

## Führungsrolle

# Mein Verständnis und meine Rolle – Führung, eine komplexe Aufgabe

Romy Möller



© phototechno/istock/Getty Images Plus

### Worum es geht

Oft entstehen beim Wort Führung Bilder wie Militär, Sport oder Manager im Chefsessel – ist das aber Führung? Was gibt es außer Kommando und Folgen noch? Was verstehen Sie persönlich unter Führung und wie zeigt sich das in Ihrem Schulleiteramt?

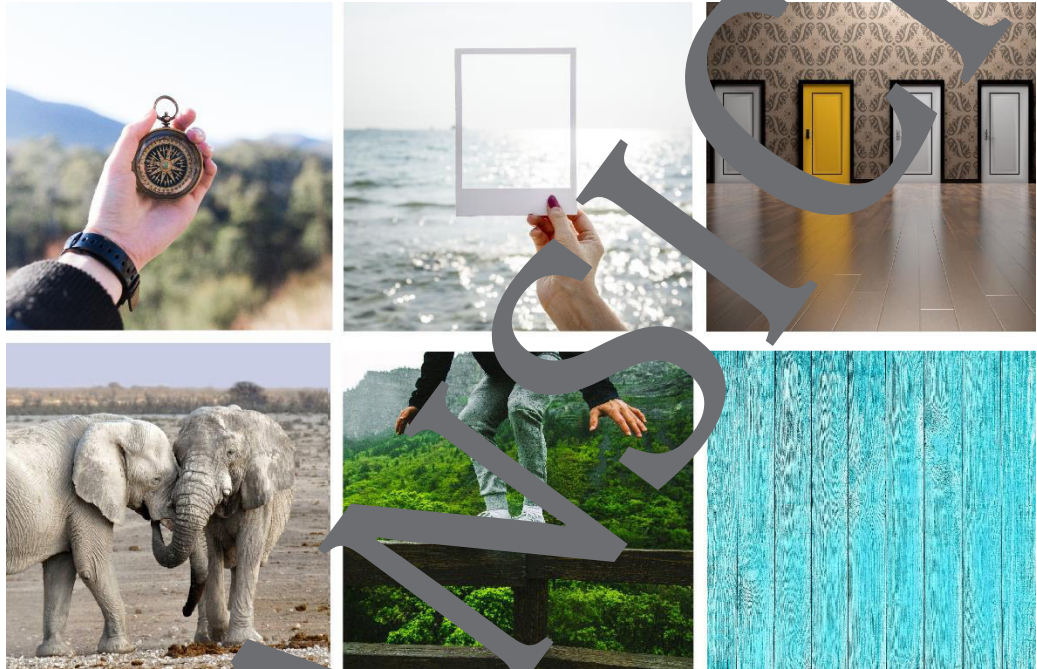
Mittlerweile gibt es zahlreiche Modelle zum Thema Führung – eins haben viele aber gemeinsam: Die EINE Führung gibt es nicht – es ist mehr ein Zusammenspiel aus verschiedenen Rollen und Situationen. Daher ist es wichtig, von Zeit zu Zeit immer wieder den eigenen Führungsstil unter die Lupe zu nehmen und zu reflektieren.

Durch das Bewusstwerden der eigenen Gedanken, Verhaltensweisen und Gewohnheiten, erhalten wir die Möglichkeit, situativ über unser Führungshandeln zu entscheiden – und dies ist notwendig, denn es gibt nicht per se einen besseren oder schlechteren Führungsstil, Führung hängt immer vom Kontext ab.

## 1. Führung?! – Was verstehen Sie darunter?

Wenn wir uns mit der eigenen Führung auseinandersetzen wollen und unser Führungsverständnis eventuell erweitern möchten, müssen wir uns zunächst bewusst werden, wo wir eigentlich starten. Daher möchte ich Sie zu einer kleinen Übung einladen:

Schauen Sie sich die folgenden sechs Bilder an. Welches Bild spricht Sie bezüglich Führung an? Wählen Sie eines aus und beschreiben Sie, weshalb Sie es gewählt haben. Lesen Sie weiter, dann weiter.



