

Leadership versus Management

Worin liegt der Unterschied zwischen Management und Leadership? Warum braucht es sowohl Manager als auch Leader? Und welche Vorteile hat echtes Leadership? Leadership ist der Schlüssel zum Erfolg, wenn es um professionelles Change Management geht.

Die Entwicklung des Führungsstils über die letzten Jahre

Die grundlegenden Eigenschaften einer guten Führungspersönlichkeit haben sich über die letzten Jahre nicht geändert, wohl jedoch die Art und Weise, wie Unternehmen geführt werden.

Unternehmensleiter haben die besten Methoden eingesetzt, um bessere Erfolgsquoten zu erzielen, insbesondere mit Prozessoptimierungen und technologischen Hilfsmitteln zur Steigerung der Produktivität. Dennoch ist bei vielen ein Mangel an Leadership festzustellen.

Der Patriarchalismus ist tot. Leadership im 21. Jahrhundert ist wesentlich komplexer geworden und Veränderung wurde zur Konstanten. Eine Führungskraft braucht die Fähigkeit ihres Teams, um wettbewerbs- und anpassungsfähig zu bleiben. Der "New Age"-Leiter inspiriert, motiviert und erkennt die Stärken anderer, um ihr volles Potenzial zu nutzen und zu fördern.

Die Arbeit wird nicht von oben angeordnet, sondern im Inneren entschieden. Diese Änderung gibt den Mitarbeitenden das Gefühl, dass ihre Arbeit Sinn macht, Bedeutung hat und Kameradschaft fördert.

Leadership versus Management

Obwohl die Begriffe Management und Leadership anscheinend synonym verwendet werden, gibt es einige sehr deutliche Unterschiede.



Sowohl für Manager als auch Leader sind gute zwischenmenschliche Fähigkeiten, die Fähigkeit zu kommunizieren und zu inspirieren sowie saubere Delegation zum Erfolgsfaktor ihres Tuns geworden.

Jedes Unternehmen muss die Aufgaben, die die Mitarbeitenden übernehmen, planen und organisieren. Die Mitarbeitenden brauchen gleichzeitig Ermutigung und Inspiration, um sie in der besten Version ihrer selbst auszuführen. Die erfolgreichsten Organisationen haben deshalb eine funktionierende Kombination aus Managern und Leadern im Einsatz. Kleinunternehmer sind da schon

stärker gefordert, da sie sowohl die Elemente von Leadership als auch Management in einer Person vereinen müssen.

Unterschied zwischen Managern und Leadern

Manager üben die Funktionen des Planens, Organisierens, Kontrollierens und Leitens aus. Aber macht dies alle Manager zu Leadern?

Einige Manager besitzen sehr wohl die Fähigkeiten eines Leaders, aber nur dann, wenn sie die Mitarbeitenden inspirieren und ermutigen, die Produktivität ohne eiserne Faust zu steigern. Manager, die keine Leader sind, werden Mitarbeitende haben, die tun, was ihnen befohlen wird, weil sie dazu verpflichtet sind, und nicht, weil sie dazu ermutigt werden und sich wie ein integrales Rädchen im System fühlen.

Die Voraussetzungen für effektive Leadership hängt stark von einer guten Kommunikation ab. Sie soll andere inspirieren, Teil der kollektiven Vision und offen für Innovationen zu sein.

Gute Kommunikation ist entscheidend. Echte Leader müssen effektiv kommunizieren, in angespannten Situationen die Ruhe bewahren und im Wesentlichen ein Vorbild sein, was Zuhören und Einfühlungsvermögen für die Bedürfnisse des Teams miteinschliesst.

Inspiration entsteht durch den Einbezug der einzelnen Teammitglieder, indem man sie nach ihren Ideen fragt und ihnen die Instrumente an die Hand gibt, die zur Verwirklichung der gemeinsamen Vision beitragen.

Leadership bedeutet in einem gewissen Sinne also auch Innovation. Leadership versucht permanent, die Organisation in allen Bereichen zu verbessern und eine Innovationskultur zu fördern, die es allen Teammitgliedern erlaubt, ihre Ideen einzubringen.

Zudem sind Leader stets bestrebt, sich selbst und andere in ihrer Umgebung zu verbessern, um das Beste zu sein, was sie sein können.

Die Führungskompetenz eines Leaders

Die eigentliche Definition von Leadership ist schwer zu bestimmen und die Menschen werden unterschiedliche Meinungen dazu haben.

