Schnelltest: Welcher Führungstyp bin ich?

A	Mir ist Harmonie im Team wichtig und ich achte sehr darauf, stets positiv mit meinen Mitarbeitern umzugehen.	☐
A	Ich kommuniziere gerne und oft mit meinem Team, weil mir dessen Meinung wichtig ist.	☐
A	Mir fällt es schwer, Kritik zu äußern oder meine Mitarbeiter wegen Fehlverhaltens zu reglementieren.	☐
A	Ich delegiere ungern Aufgaben, die eigentlich die Mitarbeiter erledigen müssten, wenn ich sehe, dass die schon viel zu tun haben. Deshalb habe ich auch oft zu wenig Zeit.	☐

B	Mir sind Zuverlässigkeit und korrektes Arbeiten sehr wichtig. Beides erwarte ich auch von allen Kollegen und Mitarbeitern. Ein umfangreiches Controlling und enge Führung sind deshalb unerlässlich.	☐
B	Ich wahre Distanz zu meinem Team, da die Leute mir sonst auf der Nase herumtanzen. Durch meine analytischen Fähigkeiten finde ich häufig Fehler, die ich auch kommuniziere.	☐
B	Ich wahre Distanz zu meinem Team, da die Leute mir sonst auf der Nase herumtanzen. Durch meine analytischen Fähigkeiten finde ich häufig Fehler, die ich auch kommuniziere.	☐
B	Regeln sind eins der wichtigsten Elemente einer guten Zusammenarbeit. Ich erwarte von jedem, dass er oder sie sich möglichst ohne Ausnahme an vereinbarte Regeln hält und diese auch in Handbüchern oder Verfahrens-anweisungen festgehalten werden.	☐

C	Ich komme sehr schnell mit Menschen in Kontakt, gehe sehr offen auf andere zu und kann mein Gegenüber schnell für meine Ideen begeistern.	☐
C	Regeln sind nicht so wichtig und sollten, wenn nicht unbedingt nötig, kein Dogma darstellen. Viel wichtiger sind Kreativität und Flexibilität und Begeisterung, die andere mitreißen.	☐
C	Ich lasse meinen Mitarbeitern gerne Freiräume und wünsche mir vor allem gute Ideen und dass sich die Leute einbringen. Alle sollen sich entfalten und beweisen können.	☐
C	Kontrolle schränkt meine Leute nur unnötig ein. Außerdem ist sie ein Zeichen fehlenden Vertrauens. Ich möchte, dass Fehler gemacht werden, um daraus zu lernen. Ich erwarte, dass meine Mitarbeiter mir vertrauen und mit Lösungsvorschlägen zu mir kommen, wenn etwas schiefgelaufen ist.	☐

D	Eine klare Strategie, Ziele und Klarheit, was wer wann zu tun hat, sind mir in meiner Führung für mich selbst und meine Leute sehr wichtig.	☐
D	Ein gutes, aber nicht zu vertrautes Verhältnis zu den Mitarbeitern ist durchaus erstrebenswert. Die nötige Mischung aus Distanz und Nähe fördert und fordert die Leute zum jeweils richtigen Zeitpunkt. „Zuckerbrot und Peitsche“ ist durchaus ein passender Vergleich für meine Art zu führen.	☐
D	Ich gebe meinem Team klares Feedback und bringe Kritik unmissverständlich an. Ich erwarte von meinen Mitarbeitern, dass sie ihre Fehler zugeben und auch wieder in Ordnung bringen. Manchmal bin ich vielleicht etwas zu direkt und hart, aber das ist besser als zu weiche und unklare Kommunikation.	☐
D	Ich bringe andere zu Höchstleistungen und erwarte von meinem Team auch die Bereitschaft dazu. Wo ich bin, ist meist vorne. Deshalb bin ich ein Vorbild für meine Leute, wenn es um Zuverlässigkeit, Ehrgeiz und die Erreichung von Zielen geht.	☐