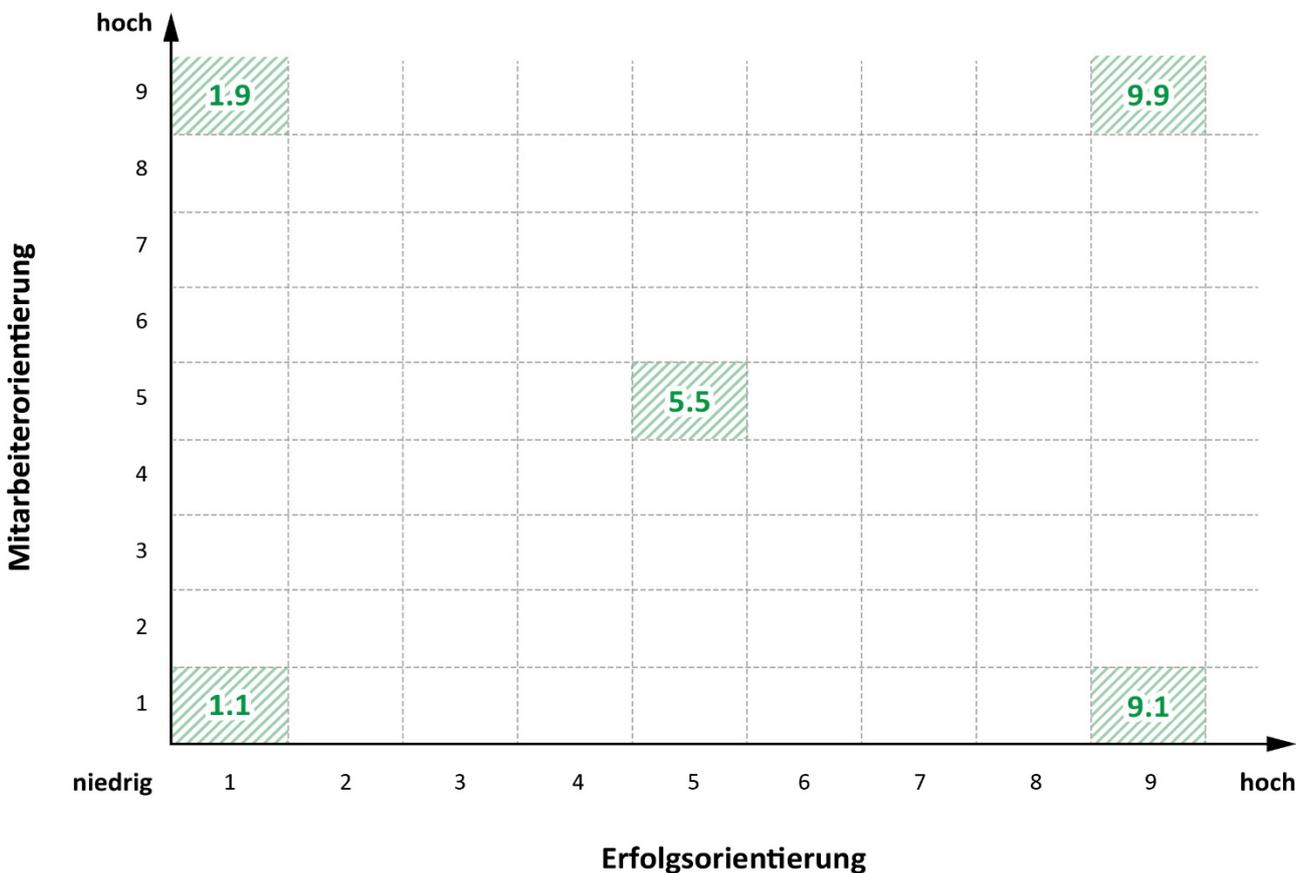


Robert R. Blake und Jane S. Mouton haben in ihrem Buch „Managerial Grid“ (1964) ein verhaltenstheoretisches Führungskonzept vorgestellt, das 2 Dimensionen umfasst: Die Erfolgs- und die Mitarbeiterorientierung.

Das Verhaltensgitter zeigt die polaren Gegensätze zwischen einer Fokussierung auf den Erfolg und einer Fokussierung auf den Menschen. Die beiden Eckpunkte und der Mittelpunkt des Gitters bilden 5 typische Führungsstile.



Führungsverhalten Typ 1.1:

Geringe Einwirkung auf Ergebnisse und Menschen

Der Vorgesetzte zeigt wenig Interesse an der Produktion sowie an den Mitarbeitern. Es wird vermieden, in Probleme zu geraten, um nicht für Fehler verantwortlich gemacht werden zu können. Der Stil resultiert in Desorganisation, Unzufriedenheit und Disharmonie aufgrund des Mangels an effektiver Führung.

Führungsverhalten Typ 1.9:

Dominanz zwischenmenschlicher Beziehungen

Der beziehungsorientierte Vorgesetzte zeigt wenig Interesse für die Produktion und Aufgaben, dafür jedoch ein hohes Interesse an den Mitarbeitern. Der Sicherheit sowie dem Wohlbefinden der Mitarbeiter wird viel Aufmerksamkeit entgegengebracht. Die Hoffnung besteht darin, auf diese Weise die Leistung der Mitarbeiter zu erhöhen. Das Resultat besteht in einer freundlichen Atmosphäre, die jedoch zu keiner produktiven Arbeitsweise führt.

Führungsverhalten Typ 5.5:

Kompromissbereitschaft, wenig Konflikte und Balance zwischen extremen Forderungen

Der Mittelweg. Der Vorgesetzte versucht die konkurrierenden Ziele des Unternehmens und die Bedürfnisse der Mitarbeiter in Balance zu bringen. Sowohl der Produktion als auch den Personen wird Beachtung geschenkt. Die Leistung soll angemessen sein. Das Resultat besteht jedoch in Kompromissen, in denen weder die Bedürfnisse der Produktion, noch die der Mitarbeiter zur vollsten Zufriedenheit erfüllt werden können.

Führungsverhalten Typ 9.1:

Dominanz des Leistungsstrebens, keine Beachtung menschlicher Faktoren

Das primäre Interesse gilt der Produktion sowie den Sachaufgaben, dahingegen wenig den Mitarbeitern. Es handelt sich um einen aufgabenorientierten Vorgesetzten, der dementsprechend einen autoritären Führer verkörpert. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter werden als unwichtig empfunden. Es entsteht nur wenig Raum für Kooperation und Zusammenarbeit. Dadurch wird kurzfristig eine hohe Produktion erreicht, welche jedoch durch eine hohe Personalfuktuation unvermeidlich verloren geht.

Führungsverhalten Typ 9.9:

Hohe Arbeitsleistung bei gutem Betriebsklima

Dieser Stil stellt den optimalen Führungsstil dar, beide Orientierungen sind optimiert. Der Vorgesetzte schenkt sowohl der Produktion als auch den Mitarbeitern sehr viel Beachtung. Er regt Teamarbeit sowie unterstützenden Einsatz unter den Mitarbeitern an. Die Arbeitnehmer werden als Teil des Unternehmens gesehen und werden in verschiedene Entscheidungsprozesse bzgl. des Unternehmenszwecks sowie den Produktionsanforderungen einbezogen werden. Die Basis bilden die Werte Respekt und Vertrauen. Dadurch sind die Motivation sowie die Produktivität hoch.