Sicherlich ist Leadership für jedes Unternehmen unerlässlich. Arbeitnehmende brauchen jemanden, von dem sie lernen und den sie sich als Vorbild nehmen können. Allerdings wird jede Führungskraft aufgrund der einzigartigen Einflüsse und Herausforderungen, denen sie in ihrem Leben begegnet ist, ihre eigenen Philosophien und Methoden haben.

Um ein Leader zu werden, ist es notwendig, einige wichtige Führungskompetenzen zu erkennen und zu optimieren, die in vielen Jahren der Leadershipforschung umrissen und bekräftigt wurden.

Die oberste Kompetenz ist Vertrauen. Eine Führungspersönlichkeit, welche keine Vertrauenskultur lebt, wird keine Leute finden, die bereit sind ihr zu folgen.

Hinzu kommt die Fähigkeit, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dies unabhängig davon, ob die Führungskraft allein zu entscheiden hat oder ob sie andere in den Entscheidungsprozess miteinbezieht.

Als Person soll eine Führungspersönlichkeit über eine hohe Sozialkompetenz verfügen. Dazu gehört, mit den Mitgliedern im Team zurechtzukommen, auch in angespannten Situationen ruhig zu bleiben, gegebenenfalls zu vermitteln und sich stets mit einer positiven Einstellung auf ein positives Ergebnis zu konzentrieren.

Vorteile von Leadership gegenüber Management

Die beiden Hauptvorteile, die Leadership gegenüber Management hat, liegen in der erhöhten Produktivität in Kombination mit hoher Arbeitsmoral der Mitarbeitenden.

Wenn eine Führungskraft Geschäftsaufgaben effektiv delegieren kann, indem sie die Stärken der verschiedenen Mitarbeitenden erkennt und die Arbeit entsprechend delegiert, führt dies zu erhöhter Produktivität, insbesondere wenn die Arbeitsmoral des Teams hoch ist.

Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, arbeiten selbst in schwierigen Zeiten härter. Die Herangehensweise des ganzen Teams und der Einbezug des Einzelnen in den Entscheidungsfindungsprozess gibt den Mitarbeitenden das Gefühl, geschätzt zu werden, und wenn sich jemand gut fühlt, wird er zweifelsohne sein Bestes geben.

Die Möglichkeit, dadurch Mitarbeitende langfristig zu binden, ist ein massiver Vorteil, da der Zeit- und Kostenaufwand für die Anwerbung und Ausbildung neuer Mitarbeiter ein nach wie vor stark unterschätzter Kostenfaktor darstellt.

Die Rolle der Führung im Veränderungsprozess

Die Umsetzung von Veränderungen in einer Organisation kann als störend empfunden werden und auf Widerstand stoßen. Mit professionellem Change Management wird versucht, eine möglichst reibungslose Veränderung sicherzustellen.

Das Veränderungsmanagement konzentriert sich in der Regel auf die Menschen und darauf, wie sie als Einzelpersonen und Teams das Ziel der Veränderung erreichen. Die Veränderung kann eine einfache Verfahrensänderung sein, bis hin zu bedeutenden Änderungen der Unternehmenspolitik oder der Gesamtstrategie.

Veränderungen sind unvermeidlich und professionelles Change Management unterstützt dabei, sie mit weniger Stress und Widerstand anzugehen.

Es gibt viele Modelle des Veränderungsmanagements. Allen gemeinsam sind jedoch folgende Merkmale:

- Seien Sie sich darüber im Klaren, was sich ändern muss und legen Sie fest, welche Ressourcen und Personen für eine erfolgreiche Umsetzung des Wandels erforderlich sind.
- Planen Sie die Änderung so, dass der Weg zum vorgeschlagenen Ziel deutlich erkennbar ist. Ein Schlüssel ist es, viele kleine Erfolge dem einen grossen Erfolg vorzuziehen.
- Gute offene Kommunikation ist für alle Veränderungen das A und O. Alle Schritte hängen von diesem entscheidenden Faktor ab.
- Der Mensch liebt den Fortschritt, aber hasst die Veränderung (Voltaire). Erfolgreiches Change Management wird dies berücksichtigen und den Betroffenen Mittel und Wege für einen reibungslosen Wandel an die Hand geben. Auch das Anerkennen und Feiern von Erfolgen und Meilensteinen wird dazu beitragen, die Wandlungsbereitschaft bei Teams und Einzelpersonen hoch zu halten.
- Veränderung ist immer ein fortlaufender Prozess; selbst die in den Anfangsphasen geplanten Strategien sind Veränderungen unterworfen. Die einzelnen Schritte sollen überwacht und analysiert werden, damit Anpassungen rechtzeitig vorgenommen werden können.

