

Test: Ermitteln Sie den „Fingerabdruck“ Ihrer Führungspersönlichkeit

Jenseits typischer Führungstools beeinflusst die Persönlichkeit einer Führungskraft maßgeblich den Erfolg. Mithilfe dieses Tests können Sie ermitteln, welche Verhaltenstendenzen für Sie typisch sind, und was Ihr persönliches Profil kennzeichnet.

Beantworten Sie zunächst die folgenden Statements, inwiefern Sie für Sie zutreffend sind. Überlegen Sie bitte nicht lange, antworten Sie spontan und ehrlich.

Kreuzen Sie an:

Ja Nein

1. Ich bleibe lieber innerlich distanziert zu anderen Menschen.		
2. Ich mache gern eine Aufgabe zu Ende.		
3. Ich kann gut mit Andern mitfühlen.		
4. Ich bin ein guter Beobachter.		
5. Mir kommen häufig neue Ideen, ich bin gedanklich beweglich.		
6. Ich lasse mich schnell ablenken.		
7. Ich freue mich, wenn alles so bleibt, wie es ist.		
8. Es fällt mir leicht, für Andere da zu sein, ich bin nicht so wichtig.		
9. Ich höre gern zu und habe ein offenes Ohr für Andere.		
10. Ich bin sehr verlässlich und gewissenhaft.		
11. Ich nehme auch kleine Unterschiede und Zwischentöne wahr.		
12. Ich fühle mich wohl und sicherer, wenn ich allein bin.		
13. Schnell wechselnde, intensive Gefühle mag ich.		
14. Bevor ich entscheide und handle, denke ich lange darüber nach.		
15. Beschränkungen und Eingrenzungen mag ich nicht.		
16. Aus Angst, andere zu verlieren, stimme ich häufig zu und sage ja.		
17. Ich kontrolliere lieber als das ich vertraue.		
18. Aufträge erledige ich zuverlässig und hundertprozentig.		
19. Ich setze mich nicht so gern durch gegen Andere.		
20. Ich bin spontan, charmant und lebensfroh.		
21. Meine Meinung kann ich schnell neuen Erfordernissen anpassen.		
22. Fakten sind mir wichtiger als Bauchentscheidungen.		
23. Ich lasse mich eher ausnutzen als mich durchzusetzen.		
24. Auf mich kann man sich immer verlassen.		
25. Ich bin öfter grüblerisch oder schlechter Stimmung.		
26. Ich kann schnell Vertrauen aufbauen.		
27. Ich habe keine Geduld und warte ungern.		
28. Ich vermeide wenn möglich, unvorbereitet in Situationen zu gehen.		
29. Ich fühle mich häufiger unsicher und bin ängstlich.		
30. Sicher ist sicher – ist ein Motto von mir.		
31. Ich lasse mich ungern auf eine Aussage "festnageln".		
32. Wenn ich allein bin, fehlt mir die Nähe zu Anderen.		
33. Ich bin eine Stimmungskanone, kann gut Andere unterhalten.		
34. Ich werde ärgerlich, wenn sich Andere nicht an Regeln halten.		
35. Ich bin guter Analytiker und erfasse schnell Zusammenhänge.		

36. Ich mag es, wenn es erotisch "knistert".		
37. Ich fühle mich eher schwermütig als locker und gut gelaunt.		
38. Ich entscheide lieber rational als aus dem "Bauch heraus".		
39. Ich bin sehr belastbar und halte Stress gut aus.		
40. Ich bin in meiner Aufmerksamkeit eher sprunghaft.		
41. Unklare und unsichere Situationen machen mich unsicher.		
42. Ich freue mich mehr über Neues und Spannendes als über Routine.		
43. Mich können Andere schnell auf ihre Seite ziehen.		
44. Ich mag, wenn man in Harmonie miteinander ist.		
45. Immer in Kontakt zu sein strengt mich an.		
46. Auseinandersetzungen meide ich eher.		
47. Ich bin zuverlässig und halte Versprechungen wenn möglich ein.		
48. Ich komme besser mit mir allein zurecht als.		

Auswertung:

Zählen Sie nun die mit „Ja“ beantworteten Aussagen wie folgt zusammen, und errechnen Sie die Prozentzahl am Gesamtergebnis.

Frage- Nummer	1, 4, 11, 12, 22, 25, 29, 30, 35, 38, 45, 48	3, 8, 9, 16, 19, 23, 26, 32, 37, 43, 44, 46	2, 7, 10, 14, 17, 18, 24, 28, 34, 39, 41, 47	5, 6, 13, 15, 20, 21, 27, 31, 33, 36, 40, 42
Anzahl in % (Basis = 48 Antworten	%	%	%	%
Typgewichtung	Distanz	Nähe	Dauer	Wechsel

Tragen Sie nun Ihre Werte in die Grafik unten ein. Das Ergebnis zeigt Ihnen, wie hoch Ihr Anteil bei den Polaritäten „Nähe“ vs. „Distanz“ und „Dauer“ vs. „Wechsel“ sind. Beachten Sie dabei: Es gibt kein „Besser-oder-Schlechter“, „Richtig-oder-Falsch“ – nur den „Fingerabdruck“ Ihrer Verhaltens- und Führungstendenzen.

