Management oder Leadership

written by Christian Hafner | 22 April, 2024

Riskmanagement & IKS News

Management oder Leadership

Wer ist erfolgreicher: Der Typ Manager oder der Typ Leader?

Ist eine Unterteilung von Führungskräften in Manager und Leader sinnvoll? Oder führt das nicht nur zu Verwirrung und Missverständnissen?

Fragen Sie mich nach den unterschiedlichen Kriterien, bringe ich Manager mit Ordnung und Planung in Verbindung. Bei Leadern denke ich eher an Inspiration und die Fähigkeit, Veränderungen voranzutreiben.

Was sagt die Forschung dazu?

Abraham Zaleznik prägte die Vorstellung, dass Manager Ordnung schaffen, während Führungskräfte das Chaos tolerieren.

John Kotter betonte, dass Management auf Problemlösung und Vorhersehbarkeit abzielt, während Leadership Veränderungen zulässt und Menschen inspiriert.

Warren Bennis argumentierte, dass Manager verwalten, während Leader innovieren.

Schliesslich fand Oriana Bandiera heraus, dass Unternehmen, die von Leadern geleitet werden, besser abschneiden als solche, die von Managern geführt werden.

Trotzdem kann daraus nicht abgeleitet werden, dass die Leader den Managern vorzuziehen sind. Verschiedene Aufgaben benötigen unterschiedliche Arten von Führung. Zudem ist die Abhängigkeit der Leistung sicher nicht so eindimensional, wie das Forschungsergebnis glauben machen will.

Die Debatte über Manager versus Leader scheint dazu zu neigen, Menschen in Schubladen zu stecken, obwohl gute Führungskräfte Eigenschaften beider Rollen vereinen müssen.

Sowohl strategisches Denken als auch Instinkt spielen eine wichtige Rolle im

modernen Arbeitsplatz. Während strategische Veränderungen oder Budgetdiskussionen auf Analyse und Planung beruhen, können emotionale Entscheidungen und Instinkte in anderen Situationen wertvoll sein.

Die Fähigkeit, schnell zu denken, ist besonders wichtig, da der moderne Arbeitsplatz eine Fülle von Entscheidungen erfordert. Während langsameres Denken notwendig ist, um komplexe Probleme zu lösen, kann schnelles Denken dabei helfen, den Fluss von Entscheidungsprozessen aufrechtzuerhalten und analytisches Grübeln zu vermeiden.

Sowohl Management als auch Leadership spielen wichtige Rollen. Erfolgreiche Führungskräfte müssen in der Lage sein, zwischen beiden zu wechseln, je nach den Anforderungen der Situation.

Die reine Zuordnung von Führungskräften in die Kategorie Manager oder Leader ist auf jeden Fall ungenügend für Personalentscheide. Besser ist eine Orientierung an beobachtbarem Verhalten. Erfolgreiche Führungskräfte zeichnen sich durch folgende Verhaltensweisen aus:

1. **Sie setzen Standards und gehen mit gutem Beispiel voran.**

   Ein grosser Teil des Führungserfolgs ist auf das Mit-gutem-Beispiel-Vorangehen zurückzuführen.Das schafft auch die Glaubwürdigkeit, um negatives Verhalten konsequent bekämpfen und positives Verhalten belohnen zu können – sichtbar für alle.

2. **Sie lösen Probleme wirksam.**

   Führungskräfte müssen die Fähigkeit besitzen, komplexe Probleme zu identifizieren, Informationen zu sammeln, zu analysieren und Entscheidungen zu treffen.
   Teamführung erfordert ein ausreichendes Einfühlungsvermögen, um die Anliegen anderer zu verstehen. Wenn etwas schief geht, braucht ein guter Chef auch die Flexibilität, um seine Strategie anzupassen.

3. **Sie arbeiten radikal ergebnisorientiert.**

   Neben der Entwicklung und Kommunikation einer Vision müssen Führungskräfte auch darauf abzielen, konkrete Ergebnisse zu erzielen, indem sie Effizienz und Produktivität fördern und die Arbeit mit dem höchsten Wert priorisieren.Deshalb ist Kompetenz bei Führungskräften wichtiger als Charisma.
4. **Sie nehmen aktiv andere Perspektiven ein.**

   Erfolgreiche Führungskräfte beobachten Trends, erkennen Veränderungen im Umfeld, ermutigen Mitarbeiter zur Ideenfindung und treffen fundierte Entscheidungen auf der Grundlage von Analysen und objektiver Bewertung.Erfolgreiche Führungskräfte sind nahe bei ihren Teams und handeln eher als Coach denn als Inspirator.
5. **Sie unterstützen Andere.**

   Authentizität, echtes Interesse an den Bedürfnissen der Mitarbeiter und

die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen und zu inspirieren, sind entscheidend für Führungskräfte. Sie intervenieren bei Gruppenkonflikten, fördern die Effizienz und verhindern interne Spannungen.

Fazit: Erfolgreiche Führungskräfte müssen über ein breites Spektrum an Fähigkeiten verfügen, um effektiv zu führen und die Anforderungen des modernen Arbeitsplatzes zu erfüllen.

Ein grosser Teil des Führungserfolgs ist aber darauf zurückzuführen, dass Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und die Untergebenen bemerken, welche Standards gelten und welches Verhalten belohnt wird.

Quellen:

“When to trust your instincts as a manager” The Economist, 18. August 2022
“Would you rather be a manager or a leader?” The Economist, 23. Oktober 2023
“Decoding leadership: What really matters” McKinsey & Company
“The Skills Leaders Need” The Economist, 28. März 2019