

Vorteile und Kompetenzen transformationaler Führung

- **Transformationale Führungskräfte sind Vorbild und schaffen Vertrauen (Identification)**

Sie verhalten sich in einer Weise, die Respekt, Bewunderung und Vertrauen bei ihren Mitarbeitern 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".

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

Der Transformationale Führungsstil inspiriert Mitarbeiter 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).

- **Sie regen zur selbstständigen, kreativen Problemlösung an (Stimulation)**

Der Transformationale Führungsstil fordert die Kreativität und die Fähigkeit zur eigenständigen Problemlösung der Mitarbeiter 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.

- **Individuelle Förderung und Coaching (Consideration)**

Transformationale Führungskräfte behandeln alle ihre Mitarbeiter 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: Senkung der Kosten der Weiterbildung, wenn man bedenkt, dass Lernen zu 90 Prozent durch Praktizieren und Vorleben und nur zu 10 Prozent durch Seminare oder Training erfolgt.

- **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“.



• 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 Mitarbeiter typisch. Hier zeigte sich besonders deutlich, dass die Vorbildfunktion und damit die vorgelebte unternehmerische Ethik den größten Einfluss auf das Verhalten von Mitarbeitern und die gesamte Unternehmenskultur haben. Zum unternehmerischen Verhalten gehören kontinuierliche Veränderungs- und Verbesserungsinitiativen (und deren Umsetzung), die Orientierung an Chancen, das verantwortungsvolle Abwägen von Risiken und der wirtschaftliche Umgang mit allen Ressourcen. Folge: mehr Verantwortungsbewusstsein und weniger "Schlendrian".

• Umsetzungsstärke (Ergebnisorientierung)

Das wichtigste Merkmal transformationaler Führungskräfte sind nicht bühnenreife "charismatische" oder "visionäre" Auftritte. Ihre Kernkompetenz ist die Fokussierung aller Ressourcen auf das, worauf es wirklich ankommt. Nach einer Studie der London Business School und der Uni St. Gallen verfügen nur rund 10 Prozent aller Manager über diese Kompetenz. 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.

Self-Leadership

Unter Self-Leadership sind die Aspekte zusammengefasst, mit der sich eine Führungskraft im Rahmen der transformationalen Führung selbstreflexiv auseinandersetzen sollte. Dazu gehören folgende Gesichtspunkte:

- Werden Sie sich eigener Verhaltens- und Denkmuster bewusst
- Sortieren Sie aus, welche Muster Sie beibehalten wollen und welche ein Update vertragen können.
- Stärken Sie Ihre Offenheit für Neues und Unbekanntes.
- Beziehen Sie unterschiedliche Sichtweisen auf Probleme und Fragen aktiv ein, indem Sie z.B. Mitarbeiter um Ihre Perspektive bitten.
- Lassen Sie sich durch neue Sichtweisen zu erweiterten Denkprozessen und besseren Lösungen anregen.
- Stellen Sie mehr Fragen, als das Sie Antworten vorgeben.
- Setzen Sie sich für die Ideen ihrer Mitarbeiter ein.
- Kontrollieren Sie sich selbst.

