
Psychische Belastung am Arbeitsplatz - Führungsverhalten

Gute Führung macht zufrieden, - alle Beteiligten.

Defizite in der Mitarbeiterführung und bei der sozialen Unterstützung zu erkennen ist hilfreich für die Gestaltung eines gesund erhaltenden Arbeitsplatzes und für das tagtägliche Umgehen miteinander.

Gesunde Mitarbeiter, körperlich und psychisch, sind die Voraussetzung für ein gesundes Unternehmen.

Investitionen zur Minderung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zahlen sich aus, - durch Leistungssteigerungen im Produkt, in der Qualität und im Ertrag.

Und nicht zuletzt werden es Ihnen zufriedene Kunden danken.

Beherrzigen Sie folgende Hinweise:

- Wählen Sie für eine Aufgabe immer den richtigen Mitarbeiter aus.
- Nehmen Sie sich genügend Zeit zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter, bzw. zur Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche
- Wirken Sie sowohl Überforderungen als auch Unterforderungen entgegen
- Berücksichtigen Sie die individuelle Belastungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Bedenke Sie die persönlichen Berufsziele der Mitarbeiter
- Zeigen Sie ihnen Entwicklungsmöglichkeiten auf
- Verabreden Sie konkrete und realistische Arbeitsziele
- Geben Sie im persönlichen Gespräch Rückmeldung über Arbeitsergebnisse
- Loben Sie positive Leistungen
- Nehmen Sie sich Zeit für Mitarbeitergespräche
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über betriebliche Belange, Veränderungen und Ausrichtung des Unternehmens
- Schaffen Sie ein Vertrauensklima und verhalten Sie sich vorbildlich
- Unterstützen Sie die kollegiale Zusammenarbeit in der Gruppe
- Vermitteln Sie das Gefühl von Wertschätzung
- Versuchen Sie, den Mitarbeitern den Sinn ihrer Arbeitsaufgabe zu vermitteln
- Bemühen Sie sich, Konflikte frühzeitig zu erkennen und gemeinsam eine konstruktive Lösung zu finden

Psychische Belastung am Arbeitsplatz - Führungsverhalten

Wollen Sie wissen, wie es bei Ihnen aussieht?

Die folgend Checklisten können Sie nutzen, um einen Hinweis auf den „Zustand“ in Ihrem Unternehmen zu erhalten.

Lassen Sie die 4 Listen von den Beschäftigten anonym ausfüllen. Wenn Sie das regelmäßig wiederholen, können Sie Tendenzen frühzeitig erkennen und gezielt gegensteuern.

Solche Erhebungen geben Aufschluss auf das Verhalten Ihrer Führungskräfte und können beispielsweise zur Leistungs- / Qualitätsbeurteilung beitragen.

Auswertung der Checklisten

Der Befragte macht in jeder Zeile sein Kreuz an der zutreffenden Position 1 – 5.

Je Checkliste werden die Punkte addiert.

Je geringer der Wert in Checkliste 1 und 3 ist, desto eher kann auf ein defizitäres Führungsverhalten geschlossen werden.

Je höher die Werte in Checkliste 2 und 4 sind, desto höher ist die Belastungssituation der Mitarbeiter.

Für Rücksprachen stehe ich gerne zur Verfügung.

Heinz-Peter Hippler
Flürener Weg 30
46487 Wesel

Tel.: 02853 844 9165

eMail: hippler@hhippler.de

www.leben-ohne-burnout.de

Agentur für Marketing und Unterricht, Fortbildung, Seminare, Workshop

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden! Aber wie?

