit zu verdeutlichen und ein Umfeld zu erschaffen, das die dazu nötigen, produktiven Freiräume erlaubt.

So rückt ein Positive Leader von der traditionellen Vorgehensweise ab, simple Anweisungen zu erteilen. Stattdessen gibt er Richtlinien vor, die eine Orientierung bieten und Grenzen aufzeigen. Innerhalb dieser ist es den Mitarbeiter:innen erlaubt, ihr Potenzial zu entfalten. Um hierbei positive Ergebnisse erwarten zu können, ermutigt eine Führungspersönlichkeit, die dem Ansatz der Positive Leadership folgt, seine Teammitglieder zu Weiterbildungen und Ansätzen, die ihrer persönlichen Entwicklung dienen.

Die Positive Leadership ist eine Art der Team- oder Unternehmensführung, die auf der **Befähigung und Ermutigung zu selbstständiger Arbeit** der Mitarbeitenden basiert. Verständnis, Mitgefühl und die Vermittlung positiven Feedbacks gehören zu den wichtigsten Eigenschaften und Aufgaben eines Positive Leaders.

Mindful Leadership

Mindful Leadership, die oftmals auch als Conscious Leadership bezeichnet wird, rückt die Achtsamkeit beziehungsweise die bewusste Führung in den Fokus.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung, zunehmend komplexen Arbeitsbereichen und einer immer agiler gestalteten Unternehmenswelt fällt es häufig schwer, auf Reize nicht unmittelbar zu reagieren. Mindful Leadership setzt genau an diesem Punkt an und stellt die **Selbstführung von Führungspersonen** in den Mittelpunkt.

Die Theorie basiert auf einem Programm des ehemaligen Professors an der University of Massachusetts, Jon Kabat-Zinn. Dessen Ziel war die Stressreduktion durch Bewusstseins- und Achtsamkeitsübungen.

Die Wirksamkeit dieser Vorgehensweisen und Meditationsansätze, sowohl auf psychologischer als auch neuronaler Ebene, wurde bereits **in mehreren Studien wissenschaftlich belegt**.

Welche Eigenschaften bringt ein Mindful Leader mit?

Durch ständige Konfrontationen mit E-Mails, Anrufen, Anfragen von Kolleg:innen, Deadlines und Terminen wird Multitasking heute in beinahe jedem Beruf gefordert und vorausgesetzt. Das gilt insbesondere für Führungskräfte.

Umso wichtiger ist ein **professionelles Selbstmanagement**, um einer Überforderung durch Stress und damit zusammenhängenden Fehlern, Arbeitsausfällen oder schlechten Entscheidungen vorzubeugen.

Das Üben von Achtsamkeit und die damit verbundene Erhöhung der Selbstwahrnehmung reduziert die Stressbelastung, indem eine **Entkoppelung von Reiz und Reaktion** erreicht wird.

Anstatt direkt auf einen Reiz zu reagieren, nimmst Du als Führungskraft Dir einen Moment Zeit, um die Situation zu evaluieren. Du befreist Dich von Deinen bisherigen Verhaltens-, Denk- und Gefühlsmustern, die Dir nicht dienlich sind.

Du nimmst bewusst wahr, ohne zu bewerten. Dann erst priorisierst Du, wägst ab und entscheidest, welche Aufgaben in dieser spezifischen Situation zu vergeben sind und auf welche Weise die Vermittlung erfolgt. So reduzierst Du nicht nur Deinen eigenen, sondern auch den Stress Deiner Mitarbeiter:innen.

Du agieren selbstreflektiert und situationsbezogen. Du behältst den Überblick, führst Deine Mitarbeiter:innen souverän durch herausfordernde Zeiten und bewahrst Dir bei all dem die Freude an Deiner Arbeit.

Welche Vorteile ergeben sich aus einer Mindful Leadership?

