

## Wie belastet sind meine Mitarbeiter:innen?

Kreuzen Sie zutreffende Aussagen an und addieren Sie die Zahl.

- Wenn Neuerungen eingeführt werden, hört man vor allem Gemecker – und Bemerkungen wie „Auch das noch! Wie sollen wir das schaffen?“ oder „Bringt alles nichts!“.
- Häufiger hapert es bei uns am Informationsfluss. Manchmal werden wichtige Informationen beispielsweise spät oder gar nicht an Kolleg:innen weitergeleitet. Manche Aufgaben werden deshalb erst verspätet oder auch fehlerhaft erledigt.
- Es gibt unter meinen Mitarbeiter:innen öfter Konflikte, Konkurrenzsituationen und Querelen.
- Der Krankenstand bei uns im Team ist hoch.
- Bei fachlichen Fragen bin ich jederzeit ansprechbar, aber für persönliche Gespräche mit Mitarbeitern fehlt einfach die Zeit.
- Bei uns ist oft unklar, wer für welche Aufgaben zuständig ist. Aufgaben und Projekte werden häufiger hin- und hergeschoben.
- Wenn ich einer Gruppe Mitarbeiter:innen begegne, habe ich manchmal das Gefühl, dass die Gespräche der Mitarbeiter:innen verstummen.
- Oft habe ich das Gefühl, dass ich die Ergebnisse der Aufgaben meiner Mitarbeiter:innen kontrollieren muss, damit sie auch wirklich ordentlich erledigt werden.
- Sogar meine guten Mitarbeiter:innen wirken in letzter Zeit öfter so, als wären sie nicht ganz auf der Höhe.
- Es ist schon vorgekommen, dass meine Mitarbeiter:innen nicht durch mich, sondern durch „Flurfunk“ erfahren haben, dass Veränderungen im Team oder Entlassungen anstehen.
- Für Weiterbildung haben meine Mitarbeiter:innen keine Zeit. Der laufende Betrieb lässt das einfach nicht zu.
- Betriebsausflug und Weihnachtsfeier würden einige im Team am liebsten ausfallen lassen.



## Wie belastet sind meine Mitarbeiter:innen?

Blatt 2

### Auswertung

- **4–5 Aussagen zutreffend:** Das Problem betrifft nicht nur einzelne Mitarbeiter:innen – es gibt bereits übergreifende Reibungsverluste durch dauerhaften Stress: Engagement lässt nach, Beziehungen innerhalb des Teams leiden.
- **Mehr als 5 Aussagen zutreffend:** Das Team ist wahrscheinlich schon sehr erschöpft. Folgeprobleme treten auf: Mobbing oder extreme Dienst-nach-Vorschrift-Mentalität. Manche Mitarbeiter:innen sind vielleicht häufiger krank, da stressbedingte Beschwerden, z.B. Rückenleiden, entstanden sind. Sogar die Leistungsträger gehen langsam in die Knie.

Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA),  
Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Führungskräfte  
(<http://www.psyga.info>)

