|  |
| --- |
| 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
 |