

**Selbstcheck Gesundes Führen:
Praktiziere ich einen gesundheitsförderlichen Führungsstil?**

Kreuzen Sie bei jeder Aussage an, wie sehr sie auf Sie zutrifft:

3 stimmt voll und ganz
2 stimmt ziemlich
1 stimmt eher nicht
0 stimmt nicht

Anerkennung/Lob/Wertschätzung

- Ich kenne die größte Stärke jedes meiner direkten Mitarbeiter.
3 2 1 0
- Ich lobe wesentlich öfter, als dass ich kritisieren (mind. Verhältnis 3:1).
3 2 1 0
- Ich habe nur selten ein ungutes Gefühl, wenn ich eine Aufgabe delegiert habe, d.h., ich vertraue dem Mitarbeiter, dass er das 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/Kontakt

- 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 gut informiert über die Fehlzeiten in meiner Abteilung.
3 2 1 0
- Ich nehme persönlich Kontakt zu Mitarbeitern in längerer Krankheit auf.
3 2 1 0
- Ich führe grundsätzlich Willkommensgespräche mit jedem neuen Mitarbeiter.
3 2 1 0
- Ich achte ganz bewusst auf sicherheitsgerechtes Arbeiten meiner Mitarbeiter.
3 2 1 0

Gesprächsführung/Einbeziehen/Kommunikation

- Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter immer ein offenes Ohr zu haben, z.B. indem ich mindestens 1x/Woche durch die Abteilung gehe.
3 2 1 0
- Ich habe in Gesprächen maximal 50% Redeanteil.
3 2 1 0
- Ich suche mindestens 1x/Monat das Gespräch mit jedem Mitarbeiter.
3 2 1 0

Transparenz/Offenheit/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 zu tun haben.	3 2 1 0
Ich gebe mindestens 1x/Monat Feedback.	3 2 1 0
Die Meinung meiner Mitarbeiter ist mir wichtig.	3 2 1 0
Feedback läuft bei uns gegenseitig, d.h. Mitarbeiter trauen sich, mich konstruktiv zu kritisieren.	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, ruhige Gespräche etc.).	3 2 1 0
"Bitte" und "Danke" sind bei uns selbstverständlich, Schreien kommt nicht vor.	3 2 1 0

Belastungsreduzierung und Ressourcenaufbau

Ich bemühe mich, für meine Mitarbeiter da zu sein und ihnen den Rücken zu stärken.	3 2 1 0
Meine Mitarbeiter wissen, dass ich auch bei einem Fehler nicht im Regen stehen lasse.	3 2 1 0
Ich bemühe mich, mit meinem Gesundheitsverhalten Vorbild zu sein.	3 2 1 0
Ich versuche, die Arbeitsbelastungen meiner Mitarbeiter im gesunden Maß zu halten.	3 2 1 0
Ich erkenne, wann einer meiner Mitarbeiter überlastet ist.	3 2 1 0

Gesamtpunkteanzahl: (max. 90)

Auswertung:

0 – 30	"Noch Potential vorhanden"
30 – 60	"Guter Durchschnitt"
60 – 90	"Top"

(nach Matyssek, 2011)

Umgang mit (vermeintlich) kranken MitarbeiterInnen

Gesprächsleitfaden

- Vereinbaren Sie ein Gespräch unter vier Augen in einem ruhigen, ungestörten Raum (Containment).
- Nehmen Sie sich genügend Zeit für das Gespräch. Sie wissen nicht was Sie erwartet und welche Emotionen möglicherweise hoch kommen. Geben Sie dem MA in diesem Fall auch die Möglichkeit, sich im geschützten Rahmen wieder zu beruhigen.
- Formulieren Sie Ihre Wahrnehmungen, dass Sie sich Sorgen um den MA machen, und dass Sie ihm gerne (diskret) helfen wollen.
- Bleiben Sie in Ihrer Haltung und Formulierung offen, damit kein unnötiger Druck entsteht. Es steht dem MA frei, ob er darüber spricht oder nicht. Signalisieren Sie Hilfsbereitschaft. (Außer Gefährdung durch die Krankheit, wie z.B. Alkohol, Drogen etc.).
- Fragen Sie nach Lösungsideen des MA, wenn er auf das Gespräch eingeht.
- Wenn der MA noch Zeit braucht, um sich zu öffnen, vereinbaren Sie mit ihm ein Gespräch in zwei bis drei Wochen. Er/Sie kann diese Zeit auch als Bedenkzeit nützen, ob bzw. wie er die Angelegenheit mit Ihnen besprechen möchte.
- Anschließend sollten auch konkrete Auswirkungen auf den Betrieb und mögliche Lösungsmöglichkeiten besprochen werden (auch Ideen des MA), das Funktionieren der Organisation kann hier Thema sein.

Resilienz

Was können wir von resilienten Personen lernen?

1. Optimismus: pos. Weltsicht, pos. Selbstbild: klares, realistisches Bild von sich und der eigenen Lebenssituation; Konzentration (auch) auf das Positive ohne das Negative zu verleugnen → link zur praktischen Positiven Psychologie
2. Akzeptanz: (radikale) Akzeptanz dessen, was ist, ehrliche Kausalanalyse; Integration von Negativem (im Äußeren, im Inneren) sollte möglich sein (vgl. Perls, vgl. Verdrängung, Vermeidung) → link zu Meditation
3. Lösungsorientierung: aus der „Problemtrance“ kommen, Möglichkeiten der Lösung erkunden, sich (gemeinsam) Zeit für Lösungen zu nehmen → link zur praktischen „Zielarbeit“
4. Selbstregulation: guten Umgang mit sich selbst, mit Gefühlen, Impulsen und Zuständen → link zu Seminaren Selbstmanagement, Selbstfürsorge
5. Verantwortung übernehmen: Opferrolle verlassen und „die Dinge in die Hand nehmen“, Selbstwirksamkeit/internale Attribution → link zu professionellem Coaching
6. Soziales Netz stärken und Empathie: wertvolle Beziehungen aufbauen und erhalten und erweitern, pflegen und geben und nehmen → link zu „Beziehungs-Check“ (Wie sieht mein aktuelles soziales Netz aus? Wieviele echte gute Freunde habe ich, die mich bei Problemen tatsächlich unterstützen würden?)
7. Zukunftsorientierung: neue Dinge anfangen, weiter (kennen)lernen, die Zukunft aktiv gestalten (vgl. Fußball-Mentaltraining)

Kontakt

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)
Landesstelle Vorarlberg
Dipl.-Betriebsw. (FH) Vanessa Büttner
Gesundheitsförderung
Montfortstr. 11, 6900 Bregenz
Tel. 050405-29022, Email: vanessa.buettner@bva.at
www.bva.at