

FiT In™ Führungsstile

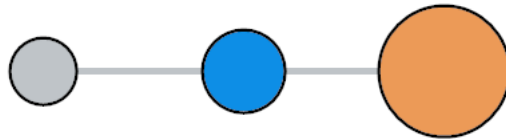
Dieser Bericht verdeutlicht persönliche Tendenzen einen bestimmten Führungsstil anzuwenden und gibt weiterhin eine Einschätzung bezüglich des allgemeinen Führungspotentiales.

Führungsstil - Tendenzen

Autokratisch: 4

Visionär: 5

Demokratisch: 8



Führungspotential

7

7

Im Führungspotential wurden ein weites Spektrum führungspezifischer Merkmale zusammengezogen, um Einzelpersonen schnell vergleichen zu können. Berücksichtigt sind Persönlichkeitsszüge, die Personen zu führendem Verhalten tendieren lassen, wie auch die Energie, mit der dieses Verhalten verfolgt wird. Die gezeigten Führungsstile verdeutlichen, in welche Richtung das gezeigte Verhalten geht.

Eine effektive Führungspersönlichkeit versteht es seine Mitarbeiter/-innen auf ein gemeinsames Ziel zu verpflichten und führt die Gruppe dabei weiterhin zu höchstmöglichen Leistungsstandards. Abhängig von der Persönlichkeit werden diese Ziele auf unterschiedlichen Wegen verfolgt. Erfolgreiche Führer sollten letztlich in der Lage sein, Verhalten aus allen Stilen zu zeigen - je nach Erfordernissen der Situation.

Autokratisch: Der autokratische Führungsstil ist charakterisiert durch große Distanz und hohe Kontrolle. Er ist fordernd und behauptet sich durch hartes durchgreifen. Er ist vor allem erfolgreich, wenn unmittelbare Erfolge benötigt werden oder vorhandene Ressourcen bisher nicht ausgenutzt wurden. Dann setzt er Grenzen und gibt die neue Richtung vor. Er belastet in der Regel zunächst das Betriebsklima - die Klarheit kann dann aber auch entlasten.

Visionär: Der visionäre Stil beeinflusst Mitarbeiter über Ansprache, Begeisterung und Ideen. Er ist vor allem hilfreich, wenn es gilt, Kräfte für neue Ziele zu mobilisieren. Dieser Stil führt in der Regel zu einem sehr positiven Betriebsklima.

Demokratisch: Der demokratische Stil bedient sich lieber einer freundschaftlichen Annäherung denn der Ausübung von Macht und Autorität. Er setzt auf Zugehörigkeitsgefühl und eine positive Atmosphäre. Auf diesem Wege kann hohe persönliche Verbindlichkeit aufgebaut werden, durch Verantwortungsverteilung wirkt dieser Stil entlastend in Stressphasen. Auch dieser Stil bewirkt in aller Regel ein positives Betriebsklima.

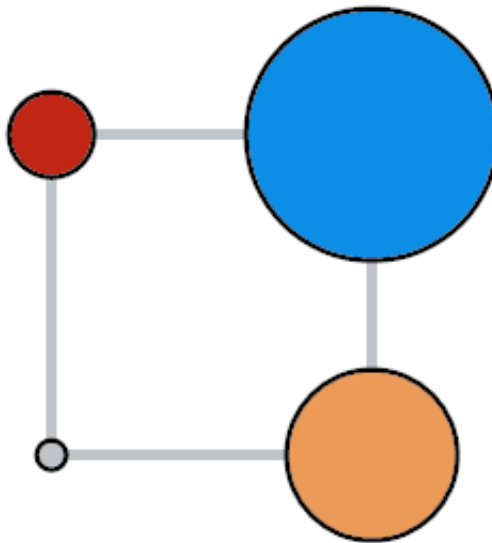
FiT In™ Konfliktverhalten

Jeder Mensch verfügt über bestimmte mehr oder minder typische Verhaltensmuster in Konfliktsituationen. Dieser Bericht beleuchtet die Neigung einer Person hin zu ganz bestimmten Lösungsstrategien und kann damit helfen, in Konfliktsituationen konstruktiv mit den eigenen Tendenzen umzugehen.

Tendenzen im Konfliktverhalten

Durchsetzend: 3

Lösend: 9



Vermeidend: 1

Anpassend: 6

Durchsetzend: verfolgt seine/ihre Interessen auch auf Kosten anderer; hält und behauptet seine/ihre Position und versucht Kontrolle über die Situation zu gewinnen. Der Stil ist aktiv, "tough", machtorientiert und zielt auf "win-lose"-Ergebnisse.

Lösend: sucht Zusammenarbeit um wirklich an die entscheidenden Punkte zu kommen, um die "win-win"-Lösung zu erkennen. Der Stil ist aktiv, initiativ, wertorientiert und kreiert in der Regel die konstruktivsten Lösungen.

Vermeidend: versucht dem Konflikt auszuweichen indem kritische Punkte vermieden werden. Der Stil beschleunigt Prozesse, wo es wenig und nur kleine Probleme gibt, kann aber gefährlich werden, da auch echte Probleme nicht angesprochen werden.

Anpassend: opfert eigene Interessen im Interesse anderer. Die Lösungen sind "loose-win". Dieser Stil kann natürlich sehr angenehm sein für die Umgebung sein.

FiT In™ Team Rollen

Dieser Bericht individuelle Muster und Vorlieben bei der Arbeit im Team. Je nachdem wie stark ein Bereich ausgefüllt ist, tendiert die Person dazu, diese Rolle im Team zu übernehmen.

