



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

Selbstinitiativ-Stufen

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Selbstinitiativ-Stufen

Überblick



Zwischen „Ich warte, bis mir jemand sagt, was ich tun soll“ und „Ich handle eigenverantwortlich und berichte danach“ liegen Welten. Die Selbstinitiativ-Stufen machen diese Welten sichtbar und besprechbar – als Entwicklungswerkzeug für Individuen und Teams.

Aspekt	Details
Ziel	Eigenverantwortung und Selbstführung gezielt entwickeln
Weg	Acht Stufen zunehmender Initiative als Reflexions- und Entwicklungsrahmen
Alternative Methoden	Delegation Board, Delegations-Check, Situative Führung
Dauer	20–40 Minuten (Reflexion/Gespräch)
Teilnehmer	Einzelperson oder Führungskraft mit Mitarbeitenden

Grundprinzip

Eigeninitiative ist keine Persönlichkeitseigenschaft, sondern ein Verhalten, das sich entwickeln lässt. Die acht Stufen beschreiben einen Weg von passivem Abwarten zu proaktivem Handeln. Sie helfen Führungskräften, Erwartungen klar zu machen, und Mitarbeitenden, ihren eigenen Handlungsspielraum zu erweitern.

Die acht Stufen



Stufe	Beschreibung
1	Warten, bis man gesagt bekommt, was zu tun ist
2	Fragen, was zu tun ist
3	Einen Vorschlag machen und auf Entscheidung warten
4	Handeln, aber sofort Rückmeldung einholen
5	Handeln und in regelmäßigen Abständen berichten
6	Handeln und nur bei Abweichungen berichten
7	Handeln und auf Nachfrage berichten
8	Eigenverantwortlich handeln – der Bericht ist optional

Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Macht Erwartungen explizit	Stufen können als Bewertung missverstanden werden
Fördert schrittweise Entwicklung	Kontext entscheidet: Nicht jede Aufgabe braucht Stufe 8
Verbessert Delegationsgespräche	Erfordert Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden
Stärkt Eigenverantwortung	Kultureller Wandel braucht Zeit

Vorgehensweise

Als Reflexionswerkzeug

Die eigene typische Stufe für verschiedene Arbeitsbereiche einschätzen. Wo bin ich eher passiv? Wo proaktiv? Was hindert mich an der nächsten Stufe?

Im Führungsgespräch

Gemeinsam klären: Auf welcher Stufe agierst du gerade bei Aufgabe X? Auf welcher Stufe möchte ich dich sehen? Was brauchst du, um dorthin zu kommen?

Im Team

Die Stufen als gemeinsame Sprache nutzen. „Ich hätte mir bei diesem Projekt Stufe 6 gewünscht“ ist klarer als vage Aussagen über „mehr Eigeninitiative“.

Übungen

Selbsteinschätzung

Wähle fünf aktuelle Aufgaben oder Verantwortungsbereiche. Schätze für jeden ein, auf welcher Stufe du typischerweise agierst. Frage dich dann: Bei welcher Aufgabe könnte ich eine Stufe höher gehen? Was wäre der erste Schritt?

Führungskraft-Dialog

Bereite ein Gespräch mit deiner Führungskraft vor: „Bei Aufgabe X sehe ich mich auf Stufe Y. Ich würde gern auf Stufe Z kommen. Dafür bräuchte ich...“ – Das schafft Klarheit auf beiden Seiten.

Quellen

- Oncken, William & Wass, Donald: Management Time – Who’s Got the Monkey?, HBR 1974
- Covey, Stephen R.: The 7 Habits of Highly Effective People, 1989

*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.*

Mehr erfahren:
www.levara.info