ELEKTRONISCHES BEGLEITMATERIAL

Situative Führung (Kurzanleitung)

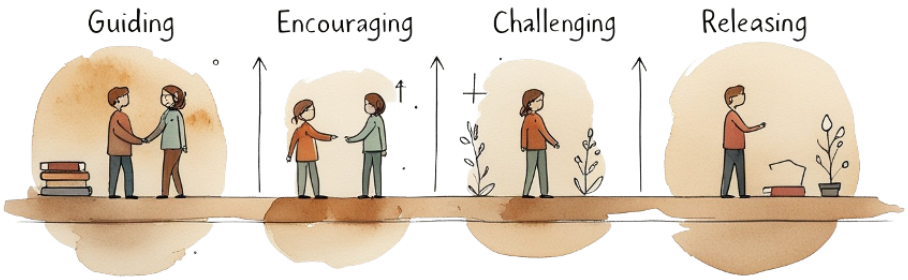
H.E.A.R. · Humanity · Empathy · Authenticity · Resilience

Begleitmaterial zum Buch
„Zeitlos Verwurzelt – Führung als Akt des Zuhörens“

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026
© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

Situative Führung (Kurzanleitung)

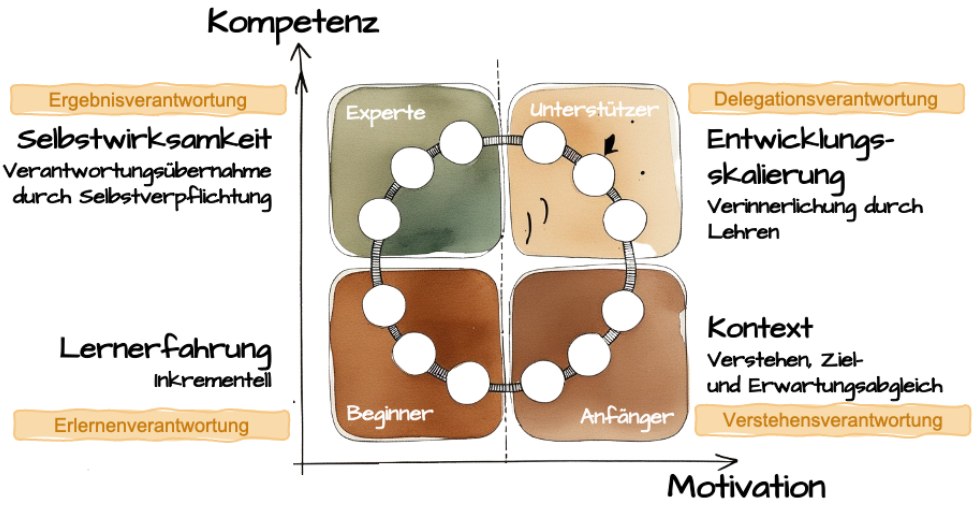


> Nicht jeder Mensch braucht in jeder Situation denselben Führungsstil. Die Kunst ist, zu erkennen, was er gerade braucht.

Das Problem: Du führst alle gleich. Aber Menschen sind nicht gleich. Der eine braucht klare Anleitung, der andere Freiraum. Der eine braucht Ermutigung, der andere Herausforderung.

Die Lösung: Situative Führung passt deinen Stil an die Person an – nicht umgekehrt. Die Kompetenzmatrix zeigt dir, wo jemand steht. Die vier Phasen zeigen dir, was er braucht.

Die vier Phasen



Anleitung (Phase 1)

Hohe Motivation · Niedrige Kompetenz

Das Herz brennt, aber die Hände zögern noch. Der Mensch will, aber er weiß noch nicht wie.

> Ich zeige dir, wie es geht.

Förderung (Phase 2)

Schwankende Motivation · Mittlere Kompetenz

Die Hände wissen, aber das Herz zweifelt. Der Mensch kann schon einiges, aber fragt sich: Bin ich gut genug?

> Ich traue dir das zu.

Herausforderung (Phase 3)

Niedrige Motivation · Hohe Kompetenz

Die Hände können, aber das Herz fragt: Wozu? Der Mensch funktioniert, aber die Seele sucht nach Sinn.

> Ich brauche dich für etwas Größeres.

Delegation (Phase 4)

Hohe Motivation · Hohe Kompetenz

Hände und Herz sind eins. Der Mensch ist nicht mehr nur Lernender – er ist Multiplikator.

> Du führst. Du entscheidest.

Die Kompetenzmatrix

Fünf Felder. Eine Skala von 1 bis 12. Ein Spiegel, der zeigt, wo jemand steht – und wo er hinwachsen kann.

- Fachkompetenz: Wie sicher bin ich in den inhaltlichen Aufgaben?
- Methodenkompetenz: Welche Werkzeuge und Prozesse beherrsche ich?
- Sozialkompetenz: Wie gehe ich mit anderen um?
- Selbstkompetenz: Wie steuere ich mich selbst?
- Führungskompetenz: Wie beeinflusse und fördere ich andere?

Jeweils auf einer Skala: * 1-3 = Anfänger * 4-6 = Fortgeschritten * 7-9 = Kompetent * 10-12 = Experte

Warum 1 bis 12? - Weil eine Skala von 1 bis 4 zu grob ist - Weil Fortschritte sichtbar und besprechbar sein müssen - Weil „von 5 auf 6“ spürbar ist und Raum für Dialog öffnet - Weil Präzision Wertschätzung zeigt

Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**