

Selbstcheck für Führungskräfte

Als Führungskraft haben Sie viele Möglichkeiten, durch Ihr Führungsverhalten den sozialen Umgang in Ihrem Team zu stärken, mögliche Konflikte zu verhindern sowie die Beschäftigten aktiv zu beteiligen. Dadurch kann eine gute und gesunde Grundlage geschaffen werden, um auch die Wahrscheinlichkeit für Mobbing zu reduzieren.

Sie können für jedes der folgenden Themen eine separate Auswertung vornehmen. Dabei werden Sie anhand der erhaltenen 😊 schnell feststellen, wo Ihre Führungsstärken liegen und wo Sie noch Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Führungsverhalten haben.

Führungsstil und Beteiligungsorientierung	Bewertung 😊	Bewertung 😞
Räumen Sie Ihren Beschäftigten Entscheidungs- und Handlungsspielraum ein?	eher ja	eher nein
Beziehen Sie Ihre Beschäftigten bei Ihren Entscheidungen mit ein?	eher ja	eher nein
Vermeiden Sie bei Fehlern die Suche nach einem „Sündenbock“?	eher ja	eher nein
Kritisieren Sie Beschäftigte in Gegenwart Dritter?	eher nein	eher ja
Fragen Sie Ihre Beschäftigten nach deren Meinung?	eher ja	eher nein
Lassen Sie auch Widerspruch zu?	eher ja	eher nein
Fühlen Sie sich durch Kritik persönlich angegriffen?	eher nein	eher ja
Setzen Sie Ihre Meinung auch gegen den Widerstand anderer durch?	eher nein	eher ja
Rückmeldung zu geleisteter Arbeit, Wertschätzung und Anerkennung		
Loben Sie Ihre Beschäftigten für gute Leistungen?	eher ja	eher nein
Bringen Sie Ihren Beschäftigten gegenüber persönliche Wertschätzung entgegen?	eher ja	eher nein
Zeigen Sie Ihren Beschäftigten, welchen Anteil sie am Gesamtergebnis des Teams haben?	eher ja	eher nein
Reagieren Sie auf die Leistung beziehungsweise das Verhalten der Beschäftigten manchmal unsachlich oder unkontrolliert?	eher nein	eher ja
Bevorzugen Sie einzelne Beschäftigte?	eher nein	eher ja
Arbeitsorganisation und Arbeitsanweisungen		
Haben Sie Kompetenzen und Zuständigkeiten klar und für die Beschäftigten transparent geregelt?	eher ja	eher nein
Haben Sie die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Beschäftigten passend aufeinander abgestimmt?	eher ja	eher nein
Begründen Sie Ihre Entscheidungen?	eher ja	eher nein
Beachten Sie bei Entscheidungen die Gefühle der Beschäftigten?	eher ja	eher nein
Information und Kommunikation		
Informieren Sie Ihre Beschäftigten regelmäßig und systematisch über die Belange des Unternehmens – zum Beispiel über zukünftige Entscheidungen und Planungen?	eher ja	eher nein

Betriebsklima	Bewertung 😊	Bewertung 😞
Setzen Sie sich aktiv für ein gutes Betriebsklima ein?	eher ja	eher nein
Bieten Sie soziale Aktivitäten (zum Beispiel gemeinsames Frühstück, Betriebsausflug) an?	eher ja	eher nein
Schenken Sie privaten Ereignissen Ihrer Beschäftigten Aufmerksamkeit (zum Beispiel bei Geburtstag, Hochzeit, Krankheit)?	eher ja	eher nein
Konfliktmanagement		
Unterstützen Sie Beschäftigte bei der Bewältigung von Konflikten?	eher ja	eher nein
Haben Sie für die Probleme Ihrer Beschäftigten ein offenes Ohr?	eher ja	eher nein
Sprechen Sie von sich aus Probleme oder Konflikte an, die Ihnen aufgefallen sind und die für die Beschäftigten von Bedeutung sein könnten?	eher ja	eher nein

Auswertung

Mehr als 16 😊

Sie zeichnen sich durch eine hohe soziale Kompetenz und Führungsqualität aus. Sie stehen mit Ihren Beschäftigten in einem konstruktiven Dialog, von dem alle – auch das Unternehmen – profitieren. Dies ist eine gute Grundlage, damit Mobbing unter den Beschäftigten nicht entstehen kann. Achten Sie auch weiterhin darauf, dass jede und jeder Beschäftigte die Möglichkeit hat, ihre/seine jeweilige Leistung am Gesamtergebnis zu erkennen. Dies stärkt die Beschäftigten und verhindert die Entstehung von Machtungleichgewichten.

8–16 😊

Sie haben schon einiges unternommen, um die Beschäftigten aktiv zu beteiligen, in das soziale Umfeld einzubinden und Konflikte zu verhindern. Versuchen Sie, weitere Entwicklungsmöglichkeiten für Ihr Führungsverhalten zu erkennen. Je mehr Sie die Leistungen und den Wert jeder und jedes einzelnen Beschäftigten wahrnehmen, die Beschäftigten bei Entscheidungen einbeziehen, ihre Ideen berücksichtigen und Konflikte aktiv angehen, desto geringer ist der Wunsch einzelner, sich von Kolleginnen und Kollegen abzugrenzen beziehungsweise abzuheben und so ein Machtungleichgewicht zu schaffen.

1–7 😊

Sie haben eher weniger 😊 für Ihre Antworten bekommen. Dadurch besteht die Gefahr, dass in Ihrem Verantwortungsbereich Konkurrenz, Machtdemonstrationen, unfaires Verhalten und soziale Spannungen entstehen können. Schulungen zum Beispiel zu Themen wie beteiligungsorientierte Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, wertschätzendes oder gesundes Führen können Ihnen dabei nützlich sein, Schwachstellen im Führungsverhalten besser zu erkennen und diese abzubauen.