

A.3 Selbstcheck „Führe ich gesundheitsgerecht?“

3	stimmt voll
2	stimmt ziemlich
1	stimmt eher nicht
0	stimmt absolut nicht

Anerkennung / Wertschätzung

Ich kenne die größte Stärke aller meiner direkten Mitarbeitenden (bis max. 30 MA).	3	2	1	0
Ich lobe wesentlich öfter, als dass ich kritisiere.	3	2	1	0
Ich habe nur selten ein ungutes Gefühl, wenn ich eine Aufgabe delegiert habe (= ich denke nur selten: ob der Mitarbeiter das wohl richtig macht).	3	2	1	0
Ich übertrage meinen Mitarbeitenden verantwortungsvolle Aufgaben und versuche, ihren Handlungsspielraum zu erweitern.	3	2	1	0
Ich beteilige meine Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen.	3	2	1	0
Ich habe keine "Lieblinge", die ich bevorzugt behandle.	3	2	1	0

Interesse / Aufmerksamkeit

Ich beobachte meine Mitarbeitenden wohlwollend.	3	2	1	0
Veränderungen, wie z.B. eine neue Frisur, fallen mir in der Regel auf.	3	2	1	0
Ich bin immer genau informiert über die Fehlzeiten in meiner Abteilung.	3	2	1	0
Ich nehme persönlich Kontakt zu Mitarbeitenden in längerer Krankheit (ca. ab zehn Tagen) auf.	3	2	1	0
Ich führe grundsätzlich Willkommensgespräche mit jedem Mitarbeiter.	3	2	1	0
Ich achte ganz bewusst auf sicherheitsgerechtes Arbeiten meiner Mitarbeitenden.	3	2	1	0

Belastungsreduzierung und Ressourcenaufbau

Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter da zu sein, ihnen den Rücken zu stärken.	3	2	1	0
Meine Mitarbeiter wissen, dass ich ihnen nicht in den Rücken falle und sie auch bei einer Panne nicht "im Regen" stehen lasse.	3	2	1	0
Ich bemühe mich, auch in puncto Gesundheitsverhalten Vorbild zu sein.	3	2	1	0
Ich bemühe mich, Belastungen meiner Mitarbeiter im "gesunden" Maß zu halten.	3	2	1	0
Ich erkenne immer genau, wann einer meiner Mitarbeiter überlastet ist (z.B. weiß ich, wer auf Stress mit einem roten Kopf reagiert/ wer eher kalkweiß wird).	3	2	1	0

Gesprächsführung / Kommunikation

Ich bemühe mich, für meine Mitarbeitenden immer ein offenes Ohr zu haben, z.B. indem ich oft (mind. 1x/Woche) durch die Abteilung gehe ("walking around").	3	2	1	0
Ich habe in Gesprächen maximal 50% Redeanteil (im Durchschnitt).	3	2	1	0
Ich suche häufig (mind. 1x/Monat) das Gespräch mit jedem Mitarbeiter - nicht nur in Beurteilungsgesprächen/ Mitarbeiterjahresgesprächen.	3	2	1	0

© Anne Katrin Matyssek

Transparenz / Durchschaubarkeit

Ich bemühe mich, alle Informationen über Unternehmen und Abteilung rasch weiterzugeben und damit "Wissensgefälle" zu vermeiden.	3	2	1	0
Meine Mitarbeitenden wissen genau, "was sie tun" und wie ich das finde: Ich gebe mindestens einmal im Monat Feedback.	3	2	1	0
Die Meinung meiner Mitarbeitenden ist mir wichtig.	3	2	1	0
Feedback funktioniert bei uns gegenseitig, d.h.				
a) meine Mitarbeitenden trauen sich auch, mich zu kritisieren	3	2	1	0
b) meine Mitarbeitenden trauen sich auch, mich zu loben	3	2	1	0

Betriebsklima / Stimmung

Ich begrüße meine Mitarbeitenden morgens freundlich.	3	2	1	0
Ich ermutige meine Mitarbeitenden, ihren Arbeitsplatz persönlich zu gestalten.	3	2	1	0
Ich spreche nicht ironisch oder herablassend mit meinen Mitarbeitenden.	3	2	1	0
Ich versuche, angstreduzierend zu führen (Humor nutzen, ruhig sprechen etc.).	3	2	1	0
"Bitte" und "Danke" sind bei uns selbstverständlich. Schreien kommt nicht vor.	3	2	1	0

GESAMTPUNKTZAHL:

© Anne Katrin Matyssek

Auswertung:

Eigentlich dient so ein Fragebogen nur als Hilfsinstrument zur Selbstreflexion. Man erkennt, wo man schon viel tut und wo noch Ausbaumöglichkeiten bestehen. Aber da erfahrungsgemäß viele Seminarteilnehmende eine zahlenbezogene Auswertung wünschen hier ist sie:

Unter 30 Punkten: Sie wissen es vermutlich selbst: Es gibt da noch ziemlich große Baustellen, also – positiv ausgedrückt – recht viele Möglichkeiten, bei denen Sie ansetzen können, wenn Sie der eigenen Gesundheit und der Ihrer Mitarbeitenden etwas Gutes tun wollen.

31 bis 60 Punkte: Sie sind bereits auf dem rechten Weg, aber die Gesundheitswertigkeit Ihres Führungsverhaltens ist noch ausbaufähig: Sie können noch mehr dafür tun, ein Chef / eine Chefin zu werden, für den / die man gerne (und damit: gut!) arbeitet. Bleiben Sie dran – es lohnt sich!

Über 60 Punkte: Bravo! Ihre Mitarbeitenden dürften sich freuen und belohnen Sie vermutlich mit einer hohen Anwesenheitsquote. Sie führen schon heute sehr mitarbeiter-orientiert und haben den (gesunden!) Ehrgeiz, dieses Führungsverhalten noch weiter zu optimieren.

Falls Sie sich in allen Dimensionen – bei aller Selbstkritik und Bescheidenheit – viele Punkte geben und dennoch mit miesen Quoten zu kämpfen haben, dann liegt es vermutlich wirklich nicht an Ihrem Führungsverhalten ... kleine Beruhigung und Entlastung für Sie! Dann sind Sie vielleicht einfach eine besonders fürsorgliche und menschenfreundlich agierende Führungskraft, zu der sich die alten, kranken, „schwierigen“ Mitarbeitenden flüchten. So etwas gibt es in jedem Unternehmen. Wichtig ist, dass Sie vor sich selbst und Ihrer eigenen Führungskraft sagen können: „Ich habe alles getan, was in meiner Macht steht.“

Wenn Sie ganz ganz mutig sind, können Sie den Fragebogen auch von Ihrem Team „gegenchecken“ lassen. Ich verrate Ihnen etwas: Das trauen sich nur die Besten ... ☺