

Selbst-Check:

Praktiziere ich einen gesundheitsförderlichen Führungsstil?

	stimmt voll	stimmt ziemlich	stimmt eher nicht	stimmt absolut nicht
Punkte	3	2	1	0
1. Handlungsspielraum				
Ich übertrage meinen Mitarbeiter*innen Verantwortung und versuche ihren Handlungsspielraum zu erweitern.				
Ich habe nur selten ein ungutes Gefühl, wenn ich eine Aufgabe delegiert habe (= ich denke nur selten: ob die Person das wohl richtig macht).				
Ich beteilige meine Mitarbeiter*innen an Entscheidungsprozessen.				
2. Interesse am Wohlbefinden der Mitarbeiter				
Ich erkenne genau, wann meine Mitarbeiter*innen überlastet sind (z.B. weiß ich, wer auf Stress mit einem roten Kopf reagiert / wer kalkweiß wird).				
Ich beobachte meine Mitarbeiter*innen wohlwollend.				
Ich achte ganz bewusst auf sicherheitsgerechtes Arbeiten meiner Mitarbeiter.				
Ich bemühe mich, Belastungen meiner Mitarbeiter*innen im gesunden Maß zu halten.				
3. Sichtbarkeit				
Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter*innen immer ein offenes Ohr zu haben, z.B. in dem ich oft (mindestens 1 x pro Woche) durch die Abteilung gehe (walking around).				
Ich suche häufig (mindestens 1 x pro Monat) das Gespräch mit jedem Teammitglied – nicht nur in Beurteilungsgesprächen / Jahresgesprächen.				
Zwischensumme:				



	stimmt voll	stimmt ziemlich	stimmt eher nicht	stimmt absolut nicht
Punkte	3	2	1	0
4. Informationspolitik und Partnerschaftlichkeit				
Ich bemühe mich, alle Informationen über das Unternehmen und die Abteilung rasch weiterzugeben und damit „Wissenslücken“ zu vermeiden.				
Meine Mitarbeiter*innen wissen genau, „was sie tun“ und wie ich das finde: Ich gebe mindestens 1 x im Monat Feedback.				
Die Meinung meiner Mitarbeiter*innen ist mir wichtig.				
Feedback funktioniert bei uns gegenseitig, d.h.				
a) meine Mitarbeiter*innen trauen sich, mich zu kritisieren,				
b) meine Mitarbeiter*innen trauen sich auch, mich zu loben.				
5. Umgangston				
Ich begrüße meine Mitarbeiter*innen morgens freundlich.				
Ich spreche nicht ironisch oder herablassend mit meinen Mitarbeiter*innen.				
Bitte und Danke sind bei uns selbstverständlich. Schreien kommt nicht vor.				
6. Umgang mit Fehlzeiten				
Ich interessiere mich für die Anwesenheitsquote in meiner Abteilung.				
Ich nehme persönlich Kontakt zu Mitarbeiter*innen in längerer Krankheit (ca. ab 10 Tagen) auf.				
Ich heiße grundsätzlich jeden Mitarbeiter*innen nach jeder Abwesenheit vom Arbeitsplatz (also auch nach Urlaub, Fortbildung etc.) willkommen.				
Zwischensumme:				



	stimmt voll	stimmt ziemlich	stimmt eher nicht	stimmt absolut nicht
Punkte	3	2	1	0
7. Anerkennung und Wertschätzung				
Ich kenne die größte Stärke von jedem meiner direkten Mitarbeiter*innen (bis max. 30 MA).				
Ich lobe wesentlich öfter, als ich kritisiere.				
Ich habe keine Lieblinge, die ich bevorzugt behandle.				
8. Soziale Unterstützung				
Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter*innen da zu sein, ihnen den Rücken zu stärken.				
Meine Mitarbeiter*innen wissen, dass ich ihnen nicht in den Rücken falle und sie auch bei einer Panne nicht im Regen stehen lasse.				
Ich bemühe mich, auch für belastete – und damit leistungsreduzierte – Mitarbeiter*innen (z.B. depressive) menschen- und unternehmensfreundliche Lösungen zu finden.				
9. Gesunder Umgang mit sich selbst				
Ich achte trotz aller Belastungen auf meine Gesundheit und schütze mich vor Überforderung.				
Ich nehme meine Vorbildfunktion auch in puncto Gesundheit ernst (z.B. durch Sport treiben, Hobbys zum Abschalten, Urlaub ohne Aktenmitnahme, Handy, Laptop, etc. ...).				
10. Bemühen um eine gesunde Unternehmenskultur / Care-Culture				
Ich achte darauf, das Betriebsklima möglichst positiv mitzugestalten.				
Ich habe mich in der Vergangenheit wiederholt für mehr Gesundheit im Unternehmen eingesetzt und hierzu konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht.				
Zwischensumme:				
Gesamtsumme				

Auswertung

Weniger als 30 Punkte:

Sie wissen es vermutlich selbst: Es gibt da noch ziemlich große Baustellen. Positiv ausgedrückt: Sie haben recht viele Möglichkeiten, wo Sie ansetzen können, um Ihrer eigenen und der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter etwas Gutes zu tun.

31 bis 60 Punkte:

Sie sind bereits auf dem richtigen Weg. Aber dennoch ist die Gesundheitswertigkeit Ihres Führungsverhaltens noch ausbaufähig. Sie können also noch mehr dafür tun, ein Chef zu werden, für den man gern – und damit gut – arbeitet. Bleiben Sie dran, es lohnt sich!

Über 60 Punkte:

Bravo! Ihre Mitarbeiter dürfen sich freuen und belohnen Sie vermutlich mit einer hohen Anwesenheitsquote. Sie führen schon heute sehr mitarbeiterorientiert und haben den (gesunden!) Ehrgeiz, dieses Führungsverhalten noch weiter zu optimieren.