

## Fallstudien

### Situative Führung und Delegation

#### Beispiel 1

Eine Mitarbeiterin engagiert sich so sehr, dass ihre Qualität unter ihrem Einsatz zu leiden beginnt. Sie setzt sich sehr hohe Ziele und setzt sich dadurch selbst unter Stress. Ganz abgesehen davon, dass sie ihren Kollegen die Arbeit wegnimmt. Wie reagierst Du als ihr Vorgesetzter?

#### Beispiel 2

Du stellst fest, dass ein Mitarbeiter überfordert ist mit einer Situation, die wiederum anderen Teammitgliedern keinerlei Stress machen zu scheint. Wie reagierst Du?

#### Beispiel 3

Du hast Deiner Mitarbeiterin Dinge delegiert, die sie jedoch nicht zu Ende führt. Sie liefert nicht zur Zeit ab und wenn dann etwas kommt, lässt die Qualität zu wünschen übrig. Wie reagierst Du?

### Wirkungsvolles Kontrollieren und Sanktionieren

#### Beispiel 1

Du stellst fest, dass ein Mitarbeiter stets zu spät kommt und zudem noch häufig krank ist. Du hast bereits zweimal mit dem Mitarbeiter gesprochen. Das hat zwar jeweils kurzfristig geholfen, aber der Mitarbeiter ist nach einiger Zeit wieder ins alte Muster zurückgefallen. Was tust Du nun?

#### Beispiel 2

Du stellst fest, dass wiederholt zu viel produziert wurde im Betrieb. Das Thema wurde bereits mehrmals besprochen in Teammeetings, wo auch Massnahmen entschieden wurden. Es ist jedoch keine Verbesserung sichtbar. Was tust Du?

#### Beispiel 3

Du stellst fest, dass einige bestimmte Mitarbeitende wiederholt beim Treppensteigen ihr Handy konsultieren, obwohl dies aufgrund der Sicherheitsmassnahmen untersagt ist. Kürzlich hat sich gar eine Mitarbeiterin den Fuss verstaucht, weil sie von einer Treppenstufe abgerutscht ist, während sie auf das Handy gestarrt hat. Du hast das Thema schon mehrmals in Teammeetings aufgebracht, bislang ohne Erfolg. Was tust Du?