

# Situativ führen

Zwischen Ihren Mitarbeitenden wird es große Unterschiede geben. Die eine erbringt stetig gute Leistungen, der andere fühlt sich rasch überfordert. Daher kann es keinen einheitlichen Führungsstil geben.

*Jeder Mitarbeitende ist anders und sollte deshalb auch anders geführt werden.*



## BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie können Sie einzelne Mitarbeitende richtig einschätzen?
- Welche Bedeutung haben dabei deren Leistungen und deren Motivation?
- Wie können Sie Mitarbeitende mit unterschiedlicher Leistung und unterschiedlicher Motivation am besten führen?
- Welche Rolle spielen dabei die Potenziale der Mitarbeitenden und deren Leistungsperspektive?



**Nach welchen Kriterien bewerten Sie die Leistungen und die Motivation Ihrer Mitarbeitenden? Wie gehen Sie konkret vor?**

**Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?**

## Keywords

aktuelle Leistung Anleiten Delegieren Dirigieren Kompetenz Kontrollieren  
Leistungsperspektive Leistungsträger Motivation Motivieren Problemmitarbeiter  
situative Führung Star Talent

## Führen Sie individuell

Unterschiedliche Mitarbeitende bringen verschiedene Voraussetzungen mit, unterscheiden sich in ihren beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen. Sie interessieren sich für neue Entwicklungen in ihrem Fachgebiet oder kümmern sich allein um ihre Arbeit, die sie „wie immer“ erledigen. Selbst bei einer vergleichbaren Fachkompetenz zeigen sie unterschiedliche Motivation, lassen sich für eine Aufgabe unterschiedlich überzeugen oder begeistern.

Was nichts anderes bedeutet, als dass jeder Mitarbeitende anders geführt werden muss, abhängig von seiner Kompetenz und seiner Motivation, abhängig von der Situation, in der er sich befindet. Vielleicht müssen Sie als Führungskraft den einen oder anderen Mitarbeitenden einmal etwas „härter rannehmen“, mehr anweisen, mehr kontrollieren, einen anderen Mitarbeitenden können Sie „an der langen Leine“ führen, selbstständig arbeiten und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen lassen.

Um diese individuellen Unterschiede zu berücksichtigen und einzelne Mitarbeitende richtig anzusprechen, sollten Sie die Grundlagen der situativen Führung kennen.

**Situative Führung** bedeutet, auf die Individualität des einzelnen Mitarbeitenden einzugehen, die speziellen Neigungen und Fähigkeiten zu erkennen und zu nutzen. Durch eine individuelle Ansprache können Sie sicherstellen, dass Ihre Mitarbeitenden ihre Aufgaben so gut wie möglich erledigen.

Was für Sie als Führungskraft bedeutet:

1. Sie müssen das individuelle Potenzial jedes einzelnen Mitarbeitenden einschätzen.  
Alle Mitarbeitenden bringen ihren unterschiedlichen „Reifegrad“ in Bezug auf ihre Aufgaben mit. Kennzeichnend sind die jeweilige Kompetenz und das Engagement – oder einfach ausgedrückt: das Können und das Wollen.
2. Sie müssen den jeweils angemessenen Führungsstil finden.  
Mithilfe der beiden Kriterien Kompetenz und Motivation können Sie bestimmen, wie der einzelne Mitarbeitende geführt werden sollte.
3. Sie müssen dies konsequent in Ihrem Führungsverhalten umsetzen.  
Um Mitarbeitende mit geringer „Reife“ müssen Sie sich intensiver kümmern. Mitarbeitende mit hohem Potenzial lassen Sie selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten.