

ASP-Check: Wie gut sind Sie als Chef?

Motivationsfeld 1: Die Führungsstrategie

Motto: Mitarbeiter zu Mitdenkern machen

1. Ist es Ihnen wichtig, dass Ihre Mitarbeiter Ihnen vertrauen?
2. Führen Sie pro Jahr mindestens ein Personalgespräch mit jedem Mitarbeiter?
3. Läuft der Betrieb auch rund, wenn Sie nicht da sind?
4. Wissen Ihre Mitarbeiter auch ohne ständige Anweisungen, was sie wann und wie zu tun haben?
5. Können Sie es zugeben, dass ein Mitarbeiter auf seinem Spezialgebiet mehr weiß als Sie?
6. Delegieren Sie grundsätzlich nicht nur die Arbeit, sondern auch die Verantwortung dafür?
7. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig über die wirtschaftliche Situation der Werkstatt, die strategischen Ziele und den Beitrag, den jeder Mitarbeiter zur Erreichung der Ziele leisten muss?
8. Haben Sie Ihre Mitarbeiter am Unternehmensgewinn beteiligt?
9. Erhalten Mitarbeiter, die Herausragendes geleistet haben, einen angemessenen Bonus?
10. Nehmen Sie sich die Zeit, um Ihren Mitarbeitern bei Problemen und Fragen zur Seite zu stehen?
11. Binden Sie Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, indem Sie mit ihnen regelmäßig über Engpässe, Probleme und mögliche Verbesserungsmaßnahmen sprechen?

Motivationsfeld 2: Das Führungsverhalten

Motto: Im täglichen Umgang zeigen sich echte Führungspersönlichkeiten

12. Achten Sie auf einen gesunden Leistungsdruck, so dass Ihre Mitarbeiter weder über- noch unterfordert sind?
13. Schaffen Sie es, sich in die einzelnen Arbeiten möglichst wenig einzumischen und Ihre Mitarbeiter nicht zu bevormunden?
14. Sagen Sie Ihren Mitarbeitern klipp und klar, was Sie von Ihnen erwarten, etwa in Bezug auf Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit, ihrem Verhalten gegenüber Kollegen und Kunden?
15. Gehen Sie selbst bei Ihrer täglichen Arbeit mit gutem Beispiel voran?
16. Vermeiden Sie es, bestimmte Mitarbeiter unabhängig von ihrer Leistung zu bevorzugen?
17. Sprechen Sie unangenehme oder schwierige Themen möglichst schnell und direkt an?
18. Loben Sie Ihre Mitarbeiter umgehend, wenn sie gute Arbeit geleistet haben?
19. Achten Sie darauf, dass Ihr Umgangston gegenüber Ihren Mitarbeitern grundsätzlich angemessen ist?
20. Schaffen Sie es in der Regel, fair und sachlich zu bleiben wenn Sie Mitarbeiter kritisieren?
21. Treffen Sie tägliche Entscheidungen schnell und klar?
22. Gehen Sie konsequent gegen Störenfriede, Bremser, Intriganten und Arbeitsscheue vor?

Motivationsfeld 3: Die Weiterentwicklung der Mitarbeiter

Motto: Richtig fördern und fordern - nur wer sich weiterentwickeln kann, bleibt dem Unternehmen treu

23. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen jährlichen Schulungsplan?
24. Kommt jeder Werkstatt-Mitarbeiter auf fünf Schulungstage im Jahr?
25. Geben Sie auch Ihren Mitarbeitern im Büro und im Verkauf Gelegenheit, sich weiterzubilden?
26. Berücksichtigen Sie die fachlichen und persönlichen Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeiter bei der Auswahl von Fortbildungsmaßnahmen?
27. Diskutieren Sie mit Ihren Mitarbeitern über die künftigen Weiterbildungsmaßnahmen?

28. Investieren Sie auch in Fortbildungen rund um Betriebswirtschaft, Kundenansprache, Mitarbeiterführung?
29. Führen Sie mit Ihren Mitarbeitern nach einer Schulung ein Nachbereitungsgespräch, um zu ermitteln wie gut der Kurs war und was der Mitarbeiter gelernt hat?
30. Geben Sie den Mitarbeitern, die eine Schulung absolviert haben, die Möglichkeit, ihr Wissen in komprimierter Form den Kollegen weiterzugeben?
31. Übertragen Sie geeigneten Mitarbeitern auch Aufgaben, die ihren fachlichen und persönlichen Horizont erweitern?
32. Geben Sie besonders guten Mitarbeitern mehr Verantwortung?
33. Lohnt es sich für Ihre Mitarbeiter auch finanziell, ihr Bestes zu geben?

Motivationsfeld 4: Arbeitsbedingungen

Motto: Der Rahmen muss stimmen – sonst droht schleichende Unzufriedenheit

34. Bezahlen Sie Ihre Mitarbeiter angemessen?
35. Bieten Sie flexible Arbeitszeiten?
36. Gehen Sie bei der Gestaltung der Arbeitszeiten soweit betrieblich möglich auch auf die Wünsche Ihrer Mitarbeiter ein?
37. Sind Sie bei der Urlaubsplanung und dem Abgleiten von Überstunden grundsätzlich kulant?
38. Sind Ihre Arbeitsprozesse wirklich gut organisiert?
39. Klappt die Arbeitseinteilung im Großen und Ganzen gut?
40. Ist die Arbeitsumgebung zweckmäßig und (soweit möglich) attraktiv?
41. Ist die Werkstattausrüstung auf einem akzeptabel aktuellen Niveau?
42. Hat jeder Mitarbeiter gutes persönliches Werkzeug, schnellen Zugriff auf Betriebsstoffe sowie genügend Platz, um effizient und konzentriert arbeiten zu können?
43. Sind die Sozialräume wie Umkleide, Küche oder der Aufenthaltsraum für die Mitarbeiter gut ausgestattet und freundlich gestaltet?
44. Legen Sie Wert darauf, dass die Arbeitsbekleidung nicht nur sauber, zweckmäßig und bequem ist, sondern auch einigermaßen gut aussieht?

Auflösung

Je mehr Fragen Sie mit einem Ja beantworten können, desto höher dürfte die Produktivität Ihrer Werkstatt ausfallen.

Mehr als 38 Ja-Antworten:

Glückwunsch, Ihre Mitarbeiter sind bestimmt hoch motiviert, das Betriebsklima stimmt, die Fehlerquote ist niedrig, Reibungsverluste durch Zoff im Team gibt es kaum. Bleiben Sie am Ball!

37 bis 30 Ja-Antworten:

Sie sind ein Chef, für den sich grundsätzlich gut arbeiten lässt. Natürlich kann man gerade beim Thema Mitarbeiter immer etwas verbessern. Gibt es bei einem Motivationsfeld auffällig wenig Kreuze, sollten Sie zunächst über Optimierungen in diesem Bereich nachdenken.

29 bis 20 Ja-Antworten:

Vielleicht ist es Ihnen schon aufgefallen, dass nicht alles so richtig rund läuft und Ihre Mitarbeiter nicht immer die volle Leistung bringen. Auch wenn es unangenehm ist: Setzen Sie sich mit dem Thema Mitarbeiter auseinander. Konzentrieren Sie sich zunächst auf das Kompetenzfeld mit den wenigsten Ja-Antworten.

weniger als 20 Ja-Antworten:

Wahrscheinlich sind Sie ein begnadeter Einzelkämpfer. Mit der Führung von Mitarbeitern tun Sie sich jedoch schwer. Überlegen Sie, was für Sie persönlich die optimale Betriebsgröße wäre. Falls es nicht im Alleingang oder mit einem kleinen Team geht, sollten Sie sich mit dem Thema Mitarbeiterführung beschäftigen. Es ist nie zu spät, mit dem Motivieren anzufangen. Sie werden sehen: Ihre Mitarbeiter reagieren positiv auf jede Verbesserung – und das wirkt sich messbar auf die Produktivität Ihrer Werkstatt und den Unternehmensgewinn aus.

Der Fragebogen wurde konzipiert von Eva Elisabeth Ernst