MODULBESCHREIBUNG

Vom Modell zum Alltag: situatives Führen auf dem Prüfstand

Adaptives Modul | ~20 min

Als praktische Fortsetzung der Einführung in das situative Führen zeigt dieses Modul, worauf es in der Anwendung ankommt: vier Diagnosefallen, allen voran die, die Person statt der Aufgabe einzustufen, und die zwei Stilübergänge, die Führungskräfte am häufigsten verpassen. Dazu kommen drei Anpassungen an die Realitäten von heute: hybrides Arbeiten, KI, die die scheinbare Kompetenz eines Anfängers aufbläht, und junge Generationen, die einen dauerhaft direktiven Stil nicht hinnehmen.

LERNZIELE

01 Die Entwicklungsstufe für eine bestimmte Aufgabe und zu einem bestimmten Zeitpunkt diagnostizieren, nie für die Person insgesamt.

02 Motivation und Kompetenz regelmäßig neu prüfen, statt sich auf frühere Leistungen zu verlassen.

03 Die zwei schwierigen Übergänge wagen: vom direktiven zum überzeugenden Stil, wenn Zweifel aufkommen, und vom partizipativen zum delegierenden.

04 Die Diagnose durch Nachfragen an hybrides Arbeiten anpassen und das Erstellen mit KI von der Fähigkeit unterscheiden, ihre Ergebnisse zu prüfen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ihren Stil je Aufgabe anpassen und mit jedem Fortschritt nachjustieren wollen.

- **Voraussetzungen:**
  Situatives Führen: der passende Stil für jede Aufgabe

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Karim organisiert seit zwei Jahren die internen Veranstaltungen der Abteilung, ohne einen einzigen Zwischenfall. Trotzdem gibt seine Führungskraft Claire jeden Montag alle seine Entscheidungen einzeln frei: Ort, Catering, Programm. An diesem Montag legt Karim Claire seine ersten Ideen für das Jahresseminar vor. Was sollte Claire tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Situatives Führen / SLII (direktiver, überzeugender, partizipativer und delegierender Stil) – Ken Blanchard
- Entwicklungsstufen (begeisterter Anfänger, ernüchterter Lernender, vorsichtiger Könner, eigenständiger Profi) – Ken Blanchard
- Psychologische Sicherheit – Amy Edmondson (Harvard Business School)

QUELLEN & REFERENZEN

- Amy Edmondson (Harvard Business School) – psychologische Sicherheit, Forschung seit über 20 Jahren, erste Veröffentlichungen 1999
- Ken Blanchard – SLII-Modell (situatives Führen), 4 Stile und 4 Entwicklungsstufen
- Deci & Ryan (2000) – Autonomie, Kompetenz und soziale Eingebundenheit als Grundlagen der Motivation
- Albert Bandura (1977) – Selbstwirksamkeitserwartung und eigene Erfolgserfahrungen

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 18.11.2026