Entscheidest Du Dich für die Implementierung einer Mindful Leadership in Deiner Abteilung oder Deinem Unternehmen, ergeben sich für Dich und Dein Team folgende Vorteile:

- **Fokus:** Du lernst, Dich konzentrierter und konsequenter auf Aufgaben zu fokussieren und steigerst somit Deine Produktivität.
- **Kreativität & Innovation:** Durch ein Ausblenden von unnötigem, inneren und äußeren Lärm schaffst Du Dir Freiräume für kreative Ideen und innovative Eingebungen.
- **Bewusstsein & Klarheit:** Du nimmst Dich selbst und Deine Realität deutlicher und unvoreingenommener wahr und triffst somit bessere Entscheidungen.
- **Präsenz:** Deine Selbstwahrnehmung und Dein Auftreten werden verbessert, was wiederum Deine Wirkung auf Deine Mitarbeiter:innen und Vorgesetzte positiv beeinflusst.
- **Empathie:** Du gibst Deinen Mitarbeiter:innen das Gefühl, verstanden zu werden. Du zeigst Mitgefühl und

bietest Deine Unterstützung an und kreierst so ein vertrauensvolles, produktiveres Arbeitsumfeld.

Arbeitest Du nach dem Konzept der Mindful Leadership, ist Dein Team tendenziell weniger gestresst. Krankheitsbedingte Ausfälle und hohe Fluktuationsraten reduzieren sich. Gleichzeitig steigert Du die Leistungsfähigkeit und die Arbeitsqualität Deines Teams.

Ein weiteres Plus: Mitarbeiter:innen fühlen sich durch den besonneneren und nicht durch Stress belasteten Umgang integrierter und identifizieren sich entsprechend eher mit dem Unternehmen. So schaffst Du eine **Wir-Kultur, die auf Vertrauen basiert** und letztlich der gesamten Organisation zugute kommt.

Die Mindful Leadership rückt die **Reduktion von Stress durch die Stärkung der Achtsamkeit** der Führungskraft in den Vordergrund. Ein ausgeprägtes Empathievermögen, die Fähigkeit, zu priorisieren und sich zu fokussieren, zeichnen einen Mindful Leader aus und erlauben ihm und seinem Team eine Verbesserung der Arbeitsqualität.

Vision Driven Leadership

Werden Teams und Unternehmen von Führungspersonen ohne eine klare Zukunftsvision geführt, sind oftmals strategische Fehlplanungen und eine wachsende Unzufriedenheit unter den Mitarbeiter:innen die zum Teil fatalen Folgen.

Das Konzept der Vision Driven Leadership setzt an genau diesem Punkt an und rückt die **Wichtigkeit klarer Ziele und einer darauf angepassten strategischen Ausrichtung** in den Fokus.

Das unter anderem von dem CEO und Business Consultant Michael Hyatt vertretene Führungskonzept besagt, dass die **Formulierung einer konkreten Zukunftsvision** den Schlüssel zu unternehmerischem Erfolg darstellt.

Idealerweise erfolgt diese konkrete Formulierung in Form eines sogenannten Vision Skripts. Dieses dient nicht nur Dir, sondern auch Deinen Mitarbeiter:innen als Leitfaden, der euch jederzeit an euer gemeinsames Ziel erinnert. So arbeitest Du strukturiert auf Deine Zukunftsvision hin.

Die Vision Driven Leadership rückt die Wichtigkeit einer ganzheitlichen Vision in den Fokus. Diese muss durch den Vision Driven Leader entwickelt und offen kommuniziert werden.

Eine gut ausgebaute Zukunftsvision reißt das gesamte Team mit. Sie entzündet einen Funken, der unter den Mitarbeiter:innen Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen befeuert.

Die Vision schafft so einen gemeinsamen Wert, der über den Bedürfnissen der einzelnen Führungskräfte und Teammitglieder steht.

Welche Eigenschaften bringt ein Vision Driven Leader mit?