Bedeutung und Aufgabe von Leadership im Veränderungsmanagement

Leadership ist menschenorientiert und der Schlüssel liegt darin, sich auf die Mitarbeitenden zu konzentrieren und mit ihnen in Kontakt zu bleiben, denn ohne ihre Unterstützung wird der gewünschte Sollzustand nicht eintreten.

Für den Wandel müssen Führungskräfte transparent und rechenschaftspflichtig sein, um die besten Ergebnisse für alle zu erzielen. Wenn die Menschen hinter den Vorhang blicken können, werden sie mehr Verständnis und Bereitschaft aufbringen, den Wandel zu akzeptieren.

Wenn die Dinge nicht funktionieren, dann ist es Aufgabe des Leaders, den Wagen wieder auf Kurs zu bringen. Gerade in schwierigen Zeiten zeigt sich die wahre Qualität einer Führungspersönlichkeit. Sie ist dazu angehalten, als Vorbild voranzugehen und den Worten Taten folgen zu lassen. Leader sind Vorbilder, Motivatoren und Führer in einer Person und stellen so die Brücke zwischen der bestehenden Organisation und den angestrebten Neuerungen dar.

Kritische Erfolgsfaktoren für erfolgreichen Wandel auf den Punkt gebracht

Klarheit: Arbeiten Sie mit schlagkräftigen Argumenten für Veränderungen. Die Menschen müssen wissen und begreifen, warum eine Veränderung geschehen muss.

Effektive Leadership: Die Professionalität der Führungskräfte ist für das Promoten und Vorantreiben eines Veränderungsprozesses entscheidend.

Engagierte Mitarbeitende: Es muss nicht die gesamte Belegschaft hinter dem Wandel stehen. Wichtig ist, die treibenden Kräfte für das Vorhaben zu gewinnen.

Engagement auf allen Leadershipesebenen: Das Management muss geschlossen hinter den angestrebten Neuerungen stehen und diese gegenüber den Mitarbeitenden vertreten.

Menschen befähigen: Setzen Sie die Mitarbeitenden auf Ihren Stärken ein. Nur so können Sie mit dem vollen Engagement der Betroffenen rechnen.

Bedenken ansprechen: Die Menschen werden sich mit dem Wandel und seinen Auswirkungen beschäftigen. Daher ist es wichtig, ihnen in dieser Zeit besonderes Gehör zu schenken und ihre Ängste und Sorgen ernst zu nehmen.

Wie können wir Sie unterstützen?

Stehen Sie vor einem grösseren Veränderungsprozess? Und fehlen Ihnen allenfalls die zeitlichen oder fachlichen Ressourcen für eine professionelle Umsetzung? Dann haben wir ein treffendes Angebot für Sie.

Wir unterstützen Menschen dabei, über sich hinauszuwachsen. Oder wie es ein Kunde formulierte:

„Pascal von Gunten überzeugt durch eine äusserst angenehme, kollegiale Zusammenarbeit mit hoher Fachkompetenz. Er versteht es, emotionales und sachliches zu trennen und in jeder Situation objektiv und respektvoll zu bleiben. Bei seiner Arbeit geht er strukturiert, transparent, lösungsorientiert sowie verbindlich vor. Es gelingt ihm, auch in anspruchsvollen Situationen die Fäden zusammenzuhalten und Doppelspurigkeiten zu vermeiden. Seine Stärken und Glaubwürdigkeit konnte er als Geschäftsführer a.i. ideal einsetzen und somit den versprochenen und erwarteten Mehrwert absolut generieren. Ich stehe vollumfänglich hinter Pascal, schätze den Austausch mit ihm sehr und kann ihn bestens weiterempfehlen.“

Peter Wäspi, Verwaltungsratspräsident & Geschäftsführer, Repapress AG

Weitere Informationen zur Unternehmensentwicklung finden Sie unter: <https://www.vongunten-partner.ch/unternehmensentwicklung.html>

Bewerben Sie sich noch heute kostenlos zu einem Erstgespräch per Telefon oder Videochat und überzeugen Sie sich selbst von den Möglichkeiten einer zielgerichteten Unterstützung.

Für weitere Infos, Kundenmeinungen oder zusätzliche Fachartikel besuchen Sie unsere Homepage: www.vongunten-partner.ch.

von Gunten Executive Partner AG
Pascal von Gunten
Böhlstrasse 17
9300 Wittenbach

www.vongunten-partner.ch
info@vongunten-partner.ch
+41 79 755 28 54