Gehirngerechtes Verkaufen (B 2 B)

Startup-Coaching

Praxis für psychotherapeutische Heilbehandlung / Heilpraktiker (Psychotherapie)

BurnOut-/Stressprävention

Angst-/Panikbehandlung

Psycho-Traumatherapie

Psychische Belastung am Arbeitsplatz - Führungsverhalten

Checkliste 1

Mitarbeiter / Untergebene füllen aus

Ja,
stimmt
genau

nein,
stimmt
gar nicht

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Vorgesetzte/r kritisiert Mitarbeiter vor Anderen | | | | | |
| ... weist stets Änderungsvorschläge von Mitarbeitern zurück | | | | | |
| ... verändert Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter ohne dies vorher mit ihnen besprochen zu haben | | | | | |
| ... erkundigt sich nicht nach der Arbeit der Mitarbeiter | | | | | |
| ... stellt den Mitarbeiter bloß, wenn er einen Fehler gemacht hat | | | | | |
| ... fühlt sich übergangen, wenn Mitarbeiter eigene Entscheidungen treffen | | | | | |
| ... verteilt Aufgaben an Mitarbeiter, ohne ihnen zu sagen, wie sie diese erledigen sollen | | | | | |
| ... gibt Anweisungen als Befehl | | | | | |
| ... lässt seinen Ärger an den Mitarbeitern aus | | | | | |
| ... gibt den Mitarbeitern das Gefühl, dass er / sie Chef ist und Mitarbeiter abhängig sind | | | | | |
| ... ist im Umgangston mit Mitarbeitern unhöflich und taktlos | | | | | |
| ... ist nachtragend bei Auseinandersetzungen mit Mitarbeitern | | | | | |
| ... achtet nur auf die Fehler der Mitarbeiter | | | | | |
| ... erweckt gerne den Anschein, bereits alles zu wissen | | | | | |
| Die Stimmung im Unternehmen hängt von den Launen des / der Vorgesetzten ab | | | | | |
| Er / Sie versucht eigene Fehler auf andere abzuschieben | | | | | |
| Entscheidungen werden zwar mit den Mitarbeitern getroffen, danach sieht deren Verwirklichung stets anders aus, als man sich das vorgestellt hat | | | | | |
| Vorgesetzte/r handelt häufig ungerecht | | | | | |
| Man wird stets zur Arbeit angetrieben | | | | | |
| Selbst bei Entscheidungen, die direkt die Interessen der Mitarbeiter betreffen, werden diese vorher nicht nach ihrer Meinung gefragt | | | | | |

Psychische Belastung am Arbeitsplatz - Führungsverhalten

Checkliste 2

Mitarbeiter / Untergebene füllen aus

Ja,
stimmt
genau

nein,
stimmt
gar nicht

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Vorgesetzte/r zeigt Anerkennung, wenn ein Mitarbeiter gute Arbeit geleistet hat | | | | | |
| ... bemüht sich, langsam arbeitende Mitarbeiter zu mehr Leistung anzuspornen | | | | | |
| ... weist den Mitarbeitern spezifische Aufgaben zu | | | | | |
| ... hilft, wenn jemand persönliche Problem hat | | | | | |
| ... steht für die eigenen Mitarbeiter und ihre Ergebnisse ein | | | | | |
| ... behandelt Mitarbeiter wie gleichberechtigte Partner | | | | | |
| ... vermittelt im Gespräch eine gelöste Stimmung, so dass Mitarbeiter frei und entspannt sein können | | | | | |
| ... ist freundlich und gut erreichbar | | | | | |
| ... motiviert Mitarbeiter und reißt sie mit | | | | | |
| ... holt bei wichtigen Entscheidungen die Zustimmung der Mitarbeiter ein | | | | | |
| ... bleibt freundlich wenn Fehler gemacht wurden | | | | | |
| ... ist am Wohlergehen der Mitarbeiter interessiert | | | | | |
| ... passt die Arbeitsgebiete den Fähigkeiten und dem Leistungsvermögen der Mitarbeiter an | | | | | |
| ... regt die Mitarbeiter zur Selbständigkeit an | | | | | |
| ... hat Vertrauen in die Mitarbeiter | | | | | |
| ... vermittelt den Eindruck von Kompetenz | | | | | |
| ... ist ein gutes Vorbild | | | | | |
| Man ist stolz, mit ihm / ihr zusammenzuarbeiten | | | | | |
| Er / Sie hört gut zu | | | | | |
| ... versucht Probleme auch aus anderen Blickwinkeln zu betrachten | | | | | |
| ... gibt Ratschläge, wenn sie gebraucht werden | | | | | |
| ... achtet auf Fehler, wenn dadurch die Qualität gefährdet ist | | | | | |
| ... bespricht mit den Mitarbeitern, wie sie ihre Ziele erreichen können | | | | | |