Ob Du die nötigen Eigenschaften besitzt, um ein Vision Driven Leader zu sein, kannst Du Dir anhand folgender Fragen beantworten:

- **Führe ich oder manage ich?** Anführer:innen sollten mit Inspiration und Klarheit führen und sich nicht im Managen von Details und Teilaufgaben verlieren. Stelle sicher, dass Du Deine Rolle entsprechend erfüllen kannst.
- **Was genau möchte ich?** Sei Dir Deiner Zukunftsvision bewusst und des Einflusses, den Du auf die Welt nehmen möchtest.
- **Kann ich meine Vision klar formulieren?** Erst eine konkrete Vision lässt sich explizit vermitteln. Entwickle und formuliere sie zunächst in Deinem Kopf, bevor Du sie Deinem Team vorstellst.

- **Ist meine Vision inspirierend?** Stelle sicher, dass Dein Ziel groß und begeisternd genug ist, um Deine Mitarbeiter:innen mitzureißen.
- **Ist die Vision praktikabel?** Eine große Vision muss umsetzbar sein. Entwickle konkrete Pläne und lege fest, wer wann was auf welche Weise erledigen muss und mache Dein Ziel so greifbar.
- **Lässt sich die Vision verkaufen?** Häufig werden für die Umsetzung großer Ideen entsprechende Mittel benötigt. Stelle sicher, dass Deine Vision begeisternd genug ist, um Stakeholder und andere Teile Deiner Organisation zu überzeugen.
- **Wie gehe ich mit Widerstand um?** Vertrete Deine Vision mit Integrität und Beharrlichkeit. Sei mutig und lass Dich von vereinzeltm Widerstand nicht beirren.
- **Wann ist die richtige Zeit für die Umsetzung meiner Vision?** Deine Antwort hierauf lautet: Genau jetzt. Es ist nie zu spät, um eine Vision zu entwickeln. Auch wenn Du als erste Führungskraft in Deinem Unternehmen diesem Ansatz folgst: Bleibe beharrlich und Du wirst erfolgreich sein.
- **Bin ich bereit?** Eine visionsgesteuerte Führungsweise hilft Dir dabei, Deine Energie gezielt zu lenken, Ressourcen sinnvoll einzusetzen und Deine Ziele zu erreichen. Wage den ersten Schritt.

Welche Vorteile ergeben sich aus einer Vision Driven Leadership?

Eine klare Vision fungiert als eine Art Filter. Hast Du ein konkretes Ziel vor Augen, fällt es Dir leichter, Deine Bemühungen auf eben dieses auszurichten. Ablenkungen werden schneller erkannt, **Entscheidungen bewusster und zielgerichteter** getroffen. So sparst Du nicht nur Zeit, sondern Dir und Deinem Team auch unnötige Arbeitsschritte.

Außerdem vermeidest Du Fehlentscheidungen, die Dir mitunter teuer zu stehen kommen könnten. Zugleich bist Du imstande, vielversprechende Möglichkeiten klarer zu erkennen.

Eine klare Vision ist daher das beste Mittel, um die Verschwendung von Ressourcen und die Frustration Deiner Mitarbeiter:innen zu vermeiden.

Ein weiterer Vorteil: Verfolgst Du selbst eine klare Vision, die Du Deinem Team begeistert und überzeugt vermittelst, **inspirierst und motivierst Du Deine Mitarbeiter:innen**. Du regst damit nicht nur zu innovativen Ideen an, sondern steigerst auch die Produktivität Deiner Abteilung beziehungsweise Deiner gesamten Organisation. Zugleich wird das Teamgefühl und die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt.

Die Vision Driven Leadership basiert auf der **Entwicklung und Verfolgung einer klar formulierten Zukunftsvision**. Deren Entwurf, Vermittlung und Umsetzung sind die oberste Priorität eines Vision Driven Leaders. Die Vision vereint das Team, motiviert, inspiriert und erleichtert das Treffen von Entscheidungen.

Empathic Leadership

Empathie bezeichnet die **Fähigkeit, sich in die Gefühle und Gedanken anderer Menschen hineinzusetzen**. Häufig wird Einfühlungsvermögen in dieser Form nicht oder nur sehr begrenzt in einem professionellen Umfeld thematisiert. Das Konzept der Empathic Leadership ändert das und stellt genau diese Fähigkeit in den Mittelpunkt des Umgangs zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeiter:innen.

