

Was ist Situatives Führen?

Das Prinzip des situationsbezogenen Führens von Mitarbeitern geht davon aus:

- 1. Unterschiedliche Situationen verlangen unterschiedliche Führungsstile, wenn eine effektive Lösung angestrebt werden soll.**
- 2. Es gibt keinen besten oder idealen Führungsstil, der universell und immer effektiv, also erfolgreich ist.**

Erfolgreiches - effektives - Führen ist das Ergebnis der Anwendung eines jeweils bestimmten Führungsstils. Dieser Führungsstil orientiert sich an charakteristischen Merkmalen oder Forderungen der spezifischen Situation, in der die Führungskraft sich selbst befindet und in der sie andere beeinflussen - steuern - führen muss.

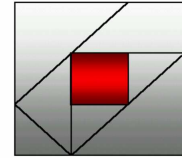
"Situatives Führen" ist demnach nichts anderes, als das Erkennen von und das Reagieren auf Fakten im betrieblichen Alltag. Diese Fakten werden von Führungskräften immer wieder erfahren, denen bewusst ist, dass das Erreichen von Unternehmenszielen unmittelbar an die Bemühungen geknüpft ist, andere zu beeinflussen.

Die Führungskraft soll in der Lage sein, zu verschiedenen Zeitpunkten differenziertes Führungsverhalten so zu adaptieren, wie es die Situation verlangt, um effektiv zu sein. Das Konzept des "Situativen Führens" und dessen Anwendung basiert auf der Schlussfolgerung, dass die wichtigsten situativen Faktoren, die fachliche Kompetenz und die Motivation der von ihr zu führenden Mitarbeiter sind. Darauf muss die Führungskraft ihr Verhalten einstellen, um effektiv zu führen.

Das Konzept des "Situativen Führens" ist so ausgereift, dass es den Führungskräften von einem praktikablen Rahmen bis hin zu detaillierten Hinweisen alle notwendigen Hilfen gibt.

Dies ermöglicht der Führungskraft:

- eine präzise Analyse der fachlichen Kompetenz sowie der Motivation der Mitarbeiter
- den Führungsstil zu wählen, der die höchste Effektivität in spezifischen Situationen sichert
- systematisch die fachliche Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter zu verbessern
- effektiv und angemessen die Leistung der Mitarbeiter so zu kontrollieren, dass das Erreichen der gestellten Leistungsanforderung gesichert ist und die Mitarbeiter dennoch motiviert sind
- falls notwendig, Termineinhaltung und Effektivität zu erzwingen.

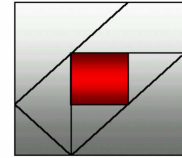


TANGRAM – Consulting
Training und Beratung

In jeder Organisation ist die Interaktion zwischen Führungskräften und Mitarbeitern einer der wichtigsten Prozesse bei der Vermittlung von Unternehmenszielen. Die Form der Interaktion, bei der die Führungskräfte versuchen, Mitarbeiter so zu beeinflussen, dass diese ihre Aufgaben entsprechend den gestellten Anforderungen erfüllen, bestimmt wesentlich, ob die Endzeile erreicht werden (oder auch nicht). Dieser Beeinflussungsprozess verlangt eine besonders sorgfältige und systematische Entwicklung und Unterstützung. Seit Mitte der Neunziger Jahre hat das Konzept des "Situativen Führens" bedeutende internationale Anerkennung als das am meisten praktizierte und erfolgreichste Trainingsprogramm im Bereich der Mitarbeiterführung gefunden. Das Konzept ist von mehr als 500 großen amerikanischen und europäischen Unternehmen in die Führungskräftebildung übernommen worden. In Deutschland, Österreich und der Schweiz wenden immer mehr Unternehmen dieses Konzept an.

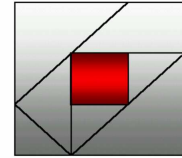
Das Training "Situatives Führen" und die praktische Anwendung des Konzeptes bringen eine Reihe von Vorteilen:

1. Führungskräfte führen ihre Mitarbeiter nachweislich erfolgreicher. Sie fördern, steuern und unterstützen die Bemühungen zum Erreichen der Unternehmensziele wesentlich effektiver. Das von Tangram-Consulting konzipierte Training des "Situativen Führers" ist eines der wenigen Führungskräfte-Entwicklungsprogramme, das durch unabhängige Studien Gruppen geprüft und bewertet wurde. Die Ergebnisse dieser Prüfungen bestätigen, dass Führungskräfte, die in "Situativem Führen" trainiert wurden, erfolgreicher in der Zielerreichung werden und auch von ihren Mitarbeitern mehr Kompetenz zugestanden bekommen. Das Training "Situatives Führen" rüstet Führungskräfte mit praktikablen Methoden und Verfahrensweisen aus. Die dann bei der Mitarbeiterführung im beruflichen Alltag auch realistisch anwendbar sind.
2. Dadurch werden Führungskräfte noch mehr befähigt, die Motivation und das Können ihrer Mitarbeiter zu fördern und zu entwickeln. Die Entwicklung der Mitarbeiter wiederum befreit die Führungskräfte von vielen unnötigen und zeitraubenden Planungs-, Organisations- und Kontrollaufgaben. Die Führungskräfte sind somit in der Lage, dem Unternehmen ein verstärktes eigenes Leistungspotential zur Verfügung stellen zu können.
3. Wenn "Situatives Führen" als Führungssystem in einer Organisation praktiziert wird, dann entwickeln die Mitarbeiter sehr bald ein klares Bewusstsein für die Tatsache, dass Leistungen einen wesentlichen Einfluss auf die Führungskraft - Mitarbeiter - Beziehung hat, eher als die Verantwortung jedes einzelnen von ihnen. Dieses Bewusstsein fördert besonders die Kooperation, sowie gemeinsame Anstrengungen und Bemühungen.



