











	Führungsstile	 Pro & Kontra 	 Wann verwenden?	 Wie entwickeln?
GOLEMAN'S SIX LEADERSHIP STYLES	Visionary (visionär) 	<ul style="list-style-type: none"> + Inspiriert und motiviert für eine gemeinsame Vision + Schafft Hoffnung und ein positives Klima + Fokus auf das große Ganze ● Ineffektivität infolge unrealistischer Visionen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wenn die Organisation eine neue Vision oder Richtung braucht ○ In Zeiten des Wandels 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Schwerpunkt auf der Steigerung von Fachwissen, Weitblick, Selbstvertrauen und Einfühlungsvermögen ☞ Verbesserung der Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten
	Coaching (coachend) 	<ul style="list-style-type: none"> + Fördert das Potenzial + Stärken ausbauen und Schwächen abmildern + Baut engagierte, loyale Mitarbeitende auf ● Risiko, als einflussnehmend zu erscheinen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wenn Teammitarbeitende Hilfe beim Aufbau langfristiger Fähigkeiten benötigen ○ Für Teammitarbeitende, die ein Coaching oder Mentoring benötigen 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Teilnahme an informellen Coaching- und Mentoring-Sitzungen ☞ Lernen Sie Ihr Team kennen, um besser zu verstehen, wann Beratung erforderlich ist
	Affiliative (unterstützend) 	<ul style="list-style-type: none"> + Fördert Harmonie und emotionale Unterstützung + Aufbau von starken Beziehungen und Loyalität + Effektiv in vertrauensbildenden Umgebungen ● Vermeidet kritisches Feedback oder Konfrontation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bei Spannungen oder Konflikten im Team ○ Wenn das Vertrauen innerhalb des Teams gestört ist ○ In stressigen Zeiten, wenn Motivation gefragt ist 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Konfliktlösungs- und Optimismusfähigkeiten erlernen ☞ Konzentration auf den Umgang mit Emotionen innerhalb des Teams, um die Integration zu fördern und Konflikte zu lösen
	Democratic (demokratisch) 	<ul style="list-style-type: none"> + Wert auf Gruppeninput und Transparenz legen + Fördert die Gemeinschaft und den Informationsaustausch + Sicheres Umfeld für Feedback ● Zeitaufwändiger Entscheidungsprozess ● Bevorzugt möglicherweise den Konsens gegenüber dem Fachwissen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Um das Team für eine Idee zu gewinnen oder einen Konsens herzustellen ○ Bei der Suche nach Beiträgen von motivierten, sachkundigen und fähigen Teammitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Das Team in die Problemlösung und Entscheidungsfindung einbeziehen ☞ Verbesserung des aktiven Zuhörens und der Moderationsfähigkeiten
	Pacesetter (antreibend) 	<ul style="list-style-type: none"> + Fokus auf Leistung und hohe Standards + Angetrieben, ehrgeizige Ziele zu erreichen + Geeignet für talentierte und selbstgesteuerte Teams ● Negative Auswirkung auf die Moral des Teams ● Betonung der Ergebnisse über den Menschen ● Risiken für Innovation und langfristige Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wenn schnell hochwertige Ergebnisse von einem motivierten Team benötigt werden 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Schwerpunkt auf der Verbesserung der Teamleistung durch Techniken ☞ Hochleistungs-Coaching zur Maximierung der Effektivität
	Commanding (befehlend) 	<ul style="list-style-type: none"> + Gibt klare Anweisungen und ist entscheidungsfreudig + Effektiv bei schwierigen Entscheidungen + Geeignet für mutige, unpopuläre Entscheidungen ● Negative Auswirkungen auf die Moral des Teams ● Schafft ein Klima der Angst und des Stresses ● Konzentration auf Aufgaben und nicht auf Personen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ In Krisensituationen für rasche Veränderungen ○ Bei problematischen Teammitarbeitenden, die eine sofortige Lösung erfordern 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Seien Sie vorsichtig bei der Entwicklung dieses Stils ☞ Lernen Sie Krisenmanagement, schnelle Entscheidungsfindung und die Fähigkeit, mitzudenken