

Grundformen von Führungsstilmodellen

Führungsstilmodelle

Mitarbeiter zu gewinnen, zu fördern und an den Verein zu binden ist eine Aufgabe des Vereinsvorstandes: "Die Mitarbeiterführung". Ziel dieser Art der Führung ist, unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation auf Mitarbeiter einzugehen und sie zu entfalten, so dass sie bestimmte gemeinsame organisatorische Ziele erreichen.

Zur Mitarbeiterführung gehören die Orientierung an den Mitarbeiter, an der Sache / Aufgabe und an der Position und Person der Führungskraft.

Erfolgreich führen bedeutet also, einen ausgewogenen Mittelweg zwischen Mitarbeiterorientierung, Leistungsorientierung und Selbstorientierung zu finden, das heißt:

- die Bedürfnisse der Mitarbeiter bilden einen wesentlichen Einflussfaktor
- die Vereinsführung hat sich Ziele und Maßnahmen gesetzt und verfolgt diese
- jede Führungskraft kennt sich selbst mit ihren Stärken, Grenzen und eigenen Bedürfnissen

Führungsmodelle beschreiben, wie die Führung u.a. im Verein in der Praxis aussehen soll. Die Wahl des Führungsmodells hat in jedem Fall einen entscheidenden Einfluss auf die Stimmung und Leistungsfähigkeit des jeweiligen Vereins und seiner Mitarbeiter.

Eine wesentliche Unterscheidung der einzelnen Techniken liegt darin, welche Führungsfunktionen im jeweiligen Konzept besonders hervorgehoben werden. Zu diesen Führungsfunktionen gehören insbesondere

- Zielfindung
- Planung
- Entscheidung
- Realisation
- Kontrolle

Die bekanntesten Formen der sog. "Management-by"-Methoden sind

- [Management by Objectives](#)
- [Management by Exception](#)
- [Management by Delegation](#)

Es existiert eine Vielzahl weiterer Methoden, wie z.B. das Management by Decision Rules (neben der Delegation von Entscheidungen werden genaue Entscheidungsregeln vorgegeben), Management by Motivation (verhaltensorientiertes Management-Konzept, das die Leistungsmotivation des Mitarbeiters in den Vordergrund stellt), Management by Results (hier wird neben der Delegation der Kontrollaspekt explizit hervorgehoben; es geht vorrangig um Ergebnisse) oder Management by Systems (dieses Konzept will nicht nur Teilaspekte berücksichtigen sondern soll als sog. "Totalmodell" komplexe Richtlinien für den gesamten Führungsablauf liefern).

Voraussetzung für alle diese Konzepte ist ein kooperativer Führungsstil. Autoritäre Führungsmethoden sind mit diesen Modellen nicht vereinbar sondern sollen vielmehr durch sie abgelöst werden.

Es muss festgehalten werden, dass das optimale, für alle Vereine anwendbare Führungsmodell nicht existiert. Vielmehr hängt die Wahl des Modells auch immer von den individuellen Gegebenheiten eines Vereins, der Situation und der betroffenen Menschen ab.

Quellen:

Führungsmodelle und Marketingorganisationen, Evelyn E. Hecking-Binder, Gabler

Handbuch der Führungspraxis, Ursula Oppermann-Weber, Cornelsen