

Grundformen von Führungsstilmodellen

Führungsmodell: Management by Objectives (MbO)

Eine der bekanntesten Formen der "Management by..."-Konzepte ist das Management by Objectives, also das "Führen durch Zielvereinbarung".

Im Mittelpunkt dieses Führungsmodells steht die Zielsetzung. Die Ziele des Vereins werden auf die verschiedenen Organisationsebenen übertragen (Vereinsziel => Abteilungs-/Spartenziele => Ziele der Übungsleiter etc.). Dies bedeutet, die Einzelziele des Mitarbeiters, der Abteilung / Sparte - bauen aufeinander auf und müssen auf die Vereinsziele abgestimmt sein.

Wesentliche **Voraussetzungen für das Gelingen** dieses Führungsmodells sind:

- Aufgabengebiete, Befugnisse und Verantwortung des Einzelnen müssen eindeutig definiert und zu anderen Aufgabengebieten abgegrenzt werden
- Eine klare Organisation der Vereinsführungsebene mit eindeutig festgelegten Verantwortungsbereichen ist notwendig
- Es bedarf eines Kontrollsystems zur Ergebnisanalyse
- Der Verein benötigt qualifizierte (!), selbständig arbeitende Mitarbeiter.
- Messbare Ziele müssen vorhanden sein (Definition nach SMART - Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch und Terminiert)

Der Nachteil des Management by Objectives (MbO) ist, dass diese Methode sich schwerpunktmäßig auf Zahlen konzentriert, also nur Mengen oder Beträge erfasst und dadurch andere Dinge wie das soziale Gefüge, die Vereinsseele schnell vernachlässigt werden.

Dennoch spielt dieses Modell eine besondere Rolle unter den Führungsmodellen, da es die finanziellen Grundlagen des Vereins sichern hilft, Delegation und Mitarbeiterentwicklung gefördert werden.

Das Ziel des MbO ist das aktive Beitragen des Mitarbeiters zum Erreichen der Vereinsziele. Dadurch werden Eigeninitiative und Leistungsmotivation der Mitarbeiter gefördert.

Vorteile des Konzeptes:

- Ein an Zielen orientiertes Handeln ist in der Regel effizienter und erfolgreicher als ein Handeln "auf gut Glück".
- Wird der Mitarbeiter in die Festsetzung der Ziele eingebunden, trägt dies entscheidend zu einer Verbesserung des Führungsverhaltens bei. (Möglich bei diesem Führungsmodell ist jedoch auch eine autoritäre Zielvorgabe; diese würde sich dementsprechend negativ auf die Motivation auswirken.)
- Die Erwartungen des Vorsitzenden, Schatzmeisters etc. und der Mitarbeiter können klar definiert und miteinander abgestimmt werden.
- Stärken und Schwächen des Einzelnen können erkannt und die Mitarbeiter entsprechend gefördert werden.

Quellen:

SCHNECK, O. (1998): Lexikon der Betriebswirtschaft.

Führungsmodelle und Marketingorganisationen, Evelyn E. Hecking-Binder, Gabler