

Dieser Selbstcheck hilft Ihnen, herauszufinden, ob Sie einen gesundheitsförderlichen Führungsstil praktizieren. Bitte verteilen Sie die Punkte spontan und aus dem Bauch heraus.

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

## ANERKENNUNG / WERTSCHÄTZUNG

	0	1	2	3
<b>1</b> Ich kenne die größte Stärke von jedem meiner direkten Mitarbeiter (bis max. 30 Mitarbeiter/-innen).				
<b>2</b> Ich lobe wesentlich öfter, als dass ich kritisiere.				
<b>3</b> Ich hab nur selten ein ungutes Gefühl, wenn ich eine Aufgabe delegiert habe (= ich denke nur selten: ob der Mitarbeiter das wohl richtig macht?).				
<b>4</b> Ich übertrage meinen Mitarbeitern verantwortungsvolle Aufgaben und versuche, ihren Handlungsspielraum zu erweitern.				
<b>5</b> Ich beteilige meine Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen.				
<b>6</b> Ich habe keine Lieblinge, die ich bevorzugt behandle.				

## INTERESSE / AUFMERKSAMKEIT / KONTAKT

	0	1	2	3
<b>7</b> Ich beobachte meine Mitarbeiter wohlwollend.				
<b>8</b> Veränderungen, wie z. B. eine neue Frisur, fallen mir in der Regel auf.				
<b>9</b> Ich bin immer genau informiert über die Fehlzeiten in meinem Team / meiner Abteilung.				
<b>10</b> Ich nehme persönlich Kontakt zu Mitarbeitern auf, die wegen Krankheit länger abwesend sind (ca. mehr als 10 Tage).				
<b>11</b> Ich führe grundsätzlich Willkommensgespräche mit jedem Mitarbeiter.				
<b>12</b> Ich achte ganz bewusst auf sicherheitsgerechtes Arbeiten meiner Mitarbeiter.				

## BELASTUNGSREDUZIERUNG / RESSOURCENAUFBAU

	0	1	2	3
<b>13</b> Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter da zu sein und ihnen den Rücken zu stärken.				
<b>14</b> Meine Mitarbeiter wissen, dass ich ihnen nicht in den Rücken falle und sie auch bei einer Panne nicht „im Regen“ stehen lasse.				
<b>15</b> Ich bemühe mich auch in puncto Gesundheitsverhalten, Vorbild zu sein.				
<b>16</b> Ich bemühe mich, Belastungen meiner Mitarbeiter im „gesunden Maß“ zu halten.				
<b>17</b> 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).				

## GESPRÄCHSFÜHRUNG / KOMMUNIKATION

	0	1	2	3
<b>18</b> Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter immer ein offenes Ohr zu haben, z. B. indem ich oft durch das Team / die Abteilung gehe und mit meinen Mitarbeitern spreche („walking around“).				
<b>19</b> Ich habe in Gesprächen maximal 50 % Redeanteil (im Durchschnitt).				
<b>20</b> Ich suche häufig (mind. 1 x im Monat) das Gespräch mit jedem Mitarbeiter – nicht nur in Beurteilungsgesprächen / Mitarbeiterjahresgesprächen.				

## TRANSPARENZ / DURCHSCHAUBARKEIT

	0	1	2	3
<b>21</b> Ich bemühe mich, alle Informationen über Unternehmen und Abteilung rasch weiterzugeben und damit „Wissensgefälle“ zu vermeiden.				
<b>22</b> Meine Mitarbeiter wissen genau, „was sie tun“ und wie ich das finde: Ich gebe mindestens einmal im Monat Feedback.				
<b>23</b> Die Meinung meiner Mitarbeiter ist mir wichtig.				
<b>24</b> Feedback funktioniert bei uns gegenseitig, das heißt: a. Meine Mitarbeiter trauen sich auch, mich zu kritisieren. b. Meine Mitarbeiter trauen sich auch, mich zu loben.				

	0	1	2	3
<b>25</b> Ich begrüße meine Mitarbeiter morgens freundlich.				
<b>26</b> Ich ermutige meine Mitarbeiter, ihren Arbeitsplatz im Rahmen des Möglichen persönlich zu gestalten.				
<b>27</b> Ich spreche nicht ironisch oder herablassend mit meinen Mitarbeitern oder über andere.				
<b>28</b> Ich versuche angstreduzierend zu führen (Humor nutzen, ruhig sprechen, usw.).				
<b>29</b> „Bitte“ und „Danke“ sind bei uns selbstverständlich. Schreien kommt nicht vor.				

Punkte von Seite 1	Punkte von Seite 2	Punkte von Seite 3
--------------------	--------------------	--------------------

## GESAMTPUNKTZAHL

**Unter 30 Punkten:** Sie haben es sicherlich bereits vermutet: Es gibt da noch ziemlich große Baustellen oder – besser ausgedrückt – recht viele Möglichkeiten, bei denen Sie ansetzen können, wenn Sie der eigenen Gesundheit und der Ihrer Mitarbeiter etwas Gutes tun wollen.

**31 bis 60 Punkte:** Sie sind bereits auf dem richtigen Weg, allerdings ist die Gesundheitswertigkeit in Ihrem Führungsstil 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:** Ihre Mitarbeiter können sich freuen und belohnen Sie vermutlich mit einem guten Betriebsklima, Freude an der Arbeit und Engagement. Sie führen schon heute sehr mitarbeiterorientiert, ohne die Unternehmensinteressen zu vernachlässigen, und haben den Ehrgeiz, dieses Führungsverhalten weiter zu optimieren.

Quelle: Matyssek, Dr. Anne Katrin: Chefsache: Gesundes Team – gesunde Bilanz