Übung 2 – Beurteilung des eigenen Führungsverhaltens

Aufgaben / Fragen

- 1., Beurteilen Sie Ihr eigenes Führungsverhalten. Wenn Sie noch nicht im klassischen Sinne Führen mit Personalverantwort nehmen Sie ersatzweise Ihr Verhalten in Vereinen, Schule, Familie als Basis Ihrer Selbsteinschätzung.
- 2., Werten Sie mit Hilfe des Auswerteblattes aus.
- 3., Sehen Sie Tendenzen in **Ihrer Entwicklung?**
- 4., Was sind die Stärken und Schwächen dieses Testes?



Tipp

Lassen Sie sich durch die Fragen leiten.

Es gibt hier kein richtig oder falsch.

Nur bei ehrlichen Einschätzungen haben Sie die investierte Zeit genutzt.

Übung 2 – Fragebogen zum Führungsverhalten Teil 1 von 3

FRAGEBOGEN ZUM FÜHRUNGSVERHALTEN

Er verlangt von seinen Mitarbeitern, sich den Zielen der ganzen Abteilung unterzuordnen.

immer

nie

Er versichert sich der Zustimmung seiner Mitarbeiter, bevor er wichtige Angelegenheiten in die Wege leitet.

immer

Er weigert sich, das eigene Vorgehen klarzustellen.

nie

6 5 4 3 2 1

immer

Er erkennt neue Ideen nur zögernd an.

nie

immer

Er spricht seine Anerkennung aus, wenn einer seiner Mitarbeiter gute Arbeit leistet.

immer

Er bemüht sich um ein gutes Verhältnis zwischen seinen ihm unterstellten Mitarbeitern und den höheren Vorgesetzten.

immer

nie

Er tadelt mangelhafte Arbeit.

immer

Projektmanagement

nie

Er tritt für seine Mitarbeiter ein, auch wenn er deswegen bei anderen schief angesehen wird.

immer

6 5 4 3 2 1

nie

Er lehnt es ab, daß die unterstellten Mitarbeiter Änderungsvorschläge machen.

nie

immer

10. Er ist leicht zu verstehen, in dem was er sagt.

immer

6 5 4 3 2 1

nie

Er steht seinen Mitarbeitern in persönlichen Fragen zur Seite.

immer

6 5 4 3 2 1

nie

Er sorgt dafür, daß ein Mitarbeiter für eine gut ausgeführte Arbeit belohnt wird.

immer

6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1

nie

Er steht Änderungen der Arbeitsweise ablehnend gegenüber.

nie

immer

Er weist seinen unterstellten Mitarbeitern andere Aufgaben zu, ohne vorher darüber mit ihnen zu sprechen.

nie

6 5 4 3 2 1

immer

Er macht es seinen Mitarbeitern leicht, unbefangen mit ihm zu reden.

immer

6 5 4 3 2 1

nie

Er behandelt seine Mitarbeiter als gleichberechtigte Partner.

immer

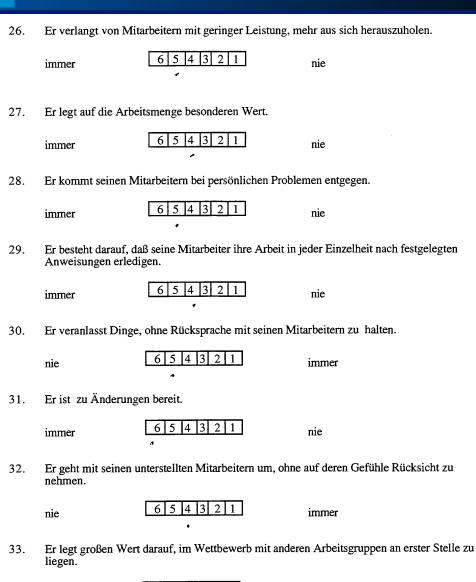
nie

Er tadelt eher eine einzelne Handlung als einen einzelnen Mitarbeiter.