Empathie lässt sich in drei Typen unterteilen. Die kognitive Empathie beschreibt die Fähigkeit, sich in die mentale Situation eines anderen Menschen „hineinzudenken“. Sie ist unerlässlich, um Gedankenmuster zu verstehen und darauf basierende Prognosen zu treffen.

Die somatische Empathie bezeichnet die Fähigkeit, körperliche Reaktionen auf bestimmte Erfahrungen oder hervorgerufene Gefühle nachzuvollziehen.

Unter affektiver Empathie ist wiederum das Wissen darüber zu verstehen, wie auf bestimmte Emotionen anderer Menschen am besten zu reagieren ist.

Als Empathic Leader solltest Du all diese Formen der Empathie meistern, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem **Vertrauen, Unterstützung und Verständnis** geprägt ist.

Welche Eigenschaften bringt ein Empathic Leader mit?

Möchtest Du einen von Empathie geprägten Führungsstil etablieren, solltest Du imstande sein, Dich in andere hineinzusetzen. Dazu gehört in erster Linie eine **Anpassung Deines Kommunikationsstils**.

Nimm Dir Zeit für Gespräche mit Mitarbeiter:innen. Sei währenddessen präsent und höre wirklich zu. Nicht nur das Gesagte, sondern auch die Körpersprache sind in vielen Momenten entscheidend. Wann reagiert Dein Gegenüber zögerlich? Wirkt die Person eingeschüchtert oder gehemmt, Ideen zu formulieren?

Versetze Dich in Dein Gegenüber hinein und gehe respektvoll mit den Emotionen Deiner Gesprächspartner:innen um. Nur so schaffst Du ein von Vertrauen geprägtes Umfeld.

Hast Du empathisch zugehört und kommuniziert, gilt es, das Gesagte einfühlsam zu verarbeiten.

Evaluiere, wie Du beim Lösen von Problemen helfen und Ängste sowie Stress mindern kannst.

Die Empathic Leadership zielt jedoch nicht nur auf die Wahrnehmung und positive Steuerung der Gefühle Deiner Mitarbeiter:innen ab.

Auch **Deine eigenen Emotionen solltest Du identifizieren und kontrollieren** können. Nur mit einem ausreichenden Maß an emotionaler Intelligenz bist Du imstande, Dein Team empathisch und dennoch effizient sowie zielgerichtet zu führen.

Zu guter Letzt sollte ein Empathic Leader anpassungsfähig sein. Die Fähigkeit, sich in volatilen Situationen zu orientieren und besonnen zu reagieren, ist essenziell.

Die entsprechende Entscheidungsfindung sollte dabei stets Deinen eigenen Werten und Überzeugungen entsprechen. Zugleich muss sie geprägt sein von **Offenheit gegenüber Kreativität und Innovation**, indem die Meinungen und Ideen Deines Teams Berücksichtigung finden.

Welche Vorteile ergeben sich aus einer Empathic Leadership?

Führst Du einen von Empathie geprägten Führungsstil ein, werden sich folgende positive Veränderungen schnell einstellen:

- **Gestärktes Vertrauen:** Hat Dein Team das Gefühl, dass Bedenken, Bedürfnisse und Emotionen ernst genommen werden, vertrauen sich Deine Mitarbeiter:innen Dir eher an. Das Arbeitsklima wird optimiert und Problemen wird vorgebeugt.

- **Größerer Einfluss:** Eine offenerere, intensivere Kommunikation schafft mehr Einflussmöglichkeiten. Andere Menschen fühlen sich von Dir verstanden und sind eher geneigt, Deinen Anregungen und Ratschlägen zu folgen.
- **Verbesserter Entscheidungsfindungsprozess:** Bist Du bereit für Perspektivenwechsel und neue Denksätze und imstände, verschiedenste Meinungen in Deine Abwägungen einzubeziehen, triffst Du effizientere Entscheidungen.
- **Stärkung des Teams:** Ein empathischer Führungsstil steigert das Vertrauen und optimiert die Kommunikation im Team. Interne Streitigkeiten werden so schneller erkannt oder bleiben aus. Dein Team wird stärker und arbeitet besser zusammen.
- **Unterstützung und Verständnis:** Als Empathic Leader nimmst Du die Sorgen Deiner Mitarbeiter:innen ernst und sorgst mithilfe geeigneter Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufgaben- sowie Arbeitszeitanpassungen für die nötige Unterstützung.

