

Bitte ERST ausfüllen und DANN hinten schauen, was das mit der Quote zu tun hat ...

Kleiner Selbst-Check:

Praktiziere ich einen gesundheitsförderlichen Führungsstil?

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

Anerkennung / Wertschätzung

Ich kenne die größte Stärke jedes meiner direkten Mitarbeiter (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 Mitarbeitern verantwortungsvolle Aufgaben und versuche, ihren Handlungsspielraum zu erweitern.	3	2	1	0
Ich beteilige meine Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen.	3	2	1	0
Ich habe keine "Lieblinge", die ich bevorzugt behandle.	3	2	1	0

Interesse / Aufmerksamkeit

Ich beobachte meine Mitarbeiter 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 Mitarbeitern 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 Mitarbeiter.	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 Mitarbeiter 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

Transparenz / Durchschaubarkeit

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

Betriebsklima / Stimmung

Ich begrüße meine Mitarbeiter morgens freundlich.	3 2 1 0
Ich ermutige meine Mitarbeiter, ihren Arbeitsplatz persönlich zu gestalten.	3 2 1 0
Ich spreche nicht ironisch oder herablassend mit meinen Mitarbeitern.	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: _____

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 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 Mitarbeiter 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.

Und was hat das nun mit der Anwesenheitsquote zu tun?!

Leicht erklärt: Diesen Fragebogen haben auch 90 andere Führungskräfte ausgefüllt. Sie haben gleichzeitig angegeben, wie hoch die Quote in ihrem Team ist. Ich habe die Bögen dann mit SPSS ausgewertet und konnte feststellen: Es zeigten sich signifikante Zusammenhänge zwischen den Antworten bei den ersten beiden Dimensionen und der Anwesenheitsquote im Team der ausfüllenden Führungskraft.

Wem es also um die Quote geht, der sollte sich speziell die ersten beiden Dimensionen (Anerkennung/ Wertschätzung und Interesse/ Aufmerksamkeit) noch einmal genau anschauen. Wenn er/sie dort ehrlich geantwortet und viele Punkte hat, tut er/sie, was in seiner/ihrer Macht steht. Ist die Quote dennoch schlecht, so liegt es vermutlich nicht an der Führungskraft.