



Das XLNC-Führungsmodell - Kontinuum der Führungsstile¹

Das Führungsmodell XLNC (spricht man wie das englische Wort „Excellence“ für Exzellenz) besteht aus insgesamt sechs Führungsstilen, die sowohl das klassisch transaktionale wie auch das transformationale Führungsverständnis berücksichtigen.

Die Stile im Einzelnen:

1. Der normative Stil („Do it my way!“)

Der normative Stil setzt den eigenen Leistungsanspruch und die eigene präferierte Vorgehensweise als Norm - die Führungskraft schreitet selbst, mit gutem Beispiel' voran. Nach diesem Maßstab werden die Mitarbeiter mit großer Klarheit gesteuert und geprägt. Mit dem normativen Stil geht oft zwangsläufig eine detaillierte Überprüfung der Aufgabenerledigung einher. Mitarbeiter erhalten vergleichsweise wenig Raum für eigene Sichtweisen oder gar Vorgehensweisen.

2. Der direktive Stil („Just do it!“)

Kennzeichnend für diesen Stil ist, dass er eine klare Erwartungshaltung formuliert und ein gewünschtes Ergebnis vorgibt. Die den direktiven Stil einsetzende Führungskraft bezieht deutlich Position und trifft kraftvolle Entscheidungen. Mitarbeiter werden eher nicht mit einbezogen. Führungskräfte, die den direktiven Stil einsetzen, vertreten konsequent ihre eigene Meinung und sind in der Lage, diese auch durchzusetzen.

3. Der partizipative Stil („Be part of it!“)

Der partizipative Stil zielt darauf ab, Mitarbeiter frühzeitig und mitverantwortlich in Prozesse einzubinden, sie bei der Festlegung von Zielen zu beteiligen und Entscheidungen gemeinsam zu treffen. In diesem Stil gewährt die Führungskraft meist erhebliche Gestaltungsfreiräume und agiert kooperativ. Die Vorgehensweise ist konsensorientiert bis demokratisch.

4. Der integrative Stil („Together we are strong!“)

Vorrangiger Fokus des integrativen Stils ist es, den Zusammenhalt unter Mitarbeitern, gute zwischenmenschliche Arbeitsbeziehungen und eine harmonische Zusammenarbeit fördern. Der Stil zielt darauf ab, eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, Konflikte eher zu

¹ Quelle: wirtschaft+weiterbildung; 02/2019; S.35

MEHR LEBEN IM UNTERNEHMEN

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN - KOMMUNIKATION SICHERN - GESUNDHEIT FÖRDERN

// Unternehmensinformation

XLNC-Führungsmodell
Kontinuum der Führungsstile

vermeiden oder frühzeitig konstruktiv zu bearbeiten, integriert unterschiedliche Meinungen, Persönlichkeiten und interkulturelle Aspekte.

5. Der coachive Stil („Yes you can!“)

Der coachive Stil (Führungskraft als Coach) stellt die langfristige (Weiter-)Entwicklung der Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Dieser Stil fokussiert aktiv auf die wichtigsten Stärken und das Leistungsvermögen der Mitarbeiter und verfolgt klare Potenzialentwicklungsziele. Er leistet ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ und ermutigt Mitarbeiter zu eigenständigem Arbeiten. In diesem Stil zeigen sich Führungskräfte fehlertolerant und reflektieren mit den Mitarbeitern Gründe und Hintergründe für Erfolge und Misserfolge.

6. Der inspirative Stil („I have a dream!“)

Führungskräften, die den inspirativen Stil pflegen, gelingt es, ihre Mitarbeiter für übergeordnete Ziele und das große Ganze zu begeistern, eine lebendige Vision zu vermitteln und langfristige Orientierung zu geben. Der Stil demonstriert auch in schwierigen Situationen einen positiven, nach vorne gerichteten Blick und stärkt die Eigenmotivation und die Eigenverantwortlichkeit von Mitarbeitern. www.xlnc-leadership.com

Foto: iStock