Die Empathic Leadership beruht auf der Prämisse, dass die Führungskraft imstande ist, sich in die Gedanken und Gefühle ihrer Mitarbeiter:innen hineinzusetzen. Auf diese Weise schafft der Empathic Leader ein **vertrauensvolles, durch Befähigung und Motivation geprägtes Miteinander**, das letztlich professionelle Erfolge begünstigt.

Servant Leadership

Unter dem Begriff Servant Leadership, der im Deutschen als dienende Führung bezeichnet wird, versteht man einen Führungsstil, der sich durch den **Fokus auf das Wohl der Mitarbeiter:innen** auszeichnet.

Geprägt wurde er maßgeblich in den 1960er und 1970er Jahren durch Robert K. Greenleaf. Nicht das Arbeitsergebnis steht bei dieser Führungstheorie im Vordergrund, sondern die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das den Mitarbeiter:innen freie Entfaltung, Kreativität und Innovation ermöglicht.

Dies geschieht, indem Du als Führungskraft Dich **an den Bedürfnissen, Wünschen und Interessen Deines Teams orientierst** und so eine Umgebung schaffst, in der sich Deine Mitarbeiter:innen verstanden und geschätzt fühlen. Flache Hierarchien, das regelmäßige Einholen von Feedback und eine offene Kommunikation sorgen für ein verbessertes Arbeitsklima und letztlich für bessere Arbeitsergebnisse und eine höhere Produktivität.

Welche Eigenschaften bringt ein Servant Leader mit?

Als Servant Leader benötigst Du nicht nur Einfühlungsvermögen. Folgende Eigenschaften sind darüber hinaus ausschlaggebend, um sowohl ein gutes Arbeitsklima als auch zufriedenstellende Ergebnisse zu erzielen:

- **Aufmerksamkeit:** Schenke Deinen Mitarbeiter:innen Deine Aufmerksamkeit. Höre zu und vermittele Deinem Team das Gefühl, dass seine Anliegen tatsächlich Gehör finden. Nur so lassen sich Probleme frühzeitig erkennen und neue Ideen entstehen.
- **Empathie:** Konzentriere Dich bewusst darauf, Deine Mitarbeiter:innen zu verstehen. Das betrifft sowohl Gedankengänge und mentale Strukturen als auch Emotionen. So vermittelst Du nicht nur ein konkretes Bewusstsein für Stärken und Schwächen einzelner Teammitglieder, sondern stellst auch präzisere Zukunftsprognosen an.
- **Heilung:** Faktoren und Situationen, die sich negativ auf Dein Team auswirken, erkennst Du als Servant Leader schnell. Du reagierst durch entsprechende Gegenmaßnahmen, um den Stress Deiner Mitarbeiter:innen zu reduzieren. Dazu gehören mitunter Mentorenprogramme, Weiterbildungen und psychologische Betreuungsangebote.
- **Selbstreflexion:** Auch Deine eigenen Stärken und Schwächen behältst Du im Blick. Du fragst aktiv nach Feedback Deines Teams oder nutzt

Analysemethoden, um Deine Fremdwahrnehmung sowie eventuelle Optimierungsmöglichkeiten zu erkennen.

- **Vision und Überzeugungskraft:** Du bist imstande, über alltägliche Probleme hinauszudenken und verfolgst eine klare Vision. Deine Ziele teilst Du mit Deinem Team und bist in der Lage, es für Deine Vorhaben zu begeistern. Dabei gibst Du Deinen Mitarbeiter:innen das Gefühl, einen gemeinsamen Weg zu gehen, anstatt autoritäre Anweisungen zu erteilen, die nicht in jedem Fall mitgetragen werden.

