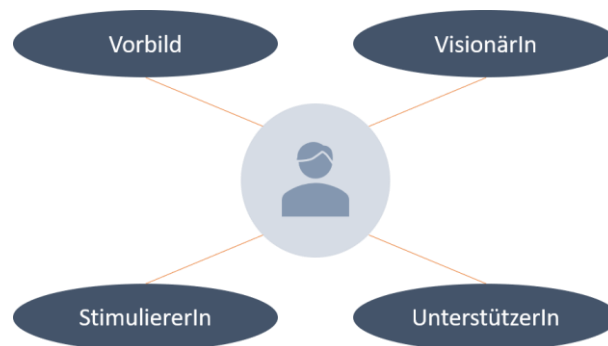


Transformationale Führung

Transformationale Führung ist eine Form des Führens, die den Fokus auf Sinnvermittlung und Motivation durch innere Anreize legt. So versucht die Führungskraft, dass sich ihre Mitarbeitenden mit ihrer Vision identifizieren und zu größerer Selbstverwirklichung angetrieben werden [1]. Transformationale Führung hat dadurch positive Effekte auf subjektive und objektive Erfolgskriterien der Führung [2; 3]. Somit ist sie der transaktionalen Führung, welche rein über monetäre Anreize, Druck oder bedingte Belohnungen erfolgt, überlegen. Zusätzlich steht transformationale Führung in positivem Zusammenhang mit der Gesundheit der Mitarbeitenden [4].



Was ist die Rolle der Führungskraft bei transformationaler Führung?



Generell lassen sich vier Aufgaben der transformationalen Führungskraft identifizieren:

- Führungskraft als Vorbild: fachlich und moralisch ist die Führungskraft glaubwürdiges Vorbild für ihre Mitarbeitenden
- Führungskraft als VisionärIn: mit attraktiven Visionen motiviert und bestärkt sie ihre Mitarbeitenden
- Führungskraft als UnterstützerIn: sie erkennt die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden und fördert diese gezielt
- Führungskraft als StimuliererIn: eine kritische Haltung zum Status Quo und kreative Lösungsansätze werden von der Führungskraft belohnt



Wie kann eine Führungskraft transformational führen?

Eine Änderung oder ein Ausbau des Führungsverhaltens lässt sich nicht von heute auf morgen vollziehen. Allerdings gibt es einige Möglichkeiten, transformationale Führung im Alltag umzusetzen [4].

- Erläutern Sie den Sinn hinter Aufgaben und zeigen Sie auf, wozu diese Aufgabe beiträgt
- Setzen Sie Ziele, die diesen Sinn widerspiegeln
- Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden herausfordernde Aufgaben, um ihnen zu zeigen, dass Sie sie fordern und gleichzeitig in ihre Fähigkeiten vertrauen



- Regen Sie Ihre Mitarbeitenden an, Probleme zunächst selbst zu lösen, bevor sie zu Ihnen kommen
- Geben Sie Ihren Mitarbeitenden Raum, eigene Ideen einzubringen, Vorschläge zu machen und auch konstruktive Kritik zu äußern
- Orientieren Sie sich an den Stärken Ihrer Mitarbeitenden, auch bei der Aufgabenverteilung
- Gehen Sie auf Bedürfnisse und Motive Ihrer Mitarbeitenden (bis zu einem gewissen Grad) ein, um Ihnen zu signalisieren, dass Sie sie als Mensch wahrnehmen und sie achten
- Leben Sie das, was Sie Ihren Mitarbeitenden sagen, um Authentizität zu gewährleisten
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei Möglichkeiten sich weiterzuentwickeln

Quellen: [1] Kauffeld S., Ianiro-Dahm P.M., Sauer N.C. (2019) Führung. In: Kauffeld S. (eds) Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin, Heidelberg.
[2] Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901–910.
[3] Felfe, J. (2009). Mitarbeiterführung. Göttingen: Hogrefe.
[4] Struhs-Wehr, K. (2017). Betriebliches Gesundheitsmanagement und Führung. Wiesbaden: Springer.