

# CO3 | Situativ Führen

„Behandle die Menschen so, als wären sie, was sie sein sollten, und du hilfst ihnen zu werden, was sie sein können.“ Johann Wolfgang von Goethe

Entwicklung	Niedrig	Mässig		Hoch
Reifegrad	E1	E2	E3	E4
Kompetenz	Wenig	Wenig	Mittel-Hoch	Hoch
Engagement	Hoch	Wenig	Schwankend	Hoch
Beschreibung	MA nicht fähig, fachlich schlecht ausgebildet und nicht willig und unsicher	MA unzureichend ausgebildet, demotiviert, aber willig	MA fachlich kompetent aber nicht besonders motiviert bzw. unsicher	MA fachlich kompetent und motiviert

## Kompetenz

Wissen / Fertigkeiten, die zur Bewältigung einer Aufgabe / zum Erreichen eines Ziels erforderlich sind

## Engagement

Kombination aus Motivation und Selbstvertrauen.

## Dirigierendes Verhalten:

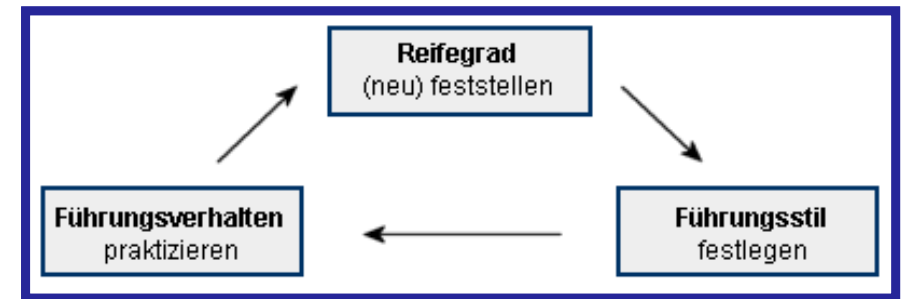
Strukturieren, Organisieren, Ausbilden, Kontrollieren

## Unterstützendes Verhalten:

Ermutigen/Fördern, Zuhören, Fragen, Erklären

Führungsstil	S1	S2	S3	S4
Passt zu	E1	E2	E3	E4
Dirigieren	Stark	Stark	Wenig	Wenig
Unterstützen	Wenig	Stark	Stark	Wenig
Führungsverhalten	Dirigieren	Trainieren	Unterstützen	Delegieren

**FK-COACHING**



DIRIGIEREN: Gib genaue Anweisungen und überwache die Leistung!	TRAINIEREN: Erkläre Entscheidungen und gib Gelegenheit für Klärungsfragen!	UNTERSTÜTZEN: Teile Ideen mit und ermutige Entscheidungen zu treffen!	DELEGIEREN: Übergib die Verantwortung zur Entscheidung und Durchführung!
<ul style="list-style-type: none"> <li>Betone die Begeisterung des Mitarbeiters</li> <li>Wertschätze die Fertigkeiten und die bisherigen Fortschritte des Mitarbeiters</li> <li>Lege gewünschte Ergebnisse, Ziele und Termine verbindlich fest</li> <li>Bestimme, wie gute Arbeit aussieht und wie Leistung überwacht u. bewertet wird</li> <li>Stelle einen Plan zur Entwicklung neuer Fertigkeiten des Mitarbeiters auf</li> <li>Übernimm die Aktionsplanung</li> <li>Triff den Grossteil der Entscheidungen, was, wann, wie etc. geschehen soll</li> <li>Gib genaue Anweisung und Anleitung</li> <li>Über nimm die Problemlösung</li> <li>Gib häufig Anleitung und Feedback geben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Biete Unterstützung an, gib Sicherheit und lobe</li> <li>Höre hin: dem Mitarbeiter Gelegenheit geben, Bedenken zu diskutieren und Ideen mitzuteilen</li> <li>Beteilige den Mitarbeiter bei Problem-erkennung, bei Entscheidung und an der Zielsetzung</li> <li>Triff eine endgültige Entscheidungen über Aktionspläne, nachdem der Mitarbeiter seine Ideen und Gefühle geäussert hat.</li> <li>Gib Anweisungen und viel Feedback</li> <li>Erkläre, warum eine Aufgabe auf eine bestimmte Weise erledigt werden muss.</li> <li>Gib einen Zeitrahmen vor, wie lange etwas dauern sollte</li> <li>Bestimme, wie gute Arbeit aussieht und die Leistung gemeinsam mit dem Mitarbeiter bewertet werden kann.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Höre die Problemlösung und Entscheidung des Mitarbeiters an</li> <li>Teile die Verantwortung für die Problemerkennung und Zielsetzung</li> <li>Fordere MA auf, die Problemlösung und Aktionsplanung zu übernehmen</li> <li>Diene als Gesprächspartner und ermutige den Mitarbeiter laufend Ideen und Bedenken zu diskutieren</li> <li>Bestätige, unterstütze, ermutige und lobe</li> <li>Erkläre, wie die Aufgabe oder das Ziel interessanter und anspruchsvoller werden kann</li> <li>Hilf weiter wenn du darum gebeten wirst</li> <li>Bewerte die Arbeit gemeinsam mit dem Mitarbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ermögliche dem Mitarbeiter, Verantwortung zu übernehmen.</li> <li>Definiere Probleme und gewünschte Ergebnisse mit dem Mitarbeiter</li> <li>Erwarte vom Mitarbeiter, die Zielsetzung, Aktionsplanung und Entscheidungsfindung zu übernehmen</li> <li>Ermutige den Mitarbeiter, die eigene Arbeit zu bewerten</li> <li>Teile und feiere Erfolge mit dem Mitarbeiter</li> <li>Biete dem Mitarbeiter Möglichkeiten, für andere als Mentor zu fungieren</li> <li>Anerkenne und belohne den Beitrag des Mitarbeiters für das Unternehmen</li> <li>Sporne den Mitarbeiter zu noch besseren Leistungen an</li> </ul>