

Kurz-Übersicht
Situativ Führen
nach K.Blanchard



*Ungleiche Wesen gleich zu behandeln ist nicht
Gerechtigkeit sondern Gleichmacherei.*

Entwicklungsphasen

nach K. Blanchard

Der Entwicklungsstand von Mitarbeitern ist (situativ und bezogen auf konkrete Tätigkeiten) gekennzeichnet durch:

- **Kompetenz**
Ziel- oder aufgabenspezifisches Wissen und Fertigkeiten
Übertragbares Wissen und Fertigkeiten
- **Engagement**
Motivation
Selbstvertrauen



E 4	der Spitzenkönner mit hoher Kompetenz & hohem Engagement
E 3	der leistungsfähige Aufsteiger mit hoher Kompetenz & schwankendem Engagement
E 2	der enttäuschte Einsteiger mit etwas Kompetenz & wenig Engagement
E 1	der begeisterte Anfänger mit geringer Kompetenz & hohem Engagement

Führungs-“Bedarf“

nach K. Blanchard

Mitarbeiter benötigen von ihrer Führungskraft zur persönlichen Weiterentwicklung:

- dirigierendes Verhalten
sachorientiert | Kompetenz
- unterstützendes Verhalten
personenorientiert | Engagement



E 4	Ein Mitarbeiter mit hoher Kompetenz & hohem Engagement braucht wenig dirigierendes, wenig unterstützendes Verhalten.
E 3	Ein Mitarbeiter mit hoher Kompetenz & schwankendem Engagement braucht wenig dirigierendes, stark unterstützendes Verhalten.
E 2	Ein Mitarbeiter mit etwas Kompetenz & wenig Engagement braucht stark dirigierendes, stark unterstützendes Verhalten.
E 1	Ein Mitarbeiter mit geringer Kompetenz & hohem Engagement braucht stark dirigierendes, wenig unterstützendes Verhalten.

Führungs-Stile

nach K. Blanchard

Der Führungsstil von Vorgesetzten ist gekennzeichnet durch:

- **dirigierendes Verhalten**
sachorientiert | Kompetenz
Strukturieren
Organisieren
Fertigkeiten vermitteln
Kontrolle
- **unterstützendes Verhalten**
personenorientiert | Engagement
Ermutigen
Zuhören
Fragen
Erklären



E 4	Delegieren wenig dirigierendes, wenig unterstützendes Verhalten
E 3	Sekundieren wenig dirigierendes, stark unterstützendes Verhalten
E 2	Trainieren stark dirigierendes, stark unterstützendes Verhalten
E 1	Delegieren stark dirigierendes, wenig unterstützendes Verhalten

Situativ Führen

nach K. Blanchard

Der Führungsstil von Vorgesetzten sollte sich an der Entwicklungsstufe des Mitarbeiters bezogen auf die jeweilige Tätigkeit orientieren.

Je nach Entwicklungsphase variiert das Führungs- und Entscheidungsverhalten.



E 4	Delegieren Mitarbeiter entscheidet	S 4
E 3	Sekundieren Austausch der Sichtweisen, gemeinsame Entscheidung	S 3
E 2	Trainieren Austausch der Sichtweisen, Führungskraft entscheidet	S 2
E 1	Dirigieren Führungskraft entscheidet	S 1