TANGRAM – Consulting
Training und Beratung

4. Arbeitsgruppen werden aufgrund von klar definierten Zielen, verbessertem Selbstverständnis und situationsorientierter Führungskraft - Mitarbeiter - Beziehung wesentlich effektiver. Mitarbeiter aus allen Ebenen der Organisation erkennen, dass gute Mitarbeit genauso wichtig ist. Damit wird ihnen auch bewusst, dass "Situatives Führen" die Möglichkeit gibt, in beiden Positionen erfolgreicher zu handeln.
5. Die Organisation entwickelt eine gemeinsame, rationale Sprache und Arbeitsmethodik. Mittels derer auftretende Schwierigkeiten analysiert, diskutiert und überwunden werden.
6. Wenn "Situatives Führen" praktiziert wird, kommt es kaum noch zu emotionalem Schutzverhalten. Dieses tritt bekannterweise dann in Erscheinung, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter versuchen, Gründe für fehlerhafte Leistung zu diskutieren, egal ob unter vier Augen oder in der Gruppe.
7. Die Mitarbeiter verstehen dann auch, dass das Führungsverhalten, welches sie durch ihre Führungskraft erfahren, von ihrer eigenen beruflichen Leistung abhängig ist.
8. Aufgrund des Zusammenhanges zwischen Mitarbeiterleistung und Führungsstil wissen die Mitarbeiter dann, dass sie sich jeden Führungsstil verdienen können, den sie sich wünschen. Voraussetzung ist, dass ihr Können das Niveau erreicht hat, das eben diesem gewünschten Führungsstil angemessen ist. Dieses Wissen macht den Mitarbeitern in allen Ebenen die Tatsache bewusst, dass sie auch Einfluss auf die jeweilige Situation haben und nicht nur Ausführende oder Schachfiguren sind. Speziell dieses Bewusstsein entwickelt ein starkes Verantwortungsgefühl und verbessert somit die Arbeitsmoral innerhalb der gesamten Organisation.
9. Mit "Situativem Führen" erhalten Führungskräfte ein Konzept, das alle bekannten wissenschaftlichen Verhaltensmodelle integriert. Sie bekommen mit "Situativem Führen" somit eine Arbeitsmethodik vermittelt, die es ihnen ermöglicht, all diese Konzepte in praktikabler Weise anzuwenden.
10. Führungskräfte entwickeln keine Abneigung und keinen Widerstand "Situatives Führen" zu lernen und anzuwenden, denn es verkörpert das, was sie oftmals bewusst oder unbewusst erfahren haben und was letztlich zu der Überzeugung geführt hat:



TANGRAM – Consulting
Training und Beratung

Fazit:

**Einen idealen Führungsstil gibt es nicht!
Führungskräfte müssen ihr Führungsverhalten der Situation anpassen, um die
höchstmögliche Effizienz zu erzielen.**

Insbesondere unter Berücksichtigung des eigenen "natürlichen Führungsstiles" ergeben sich wirkungsvolle und ineffiziente Verhaltensweisen für Führungskräfte.

Für die Führungskraft wird sichtbar, welche Verhaltensweisen sich in Bezug auf die Führung der eigenen Mitarbeiter beziehungsfördernd und welche sich beziehungshemmend auswirken.

Insofern ist die Kombination des Trainings-Moduls "Situatives Führen" mit einer persönlichen Verhaltensanalyse der Führungskraft eine sinnvolle Ergänzung.

Sprechen Sie uns an!

Gerne erstellen wir Ihnen ein konkretes Angebot, aus dem Sie erkennen können, inwiefern sich dieses Thema auch erfolgreich in Ihr Unternehmen integrieren lässt.

Kontaktdaten:

Tangram-Consulting
Training und Beratung
An den Rheinauen 73
51371 Leverkusen

Ihr Ansprechpartner für
"situatives Führen über Persönlichkeit"
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok
DISG-zertifiziert

Tel: +49 - (0)2173- 16 99 139

Fax: +49 - (0)2173- 20 39 660

info@tangram-consulting.de

[web: www.tangram-consulting.de](http://www.tangram-consulting.de)