Selbst- und Fremdwahrnehmung stimmen oft nicht überein[1]

Wie wollen Fachkräfte geführt werden? Und wie werden sie tatsächlich geführt? Diesen Fragen ging eine gemeinsame Studie der Online-Job-börse Stepstone und der Managementberatung Kienbaum nach.

Die Studie, für die rund 13.500 Fach- und Führungskräfte befragt wurden, zeigt, dass die ideale Führungskraft in den Augen der meisten befragten Fachkräfte so aussieht: Sie dient als Vorbild und vermittelt eine Vision, die die Mitarbeitenden motiviert (transformationaler Führungsstil). Gleichzeitig formuliert sie konkrete Ziele und gibt konstruktives Feedback (strategische Führung). Etwa neun von zehn Befragten würden es vorziehen, so geführt zu werden. 84 Prozent ist es zudem wichtig, dass ihre Führungskraft wertorientiert handelt und die Selbstständigkeit der Mitarbeiter fördert (ethische Führung).

Eine transaktionale Führung hingegen, bei der die Mitarbeitenden strenger Kontrolle unterliegen und je nach Erreichen der festgesetzten Ziele belohnt oder bestraft werden, lehnen rund 78 Prozent der befragten Fachkräfte ab. Auf ebenso wenig Gegenliebe stößt die Laissez-faire-Führung, bei der keine aktive Führung stattfindet - 73 Prozent der Fachkräfte sehen diesen Führungsstil als nicht ideal an. Fachkräfte wissen also, was sie wollen und was sie nicht wollen.

Es zeigt sich jedoch, dass nur eine Minderheit der Fachkräfte so geführt wird, wie sie es bevorzugt - während die Führungskräfte jedoch ein ganz anderes Bild von sich haben. Die Eigen- und Fremdwahrnehmung des Führungsstils stimmen hier nicht überein. So sieht sich die Mehrheit der befragten Führungskräfte als strategische, ethische und transformationale Führungskraft. Aber nur 29 Prozent der Fachkräfte attestieren ihren Führungskräften einen strategischen Führungsstil.

Transformationale Führung erleben sogar nur 21 Prozent der Befragten, und ethisch geführt fühlt sich nicht einmal jeder Zehnte. Um dieser abweichenden Wahrnehmung entgegenzuwirken, empfehlen die Studienautoren den Führungskräften - wenig überraschend -, sich kontinuierlich Feedback einzuholen. So könnten sie erfahren, wie sie tatsächlich wirken und die Mitarbeitenden würden sich gleichzeitig wertgeschätzt und wahrgenommen fühlen.

[1] Quelle: managerSeminare; Heft 249; Dezember 2018