Welche Vorteile ergeben sich aus einer Servant Leadership?

All den oben genannten Eigenschaften übergeordnet ist das **Bewusstsein der Verantwortlichkeit**, die jedem Servant Leader innewohnt. Nur wenn Du Deine Verantwortung gegenüber Deinem Team korrekt einschätzt, gelingt es, das Dir geschenkte Vertrauen über eine lange Zeit zu erhalten.

Dazu gehört auch, dass Du durch eine offene Kommunikationskultur und ein möglichst stressfreies Arbeitsklima eine Umgebung schaffst, die den Zusammenhalt fördert und Konflikten untereinander vorbeugt.

Ein starkes Teamgefühl förderst Du unter anderem durch regelmäßige Einzelgespräche, aber auch durch Teambuilding-Maßnahmen und gemeinsam verbrachte

Pausen. In diesem Zusammenhang liegt einer dienenden Führungskraft die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden am Herzen. Sie unterstützt sie auch, indem sie sicherstellt, dass genügend Finanzmittel und Möglichkeiten für Weiterbildungen und Schulungen zur Verfügung stehen.

Die Kommunikation zwischen einem Servant Leader und seinem Team muss nicht jederzeit rein geschäftlich sein.

Für eine Führungskraft nach diesem Konzept ist es durchaus von Vorteil, zu wissen, wie sich die private Lebenssituation ihrer Mitarbeiter:innen gestaltet. Nur so kann sie auf gesundheitlich oder mental herausfordernde Situationen einzelner Mitarbeitender angemessen reagieren und **gegebenenfalls Unterstützung anbieten**.

Die Servant Leadership stellt die **Zufriedenheit und das Wohl der einzelnen Mitarbeiter:innen** in den Fokus. Kann der Servant Leader beides durch die nötige Empathie und Selbstreflexion sicherstellen, schafft er eine Atmosphäre, in der die individuellen Stärken jedes Teammitglieds zum Gesamterfolg der Unternehmung beitragen.

Fazit

All die in den vorangegangenen Kapiteln angeführten Führungsmodelle zielen darauf ab, das Arbeitsklima innerhalb eines Teams zu optimieren und die Motivation der Mitarbeiter:innen zu stärken, um schließlich **bessere Arbeitsergebnisse** zu erreichen.

Die Menschen stehen bei jedem Führungskonzept im Vordergrund. Wertschätzung, ein respektvoller Umgang und die Vermittlung gemeinsamer Ziele sind ebenfalls allen Führungsstilen gemein.

Die **Vorgehensweise und der Hauptfokus unterscheiden sich** dabei jedoch zu einem gewissen Grad. In der nachfolgenden Tabelle werden die wichtigsten Unterschiede und Gemeinsamkeiten anschaulich dargestellt, um Dir als Führungskraft einen besseren Überblick zu bieten.

Alle angeführten Führungsmodelle setzen ein gewisses Maß an Selbstständigkeit der Mitarbeiter:innen voraus oder zielen darauf ab, diese zu fördern. Schließlich dient das **Einräumen von Freiheiten** der Entwicklung von Innovation und Kreativität.

Zudem trägt die Möglichkeit zu persönlicher Entfaltung zu einem verbesserten Teamgefühl und letztlich zu einer Erhöhung der Produktivität bei. Am stärksten betont wird der Anspruch an die selbstständige Arbeit der

Mitarbeitenden und die Einräumung professioneller Freiräume jedoch unter einer Positive Leadership.

Keines der in diesem eBook vorgestellten Führungsmodelle ist strikt autoritär. Dennoch sind die Mindful Leadership und die Vision Driven Leadership am ehesten **durch die Entscheidungen und Vorgaben der Führungskraft geprägt**.

