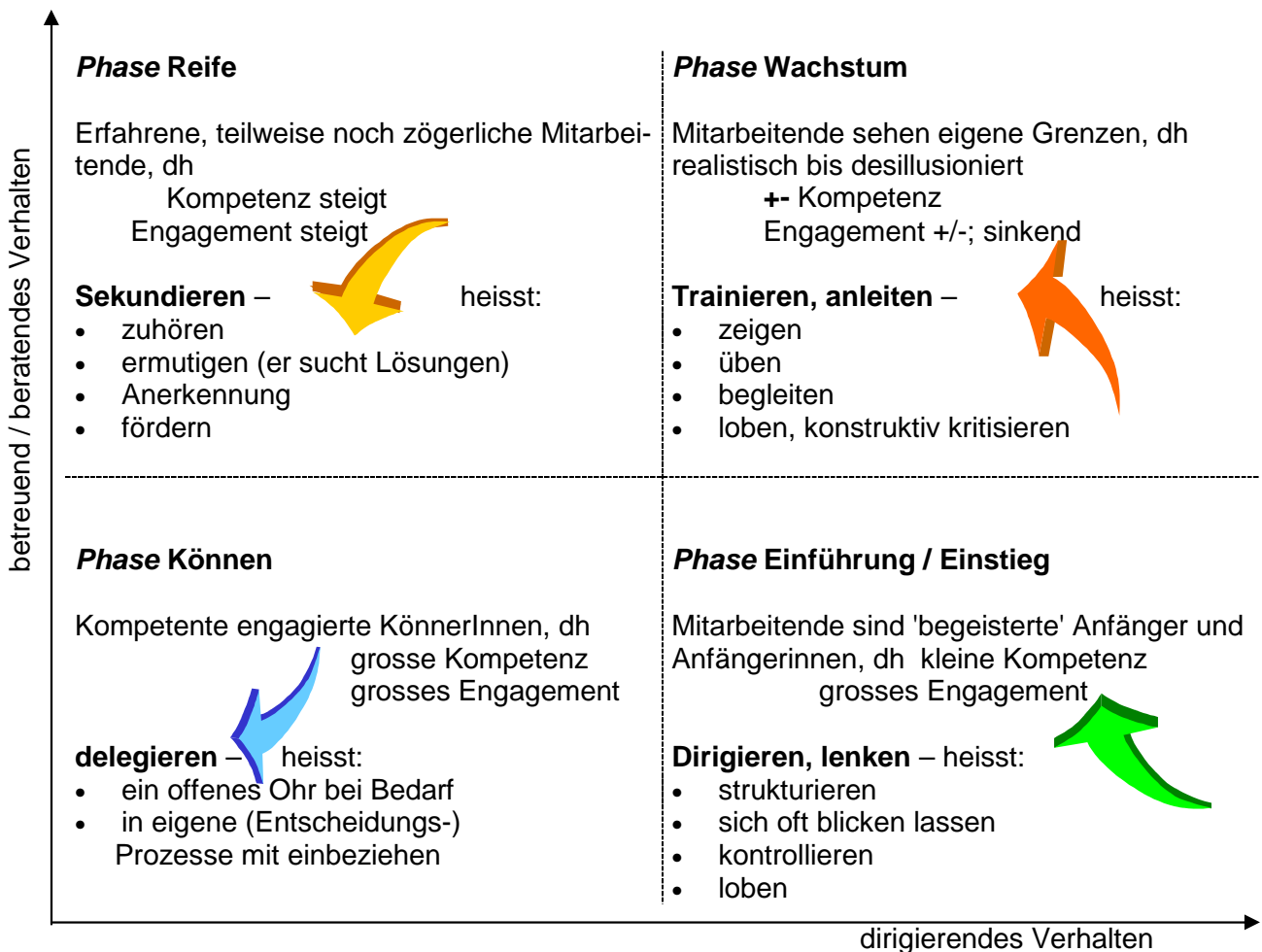
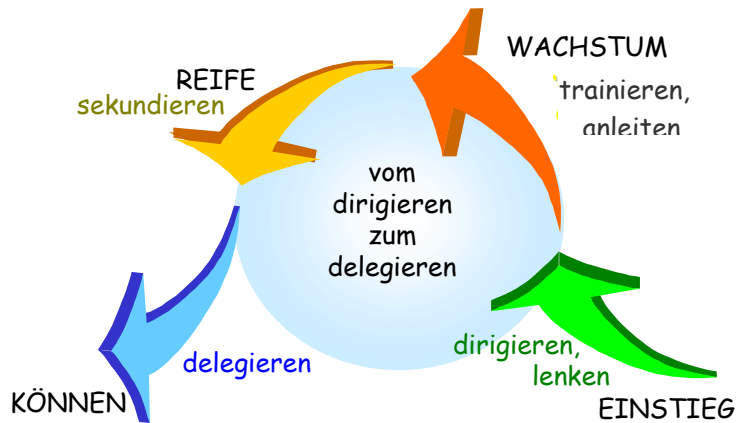


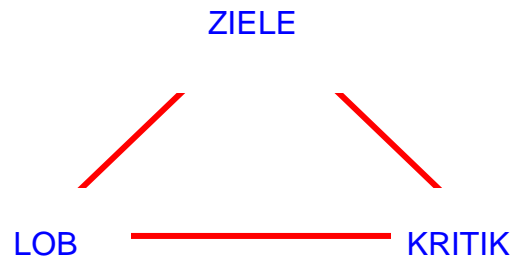
Führen mit Stil – situatives Führen

(nach Dr. Kenneth Blanchard)

Führen ist eine Frage des Stils! Fragen Sie ihre Mitarbeitenden, wie sie die konkrete Aufgabensituation einschätzen und leiten Sie daraus die geforderte Führungsintensität ab! So führen Sie **situativ, wertorientiert und menschenbezogen** !!



Die **drei Erfolgsfaktoren**, die wertorientiertes Führen zu **einem dynamischen Prozess** machen:



ZIELE

lenken die Tätigkeit der Mitarbeitenden von Anfang an in die gewünschte Richtung. Sie lassen die Führungsperson erkennen, ob eine mitarbeitende Person die Kompetenz und das Engagement besitzt (auf welcher Entwicklungsstufe sie sich befindet), um gute Leistungen zu erbringen.

LOB

hilft den Mitarbeitenden, ihren Entwicklungsstand zu verbessern. Es ermöglicht der Führungsperson, schrittweise ihren Führungsstil umzustellen und von stark dirigierendem Verhalten (*Lenken*) zu weniger dirigierendem und mehr sekundierendem Verhalten (*Trainieren* und *Sekundieren*) überzugehen. Der nächste Schritt besteht im Übergang zu kaum noch dirigierendem und kaum noch sekundierendem Verhalten (*Delegieren*).

KRITIK

dient dazu, ungenügende Leistungen der Mitarbeitenden zu korrigieren. Dabei muss die Führungsperson gegebenenfalls schrittweise rückwärts gehen von kaum noch dirigierender und sekundierender Führung (*Delegieren*) zu stärker sekundierender Führung (*Sekundieren* und *Trainieren*) und schliesslich zu stark dirigierender Führung (*Lenken*).

**Gib mir einen Fisch
und ich bin satt.**



**Lehre mich angeln
und ich bin für den Rest meines
Lebens satt.**