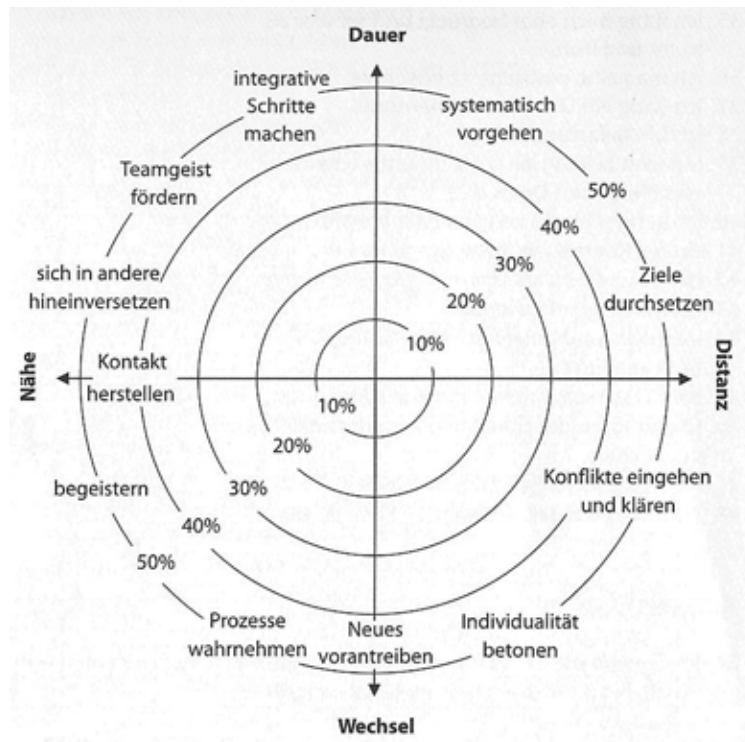


Abb. 1: Roland Jäger, Kompetent führen in Zeiten des Wandels.

Hintergrund des Tests:

Jeder Pol hat seine Stärken und Schwächen, wie Ihnen das Polaritäten-Modell, das übrigens von Fritz Riemann, einem bekannten Psychoanalytiker, entwickelt wurde, zeigt.

NÄHE (GEFÜHL)	DISTANZ (VERSTAND)
<p><u>Stärken:</u> Empathie, Geduld, Verständnis, Zuwendungsbereitschaft</p> <p><u>Schwächen:</u> eher konfliktscheu, harmoniebedürftig, emotionale Abhängigkeit von Anderen</p> <p><u>Kampfmittel:</u> emotionale Erpressung (Schuldgefühle wecken, Abhängigkeit, hilflos wirken), Vermeidung: Trennung</p> <p><u>Krisenverhalten:</u> Wärme suchen, sich verkriechen, anlehnen, ausweinen, Verständnis suchen</p>	<p><u>Stärken:</u> Logik, Sachlichkeit, Beobachtungsgabe, Kritikfähigkeit</p> <p><u>Schwächen:</u> kontaktarm, misstrauisch, wenig Bezug zu den eigenen Gefühlen, wirkt distanziert</p> <p><u>Kampfmittel:</u> Zynismus, rationalisieren, argumentieren, kalt und distanziert agieren, Vermeidung: Nähe, Gefühl</p> <p><u>Krisenverhalten:</u> mit sich allein ins Reine kommen, durchdenken, Abstand bekommen</p>

DAUER (ORDNUNG)	WECHSEL (VERÄNDERUNG)
<p><u>Stärken:</u> Ausdauer, Ordnungssinn, Pflichtgefühl, Beharrlichkeit, Genauigkeit</p>	<p><u>Stärken:</u> Spontaneität, Risikobereitschaft, Unternehmungslust, Kontaktfreude, offen für Neues</p>
<p><u>Schwächen:</u> zwanghaft, rigide, übervorsichtig, uneinsichtig, starr, kontrollsüchtig, machtorientiert</p>	<p><u>Schwächen:</u> unzuverlässig, selbstbezogen, wenig Ausdauer, leicht kränkbar, eher flüchten als bleiben, wechselhaft</p>
<p><u>Kampfmittel:</u> Formalismus (auf Regeln, Gesetze oder Moral berufen), sanktionieren, Vermeidung: Chaos, Unruhe oder Risiko</p>	<p><u>Kampfmittel:</u> dramatisieren, intrigieren, Szenen machen, Haken schlagen, verwirren, Vermeidung: Bindung, Verpflichtung, Dauer</p>
<p><u>Krisenverhalten:</u> planen, Tabellen und Ablage machen, ordnen, systematisieren</p>	<p><u>Krisenverhalten:</u> ablenken, neue Menschen kennen lernen, Dramen inszenieren</p>

Abb. 2: Polaritätenmodell nach Riemann

Potenziale entfalten und nutzen

Sie haben gerade ein Feedback Ihres individuellen Führungsverhaltens erhalten. Jede Typgewichtung zeigt Stärken und Lernfelder.

Bei einer Führungskraft, die zum Beispiel „Nähe“ (Gefühl) untergewichtet, kann auch in emotional angespannten Situationen gut beim Thema und damit sachlich bleiben. Aber genau diese Stärke kann zum Problem werden, da emotionale Mitarbeiter diesen Vorgesetzten als eher arrogant, kalt oder abweisend erleben und sich nicht verstanden fühlen – was wiederum andere Probleme schafft.

Ähnlich diesem Beispiel sind auch mit den anderen Polaritäten sowohl Stärken als auch Lernfelder verbunden.

Wenn Sie zu den Führungskräften gehören, die sich weiterentwickeln möchten, um die eigenen vorhandenen Potenziale – aber auch die Ihrer Mitarbeiter – besser zu entfalten und zu nutzen, sollten Sie sich einen erfahrenen Coach suchen. Durch das Coaching können Sie zudem Ihre Kompetenz wie Flexibilität im Umgang mit schwierigen Situationen und Mitarbeitern erweitern.

Ihre Fragen dazu beantworte ich Ihnen gern.

Ihr

Helmut Kraft
KRAFT Training