Psychische Belastung am Arbeitsplatz - Führungsverhalten

Checkliste 3

Mitarbeiter / Untergebene füllen aus

Ja,
stimmt
genau

nein,
stimmt
gar nicht

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Ich fühle mich durch meine Arbeit insgesamt ziemlich belastet und mitunter sogar überlastet | | | | | |
| Ich habe, bedingt durch die Arbeitsabläufe und die Arbeitsgestaltung, wenig Kontakt zu meinem Vorgesetzten | | | | | |
| Wenn etwas schief läuft, wird immer gleich ein Schuldiger gesucht, statt über die zugrunde liegenden Ursachen für ein Problem nachzudenken | | | | | |
| In unserer Abteilung / Gruppe herrscht großes Konkurrenzdenken. Keiner hilft dem anderen | | | | | |
| Persönliche Bedürfnisse zählen bei der Arbeit nicht | | | | | |
| In Konfliktsituationen fühlt man sich allein gelassen | | | | | |
| Wenn man Hilfe sucht, wird es als Schwäche ausgelegt | | | | | |
| Es ist keine Zeit, gemeinsam zu überlegen, wie die Arbeit besser und effizienter organisiert werden kann | | | | | |
| Anderen nicht zu helfen, wird eher „belohnt“. Mit ellenbogen-Mentalität kommt man besser nach oben | | | | | |
| Der Informationsfluss unter den Kollegen ist sehr gering | | | | | |
| Der Informationsfluss vom Vorgesetzten zu den Mitarbeitern ist sehr gering | | | | | |
| Man erhält kaum Rückmeldung oder Bestätigung über seine Arbeit | | | | | |
| Rückmeldungen gibt es nur, wenn etwas schief gelaufen ist | | | | | |
| Als Neuer hat man es nicht leicht, sich einzugliedern und akzeptiert zu werden | | | | | |
| Wenn ich den Vorgesetzten brauche, ist er immer sehr schwer zu erreichen | | | | | |

Psychische Belastung am Arbeitsplatz - Führungsverhalten

Checkliste 4

Mitarbeiter / Untergebene füllen aus

Ja,
stimmt
genau

nein,
stimmt
gar nicht

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Wenn einer Probleme mit seiner Arbeit hat, wird ihm vom Vorgesetzten geholfen | | | | | |
| Kollegen helfen, wenn jemand Probleme mit seiner Arbeitsaufgabe hat | | | | | |
| Die Arbeitskollegen bieten gerne ihre Hilfe an | | | | | |
| Bei Schwierigkeiten steht einem der Vorgesetzte zur Seite und stellt sich vor einen | | | | | |
| Der Vorgesetzte hat immer ein offenes Ohr, selbst wenn es um Privates geht | | | | | |
| Der Vorgesetzte nimmt sich auch mal mehr Zeit, wenn Mitarbeiter mit Problemen oder Vorschlägen zu ihm kommen | | | | | |
| Der Vorgesetzte informiert gut und bereitwillig über die Unternehmensziele, die Aufgaben und die Entscheidungsbefugnisse | | | | | |
| Der Vorgesetzte kommt auf mich zu und bespricht sich mit mir, wenn es um Dinge geht, die meinen Arbeitsplatz oder meinen Aufgabenbereich betreffen | | | | | |
| Auf meine Kollegen kann ich mich jederzeit verlassen | | | | | |
| Der Vorgesetzte setzt sich für mich ein, soweit es im Rahmen seiner Möglichkeiten liegt | | | | | |
| Der Vorgesetzte kann sich gut in meine Situation hineinversetzen | | | | | |
| Der Vorgesetzte ist bestrebt, mich nicht zu überfordern | | | | | |
| Es gibt regelmäßig Besprechungen, bei denen Probleme diskutiert werden, die das ganze Team betreffen | | | | | |