|  |
| --- |
| Typ 1 – Der Laissez-faire-Typ |
| * bevorzugt genaue Regelwerke und Richtlinien, * hält Vorschriften genau ein und stellt das Reglement in den Mittelpunkt, * verhält sich möglichst neutral und bleibt immer unverbindlich, * hält sich weitgehend zurück zu führen, * ist froh, wenn der Laden läuft, * wirkt wenig auf das Erreichen der Sachziele ein, * nimmt wenig Einfluss auf das Klima in der Einrichtung und im Team. |
| Typ 2 – Der karitative Typ |
| * achtet vor allem auf den (zwischen-)menschlichen Bereich, * überlegt und übernimmt alles für die Zusammenarbeit, * räumt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern größtmöglichen Freiraum ein, * vertraut auf die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen * wirkt und verhält sich wohlwollend, freundlich, ruhig, unterstützend, * ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugewandt, * bemüht sich um eine bestmögliche Harmonie in der Einrichtung und im Team, * nimmt wenig Einfluss auf das Erreichen der Sachziele, * engagiert sich stark für das gute zwischenmenschliche Klima. |
| Typ 3 – der autoritäre Typ |
| * hat weit gesteckte, hohe Ziel und ist stark leistungsorientiert, * ist hart mit sich selbst und deshalb auch hart mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, * nimmt sich selbst als Maßstab für Leistung, Erfolg und Qualität, * misst andere an seinen Ansprüchen, * vertraut eigenen Fähigkeiten mehr, als den der Mitarbeiter/innen, * erledigt Aufgaben lieber selbst, * findet Vertrauen zwar gut, Kontrolle aber besser, * setzt die eigene Meinung durch, * macht das Erreichen der Sachziele zum zentralen Thema, * nimmt auf zwischenmenschliche Bedürfnisse wenig Einfluss. |
| Typ 4 – Der kooperative Typ |
| * befasst sich mit dem zwischenmenschlichen Bereich, * fördert Zusammenarbeit, * motiviert durch Anerkennung und Wertschätzung, * bezieht Mitarbeiter/innen bei der Zieldefinition und bei der Lösung von Problemen ein, * hat klare Vorstellungen und macht diese den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent, * pflegt Partizipation und Delegation und zeigt Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen, * sieht dabei Fehler als Chance für Verbesserungen, * trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter/innen qualifiziert und eigenständig arbeiten können, * begegnet Konflikten offen, sucht die Ursachen und gemeinsam tragfähige Lösungen, * setzt sich für das Erreichen der Sachziele ein, * engagiert sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen und für ein stabiles und vertrauensförderndes Klima in der Einrichtung und im Team |