Dementsprechend sind diese Führungsstile so gestaltet, dass sie gleichzeitig ein hohes Maß an Selbstreflexion von der Führungspersönlichkeit fordern. Dies gilt insbesondere für die Mindful Leadership. Zugleich werden durch geeignete Ansätze Entscheidungsfindungsprozesse für die Führungskraft erleichtert. Der Teamgedanke und die Notwendigkeit, das gesamte Team hinter einer gemeinsamen Zukunftsvision zu vereinen, charakterisiert darüber hinaus in besonderem Maße den visionsgesteuerten Führungsstil.

Auch für eine empathische und dienende Führung steht der **Teamgeist im Fokus**. Zudem werden soziale Fähigkeiten der Führungskraft besonders gefordert. Sie sollte nicht nur zuhören und die Beweggründe, Denkmuster und Emotionen ihrer Mitarbeiter:innen verstehen.

Auch die Unterstützung einzelner Teammitglieder und eine tiefgreifendere Form der Kommunikation sind wesentlicher Bestandteil dieses Führungskonzepts. Flache Hierarchien, gemeinsame Entscheidungsfindungsprozesse und ein ausgeprägtes Vertrauensverhältnis ersetzen Anweisungen und autoritäre Strukturen. Die Kunst besteht bei diesen empathiegesteuerten Führungsstilen darin, mit sanften Methoden Effizienz und Ordnung zu erhalten.

Übersicht Führungsmodelle:

Führungsstil	Führungskraft					Team	
	Autoritäts-grad	Benötigte Empathie	Notwendige Selbst-reflexion	Vermittlung einer gemeinsamen Zukunfts-vision	Optimierte Entscheidungsfindung	Geforderte Selbst-ständigkeit	Fokus auf Teamgeist
Positive Leadership	++	++	++	+++	++	++++	+++
Mindful Leadership	+++	++	++++	++	+++	++	++
Vision Driven Leadership	+++	++	+++	++++	+++	++	++++
Empathic Leadership	+	++++	++	++	++	++	+++
Servant Leadership	+	++++	+++	++	++	++	+++

Ausblick

Du fragst Dich, inwieweit die vorgestellten Führungsmodelle für Dich relevant sind und wie Du die erhaltenen Informationen in der Praxis anwenden sollst?

Grundsätzlich muss jeder Leader seine **eigene Art der Führung** finden. Das beinhaltet in den meisten Fällen, verschiedene Ansätze auf passende Weise miteinander zu kombinieren. Kaum ein Führungsstil wird in seiner Reinform, also vollkommen unabhängig von Elementen anderer Führungsmethoden, gelebt. Doch auch dann, wenn Du eine geeignete Führungsvariante für Dich und Dein Team wählst und durch andere Methoden ergänzt, muss eine klare Tendenz erkennbar sein, um ein konstantes Führungsprofil zu etablieren.

Wir sind der Überzeugung: Nur wenn Du Dich mit einem Konzept wirklich wohlfühlst und spürst, dass ein Führungsansatz zu Deinen Werten und Prinzipien und zu Deinem Umfeld passt, sicherst Du Dir langfristigen und anhaltenden Erfolg.

Move a Mountain | Wissen

Blog

Auf unserer Website veröffentlichen wir regelmäßig neue Beiträge, Praxis-Tipps und Tools zu den Themen Leadership, Persönlichkeitsentwicklung und Change-Management. Hier geht es zum [Move the Mountain Blog](#).

Social-Media

Wir veröffentlichen eine Vielzahl an Impulsen und Learnings auf den unterschiedlichen Social-Media-Plattformen. Folge uns gerne bei:

[LinkedIn](#)

[Facebook](#)

[Instagram](#)

[YouTube](#)

Du willst als Führungskraft und persönlich wachsen? Sprich uns an.



Thomas Steiner

Führungskräfte-Coaching
Leadership-Training
Workshop-Moderation

kontak@move-a-mountain.de



Larissa Blum

WoMentoring & Coaching
Workshop-Moderation

kontak@move-a-mountain.de



Move a Mountain

Move a Mountain
Thomas Steiner
Vilicher Str. 67
53225 Bonn

kontakt@move-a-mountain.de
www.move-a-mountain.de