MODULBESCHREIBUNG

Situatives Führen: der passende Stil für jede Aufgabe

Adaptives Modul | ~20 min

Im selben Team arbeiten heute ein Experte, der gerade KI kennenlernt, ein junger Neuzugang, der digital sicherer ist als seine Führungskraft, und eine Spezialistin, die sich bei dem langweilt, was sie beherrscht. Situatives Führen wird oft auf eine Einteilung von Personen verkürzt. Dieses Modul rückt die Aufgabe wieder in den Mittelpunkt: Führungskraft und Mitarbeiter schätzen gemeinsam ein und vergleichen ihre oft unterschiedliche Sicht. Gerade dieser Austausch macht es möglich, den Stil treffend anzupassen.

LERNZIELE

01 Die vier Entwicklungsstufen des Situativen Führens in Ken Blanchards aktualisierter Fassung unterscheiden, vom begeisterten Anfänger bis zum eigenständigen Leistungsträger.

02 Diese Stufen für eine bestimmte Aufgabe einschätzen, nicht für den Mitarbeiter als Ganzes.

03 Den eigenen Stil (anweisend, überzeugend, partizipativ oder delegierend) an die eingeschätzte Stufe anpassen, mit den passenden Worten.

04 Die Stufe gemeinsam mit dem Mitarbeiter anhand zweier Fragen zu Kompetenz und Motivation einschätzen und unterschiedliche Sichtweisen nutzen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ihre Begleitung anpassen wollen, und Mitarbeitende, die sagen wollen, wo sie stehen und welche Führung zu ihnen passt.

- **Voraussetzungen:** keine

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

Martine ist seit zehn Jahren Lohnbuchhalterin und bearbeitet alle ihre Projekte selbstständig. Ihre Führungskraft Léa führt deshalb selten Einzelgespräche mit ihr. Ab Montag arbeitet Martine zum ersten Mal einen neuen Kollegen ein. Morgen spricht Léa mit ihr unter vier Augen über diese Einarbeitung. Was sollte Léa 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 – Ken Blanchard
- Vier Führungsstile (anweisend, überzeugend, partizipativ, delegierend) – Ken Blanchard, SLII
- Einschätzung je Aufgabe mit zwei Fragen (Kompetenz, Motivation) – Ken Blanchard, SLII

QUELLEN & REFERENZEN

- Ken Blanchard – Situational Leadership II (SLII), Weiterentwicklung des Modells des Situativen Führens, das er in den 1970er-Jahren gemeinsam mit Paul Hersey erarbeitet hat
- Ken Blanchard, Patricia Zigarmi & Drea Zigarmi – Leadership and the One Minute Manager (Situational Leadership II), 1985
- Paul Hersey & Ken H. Blanchard – „Life Cycle Theory of Leadership“, Training and Development Journal, 1969
- Albert Bandura (1977) – Selbstwirksamkeitserwartung und Bewältigungserfahrungen

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 18.11.2026