

Fragebogen Selbstcheck Führungsverhalten für Führungskräfte

Quelle: GeFüGe-Projekt, bearbeitet durch Karsten Lessing, TBS NRW

Fragebogen Selbstcheck Führungsverhalten für Führungskräfte

Selbstcheck: Praktiziere ich einen gesundheitsförderlichen Führungsstil?

Bei jedem Satz können Sie entscheiden, inwieweit Sie das Kriterium erfüllen:

③ stimmt voll ②stimmt ziemlich ① stimmt eher nicht ④ stimmt absolut nicht

Handlungsspielraum					
1	Ich übertrage meinen Mitarbeitern verantwortungsvolle Aufgaben und versuche, ihren Handlungsspielraum zu erweitern.	③	②	①	④
2	Ich habe nur selten ein ungutes Gefühl, wenn ich eine Aufgabe an jemanden abgegeben habe.	③	②	①	④
3	Ich beteilige meine Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen	③	②	①	④
Interesse am Wohlbefinden der Mitarbeiter					
4	Ich erkenne immer genau, wenn einer meiner Mitarbeiter überlastet ist (z.B. weiß ich, wer auf Stress mit einem roten Kopf reagiert/wer eher kalkweiß wird).	③	②	①	④
5	Ich beobachte meine Mitarbeiter wohlwollend.	③	②	①	④
6	Ich achte ganz bewusst auf sicherheitsgerechtes Arbeiten meiner Mitarbeiter.	③	②	①	④
7	Ich bemühe mich, Belastungen meiner Mitarbeiter im gesunden Maß zu halten.	③	②	①	④
Sichtbarkeit					
8	Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter immer ein offenes Ohr zu haben, z.B. indem ich oft (mind. 1x/Woche) durch die Abteilung gehe (walking around).	③	②	①	④
9	Ich suche häufig (mind. 1x/Monat) das Gespräch mit jedem Mitarbeiter – nicht nur in Beurteilungsgesprächen/Mitarbeiterjahresgesprächen.	③	②	①	④
Übertrag Punktzahl					

Fragebogen Selbstcheck Führungsverhalten für Führungskräfte

Informationspolitik und Partnerschaftlichkeit					
10	Ich bemühe mich, alle Informationen über Unternehmen und Abteilung rasch weiterzugeben und damit "Wissensgefälle" zu vermeiden.	③	②	①	④
11	Meine Mitarbeiter wissen genau, "was sie tun" und wie ich das finde: Ich gebe mindestens einmal im Monat Feedback.	③	②	①	④
12	Die Meinung meiner Mitarbeiter ist mir wichtig.	③	②	①	④
Umgangston					
13	Ich begrüße meine Mitarbeiter morgens freundlich.	③	②	①	④
14	Ich spreche nicht ironisch oder herablassend mit meinen Mitarbeitern.	③	②	①	④
15	Bitte und Danke sind bei uns selbstverständlich. Schreien kommt nicht vor.	③	②	①	④
Umgang mit Fehlzeiten					
16	Ich interessiere mich für die Anwesenheitsquote in meiner Abteilung.	③	②	①	④
17	Ich nehme persönlich Kontakt zu Mitarbeitern in längerer Krankheit (ca. ab zehn Tagen) auf.	③	②	①	④
18	Ich heiße grundsätzlich jeden Mitarbeiter nach jeder Anwesenheit vom Arbeitsplatz (also auch nach Urlaub, Fortbildung etc.) willkommen.	③	②	①	④
Anerkennung und Wertschätzung					
19	Ich kenne die größte Stärke jedes meiner direkten Mitarbeiter (bis max. 30 MA).	③	②	①	④
20	Ich lobe wesentlich öfter, als ich kritisiere.	③	②	①	④
21	Ich habe keine Lieblinge, die ich bevorzugt behandle.	③	②	①	④
	Übertrag Punktzahl				

Fragebogen Selbstcheck Führungsverhalten für Führungskräfte

Soziale Unterstützung					
22	Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter da zu sein, ihnen den Rücken zu stärken.	③	②	①	④
23	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	④
24	Ich bemühe mich, auch für belastete – und damit leistungsreduzierte – Mitarbeiter (z.B. Depressive) menschen- und unternehmensfreundliche Lösungen zu finden.	③	②	①	④
Gesunder Umgang mit sich selbst					
25	Ich achte trotz aller Belastungen auf meine Gesundheit und schütze mich vor Überforderung.	③	②	①	④
26	Ich nehme meine Vorbildfunktion auch in puncto Gesundheit ernst (z.B. durch Sporttreiben, Hobbies zum Abschalten, Urlaub ohne Aktenmitnahme). Ich gebe nicht mit Überlastungssituationen an („immer 12 Stunden...“)	③	②	①	④
Bemühen um eine gesunde Unternehmenskultur / Care-Culture					
27	Ich achte darauf, das Betriebsklima positiv mitzugestalten.	③	②	①	④
28	Ich habe mich in der Vergangenheit wiederholt für mehr Gesundheit im Unternehmen eingesetzt und hierzu konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht.	③	②	①	④
	Übertrag Punktzahl				
	Gesamtpunktzahl				

Fragebogen Selbstcheck Führungsverhalten für Führungskräfte

Auswertung

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 Mitarbeiter etwas Gutes tun wollen.

31 bis 50 Punkte: Sie sind bereits auf dem rechten Weg, aber die Gesundheitswertigkeit Ihres Führungsverhaltens ist noch ausbaufähig: Sie können noch mehr dafür tun, ein Chef zu werden, für den man gerne (und damit: gut!) arbeitet. Bleiben Sie daran – es lohnt sich!

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