© pixabay

© RAABE 2020

Welches Bild haben Sie gewählt und wie haben Sie es für sich interpretiert? – Welches Verständnis von Führung steckt für Sie dahinter?

Vielleicht haben Sie das Bild mit dem Fotorahmen gewählt – jemand könnte damit den Fokus einer Führungskraft verbinden, jemand anderes wiederum den Weitblick und das Visionäre. Was war es für Sie?

Wichtig ist Ihre Deutung, denn damit werden Ihre unbewussten Gedanken zum Thema Führung sichtbar. Abhängig von dem eigenen Führungsverständnis zeigen wir ein entsprechendes Führungsverhalten, denn unsere Handlungen sind der Spiegel unser Gedanken.

Demnach gibt es in der Theorie verschiedene Führungsstile, zum Beispiel von autoritär über laissez faire zu kooperativ nach Kurt Lewin oder aber auch die sechs verschiedenen Stile nach Goleman.

Führungsstil	Verhaltensweisen
<b>Befehlend</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gibt Anweisungen und erwartet, dass dies ohne Rückfragen befolgt werden</li> <li>– Gibt Ziel und Weg vor, erklärt Entscheidungen nicht</li> <li>– Kaum Handlungsspielräume</li> <li>– Loyalität wird vorausgesetzt</li> </ul>
<b>Fordernd</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leistungsorientiert</li> <li>– Erwartet, dass vorgegebene Ziele hochmotiviert verfolgt werden</li> <li>– Nur der Erfolg zählt</li> <li>– Erwartet nicht nur 100%, sondern 120% von den Mitarbeitern, auch über das eigene Limit hinaus</li> </ul>
<b>Demokratisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bindet Mitarbeiter ein, fragt nach deren Meinung</li> <li>– Beteiligt Mitarbeiter am Entscheidungsprozess</li> <li>– Gibt Entscheidungsmacht zur Mitgestaltung</li> <li>– Informiert das Team rechtzeitig und schätzt die Kompetenz und das Wissen jedes Einzelnen</li> </ul>
<b>Gefühlsorientiert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geht offen und ehrlich mit Emotionen um – bei sich und im Team</li> <li>– Gerüche werden akzeptiert</li> <li>– Schafft einen Raum des Vertrauens</li> <li>– Ist aufmerksam für Probleme und Bedürfnisse der Mitarbeiter</li> <li>– Stärkt das WIR Gefühl im Team</li> </ul>
<b>Coachend</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Orientiert sich an den Stärken und Potentialen der Mitarbeiter und fördert deren persönliches Wachstum</li> <li>– Schafft Gelegenheiten zum Lernen und Gestalten durch eine positive Fehlerkultur</li> <li>– Regt Perspektivwechsel an und das Finden eigener Lösungen</li> <li>– Arbeitet unterstützend</li> </ul>
<b>Visionär</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspiriert und begeistert seine Mitarbeiter, gibt eine Vision vor, aber nicht den Weg dorthin</li> <li>– Stiftet Sinn durch ein übergreifendes WHY, bindet damit Mitarbeiter emotional an sich und die Organisation</li> <li>– Vermittelt den Mitarbeitern das Gefühl Teil eines Ganzen zu sein und Verantwortung zu tragen</li> <li>– Fördert Kreativität, Innovation und Querdenken</li> </ul>

# Sie wollen mehr für Ihr Fach?

## Bekommen Sie: Ganz einfach zum Download im RAABE Webshop.



**Über 5.000 Unterrichtseinheiten**  
sofort zum Download verfügbar



**Webinare und Videos**  
für Ihre fachliche und  
persönliche Weiterbildung



**Attraktive Vergünstigungen**  
für Referendar:innen  
mit bis zu 15% Rabatt



**Käuferschutz**  
mit Trusted Shops



Jetzt entdecken:  
**www.raabe.de**