



18.07.2024

## Schmusekurs oder Faust auf dem Tisch?

Welcher Führungsstil begegnet heutigen Bedürfnissen am Besten?

Guten Tag liebe Interessentin und lieber Interessent,

Streiks um mehr Geld, mehr Freizeit, mehr Home-Office, 4 Tage-Woche ... und das bei rückläufigem Geschäft. Wie dies wieder ins rechte Lot rücken? Das war die Frage, über die ich mich kürzlich mit dem Geschäftsführer eines renommierten Maschinenbau-Unternehmens unterhielt. Schnell diskutierten wir über die **Evolution der Führungskulturen in der modernen Arbeitswelt**.

Unsere Unterhaltung drehte sich um die zentrale Frage, ob ein **straffer Führungsansatz den zunehmend höheren Ansprüchen der Mitarbeiterschaft gegenübergestellt** werden sollte. Womöglich fördere gar der kooperative und mitarbeiterorientierte Führungsstil die veränderten Erwartungen der Belegschaft an die Arbeitsumgebung.

### Welcher Führungsstil ist der bessere?



Bisweilen liest man, dass US-Unternehmen eine Abkehr vom mitarbeiterorientierten Führungsstil vornehmen und Autorität fordern. Insbesondere in solch krisenbehafteten Zeiten.

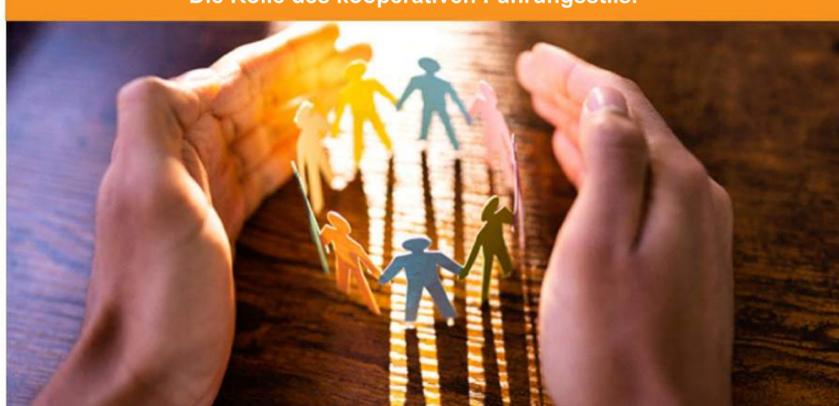
**Ansichten und Führungsstile verändern sich im Laufe der Zeit. Aber auch die Erwartungen von Mitarbeitenden.** So gab es einst eine Zeit, in der meist der (und weniger die) Vorgesetzte als äußerst versierte Fachkraft alles wusste und daher vorgab, was zu tun war. Heute ist es nur schwer vorstellbar, dass diese Methode zur Motivation von Mitarbeitenden geeignet sein soll.

Und dennoch lieben wir gerade in schlechten Zeiten Menschen, die scheinbar genau wissen, wo es langgeht. **Führernaturen, die Optimismus ausstrahlen und Vertrauen schaffen.** Etwas, was in den bewegten letzten Jahren selbst vielen Führungskräften abhanden gekommen ist.

Menschen Wege aufzuzeigen und Verlässlichkeit zu bieten ist nicht gleichzusetzen mit autoritärem Führen. Natürlich gibt es Situationen, in denen Entnscheidungen gegen die Interessen von Mitarbeitenden getroffen und umgesetzt werden müssen. Doch, so waren mein Gesprächspartner und ich uns einig, sollte dies nur situationsbedingt in Ausnahmefällen so erfolgen.

<<< [Termin für weitere Informationen](#) >>>

### Die Rolle des kooperativen Führungsstils.



Aus direkter Erfahrung heraus lobte der Geschäftsführer den kooperativen Führungsansatz für sein Unternehmen. Diese Art der Führung favorisiere

- die hohe Mitarbeiterbeteiligung,
- die gute Teamarbeit und
- eine offene Kommunikationskultur, basiert auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung.

Die **Einbeziehung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse** und die **Ermunterung, eigene Ideen einzubringen**, seien wesentliche Elemente ihres Erfolgs.

Die Vorteile dieses Ansatzes liegen nach seiner Darstellung klar auf der Hand. Und ich schließe mich seiner Meinung an. Ein Miteinander in der Arbeitswelt fördert die **Kreativität**, schafft ein **verbessertes Arbeitsklima** und zudem ein gesteigertes **Gefühl der Wertschätzung** bei jedermann. Das wiederum erhöht die **Motivation** und die **Leistungsbereitschaft** der Mitarbeitenden.

### Herausforderungen und Grenzen.



Trotz der zahlreichen Vorteile räumte der Geschäftsführer ein, dass der kooperative Führungsstil auch Herausforderungen mit sich bringt.

- Entscheidungsprozesse können sich verlängern,
- die Vielfalt an Meinungen kann zu internen Spannungen führen,
- die Führungskraft muss fähig sein, Diskussionen zu steuern und Entscheidungen auch gegen Widerstand durchzusetzen.

### Die Rolle des kooperativen Führungsstils.

Wir kamen in unserer Diskussion zu dem Schluss, dass kein Führungsstil allein alle Herausforderungen der modernen Arbeitswelt bewältigen kann. Ein **flexibler, situativer Führungsansatz**, der je nach Kontext zwischen verschiedenen Stilen wechselt, könnte die effektivste Lösung bieten. Die Anpassung der Führungskultur an die veränderten Bedürfnisse der Belegschaft und die Anforderungen einer dynamischen Arbeitswelt ist entscheidend.



### FAZIT:

Unsere Diskussion verdeutlichte, dass die Debatte um kooperativen versus autoritären Führungsstil eine tiefgehende Auseinandersetzung mit der Anpassung der Führungskultur an die sich wandelnden Bedürfnisse der Belegschaft darstellt und an die **Anforderungen der Schlüssel zu erfolgreicher und zukunftsorientierter Führung.**

Die Führungskultur sollte nicht als eine binäre Entscheidung betrachtet werden, sondern als ein **kontinuierlicher Prozess der Anpassung und des Lernens**, um den Herausforderungen einer sich schnell verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden. Die Erkenntnisse aus unserem Gespräch bestärken mich in der Überzeugung, dass ein situativ angepasster Führungsstil die Vielfältigkeit und Dynamik moderner Arbeitsumgebungen am besten adressiert.

Wollen Sie mit mir darüber reden? **Wählen Sie aus meinem Kalender einen Termin\***. Klicken Sie dazu auf den Button.

\* unverbindlich und kostenlos

[Termin aussuchen](#)

Mit freundlichen Grüßen aus Krefeld



Ihre  
*Karin Mar*

Karin Mar  
EXPERTIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE-GEWINNUNG IN MASCHINENBAU UND ELEKTROTECHNIK



Gefallen Ihnen diese Beiträge? Dann empfehlen Sie uns doch bitte Ihren Geschäftsfreunden und Kollegen. [Jetzt weiterempfehlen!](#)



**Prodatex GmbH**  
Am Plänksken 45 | D-47809 Krefeld  
T +49 2151 157180  
F +49 2151 15718220  
info@prodatex.de  
www.prodatex.de

Sitz: Krefeld  
Amtsgericht Krefeld HRB 7512  
Geschäftsführung: Karin M. Mar  
USt-ID: DE 218 494 633  
Informationen zum Datenschutz

Fotoquelle: CanvaPro