Übung 2 – Fragebogen zum Führungsverhalten Teil 2 von 3

18.	Er regt Überstunden an, um das Gruppenziel zu erreichen.		
	immer	6 5 4 3 2 1	nie
19.	Er unterstützt seine Mitarbeiter bei dem, was sie tun.		
	immer	6 5 4 3 2 1	nie
20.	Er besteht darauf, über Entscheidungen seiner Mitarbeiter unterrichtet zu werden.		
	immer	6 5 4 3 2 1	nie
21.	Er tadelt Mitarbeiter in Anwesenheit anderer.		
	nie	6 5 4 3 2 1	immer
22.	Er legt besonderen Wert auf das Einhalten von Terminen.		
	immer	6 5 4 3 2 1	nie
23.	Er setzt Vorschläge seiner Mitarbeiter in die Tat um.		
	immer	6 5 4 3 2 1	nie
24.	Er weigert sich nachzugeben, wenn andere nicht seiner Meinung sind.		
	nie	6 5 4 3 2 1	immer
25.	Er läßt andere so arbeiten, wie sie es für richtig halten.		
	immer	6 5 4 3 2 1	nie

Projektmanagement –



immer

nie

Übung 2 – Fragebogen zum Führungsverhalten Teil 3 von 3

Er entscheidet in Einzelheiten, was und wie etwas getan werden muß.

immer

nie

Er beteiligt sich durch eigene Vorschläge an der Lösung von Problemen.

immer

nie

Er regt langsam arbeitende Mitarbeiter an, sich mehr anzustrengen.

immer

nie

Er ist freundlich und leicht zugänglich.

immer

6 5 4 3 2 1

nie

Er spornt seine Mitarbeiter zu größeren Anstrengungen an.

immer

6 5 4 3 2 1

nie

Er sagt dem einzelnen Mitarbeiter, wieviel Arbeit bis wann zu erledigen ist.

immer

nie

Er achtet, darauf, daß seine Mitarbeiter ihre Arbeitskraft voll einsetzen.

immer

Projektmanagement

6 5 4 3 2 1

nie.

Waren Sie bei der Beantwortung dieser Fragen immer ehrlich?

44-

47

48-

52

53-

57

58-

63

64-

70

40-

43

39

Übung

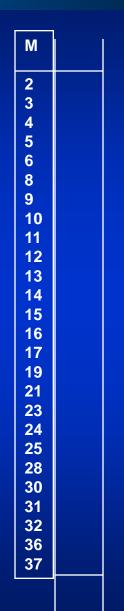
Projektmanagement –

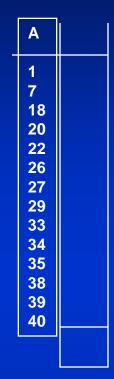
145-139-133-138 126-132 mitarebeiterorientiert 118-125 110-117 101-109 91-90 aufgabenorientiert

71-

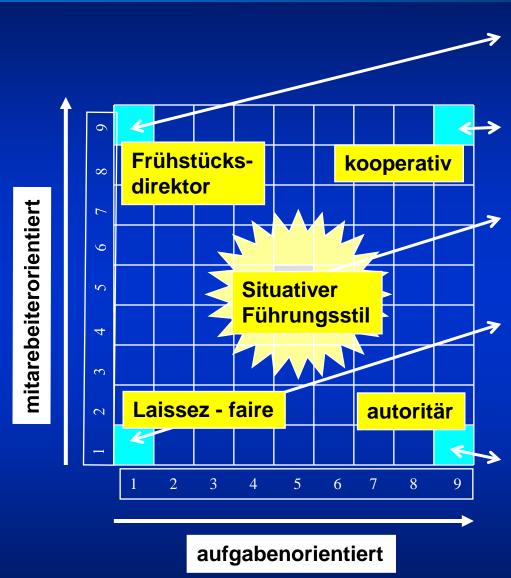
78

79-





Entscheidungsraster der Delegation nach Dwight Eisenhower



Projektmanagement

Die weitestgehende Befriedigung der sozialen Bedürfnisse der Mitarbeiter führt zu einer gemütlichen freundschaftlichen Atmosphäre mit entsprechendem Arbeitstempo

Hohe Arbeitsleistung ist das Ergebnis einer abgewogenen Abstimmung von aufgaben- und mitarbeiterorientierten Bedürfnissen.

Eine befriedigende Arbeitsleistung wird durch ständige Kompromisse zwischen den Leistungsanforderungen der Organisation und den Bedürfnissen der Menschen aufrechterhalten.

Eine befriedigende Arbeitsleistung ist nicht zu erreichen, da einerseits die Mitarbeiter faul, gleichgültig und desinteressiert sind und andererseits auch keine befriedigende soziale Beziehung zwischen den Mitarbeitern zu erreichen ist.

Menschen werden ähnlich wie Maschinen behandelt.

Arbeitsbedingungen werden so angeordnet, dass Störungen durch individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter minimiert werden.