

Innere Kündigung erkennen und gegensteuern

Selbsttest

Dieser Test soll dazu beitragen, Ihnen einige Aufschlüsse über Verhaltensweisen zu verschaffen, die eventuell bei Mitarbeitern die Neigung zur inneren Kündigung fördern. Der Check erhebt keinen Anspruch auf wissenschaftliche Exaktheit. Er soll Anregungen geben, Führungsverhalten zu überdenken und gegebenenfalls zu ändern. Die Auswertung ist denkbar einfach: Je häufiger „Stimmt“, desto besser.

	Stimmt	Stimmt nicht
Ich begründe Kritik an Mitarbeitern immer und zwar sachlich und nicht emotional – an der Sache, nicht an der Person orientiert.		
In meinem Bereich sind die Zuständigkeiten klar geregelt.		
Ich mache Mitarbeitern gegenüber nur Zusagen, bei denen ich mir sicher bin, dass ich sie auch einhalten kann.		
Wenn sich unvorhersehbare Umstände ergeben, die die Einhaltung von Zusagen verhindern, erläutere ich dies den betroffenen Mitarbeitern.		
Ich begründe Anweisungen und bemühe mich, diese nachvollziehbar zu machen.		
Gute Leistungen lobe ich immer.		
Wenn Fehler passieren, versuche ich das Motto „Aus Fehlern lernen“ in den Vordergrund zu stellen.		
Ich informiere alle Mitarbeiter gleich.		
Ich wende allen Mitarbeitern die gleiche Aufmerksamkeit zu.		
Kontrollmaßnahmen führe ich nur mit Begründung durch.		
Ich gestehe eigene Fehler offen ein.		
Ich schütze meine Mitarbeiter in kritischen Situationen.		
Ich kümmere mich um die sozialen Belange meiner Mitarbeiter.		
Ich fördere und unterstütze Weiterbildungs- und Qualifizierungsambitionen.		
Abteilungsaktivitäten außerhalb der Arbeitszeit finde ich sinnvoll.		
Ich führe regelmäßig Mitarbeitergespräche.		
Ich delegiere so oft und so viel wie möglich.		
Mitbestimmung halte ich für unverzichtbar.		
Ich fördere die Transparenz von Unternehmenszielen und Entscheidungen bewusst.		
Kritik übe ich bei allen nach dem gleichen Maßstab.		
Ich bin offen und ehrlich.		
Ich räume Mitarbeitern viel Entscheidungskompetenz ein.		
Ich praktiziere einen kooperativen Führungsstil.		
Leistungsziele werden im Team erarbeitet.		
Ich übertrage Mitarbeitern viel Eigenverantwortung.		