

Situatives Führen

Die aufgeführten Schritte 1. bis 4. ermöglichen ein auf die konkreten Bedürfnisse des Mitarbeiters abgestimmtes Führungsverhalten. Arbeiten Sie die Inhalte im Dialog mit Ihren Mitarbeitern aus und stärken so deren Commitment!

Ziele setzen!

So erstellen Sie SMARTe Ziele & Aufgaben:

- S** = Was ist es spezifisch?
- M** = Ist das Ziel messbar!
- A** = Ist es für den MA ebenso attraktiv?
- R** = Ist es auch realistisch?
- T** = Sind die Termine definiert?

1.

Diagnose!

Auf welcher der vier Entwicklungsstufen (ES) befindet sich der Mitarbeiter?

Fragen für die Diagnose;

1. Wie hoch ist die Kompetenz? Dabei wird unterschieden zwischen Wissen & Können!
2. Wie hoch ist das Engagement? Dabei wird unterschieden zwischen Motivation & Selbstvertrauen!

Dies erlaubt eine Zuweisung in eine der vier Entwicklungsstufen:

- E1** -> Wenig Kompetenz, hohes Engagement;
- E2** -> Einige Kompetenz, wenig Engagement;
- E3** -> Mässige Kompetenz, schwankendes Engagement;
- E4** -> Hohe Kompetenz, hohes Engagement

2.

Führungsstil bestimmen!

Basierend auf der gewählten Entwicklungsstufe (E 1 – E 4) wird hier der passende Führungsstil (FS) bestimmt:

- Anpassung des FS;**
- FS 1 – Dirigierender FS**
> Verhalten: stark dirigierend, wenig unterstützend!
 - FS 2 – Trainierender FS**
> Verhalten: stark dirigierende, stark unterstützend!
 - FS 3 – Unterstützender FS**
> Verhalten: wenig dirigierend, stark unterstützend!
 - FS 4 – Delegierender FS**
> Verhalten: wenig dirigierend, wenig unterstützend!

3.

Anwendung des FS!

Jetzt erfolgt die Anwendung des gewählten Führungsstils. Im Vordergrund stehen dabei:

- FS1 - Dirigieren;**
Aufbau von Kompetenzen!
- FS2 - Trainieren;**
Weitere Anleitungen und zusätzliche Energie geben!
- FS3 - Sekundieren;**
Vertrauen des MA in dessen Können stärken!
- FS4 - Delegieren;**
Engagement des MA schätzen!

4.