



## Reflexion der Mitsprachemöglichkeiten der Mitarbeitenden

Ziel dieser Übung ist es, dass Sie selbst reflektieren, inwieweit Sie ihren Mitarbeitenden in den letzten 14 Tagen Mitsprache ermöglicht haben. Nutzen Sie dafür die **Reflexionsfragen** unten.

Anschließend sollen Sie auf einer Skala von 1-6 **einschätzen**, wie viel Mitspracherecht Ihre Mitarbeitenden tatsächlich haben und welchen Zustand Sie sich wünschen.

Abschließend können Sie **konkrete nächste Schritte** planen.

- In welcher Situation hatte ich ein offenes Ohr für meine Mitarbeitenden und habe ihnen zugehört?
- In welcher Situation hatte ich kein ein offenes Ohr für meine Mitarbeitenden und habe ihnen nicht zugehört?
- Bei welcher Entscheidung habe ich die Meinung meiner Mitarbeitenden berücksichtigt?
- Bei welcher Entscheidung habe ich meine Mitarbeitenden vor vollendete Tatsache gestellt?
- Welche positiven Folgen hatte es, als ich meine Mitarbeitenden um Vorschläge zu einer Problematik gebeten habe?
- Welche negativen Folgen hatte es, als ich meine Mitarbeitenden um Vorschläge zu einer Problematik gebeten habe?

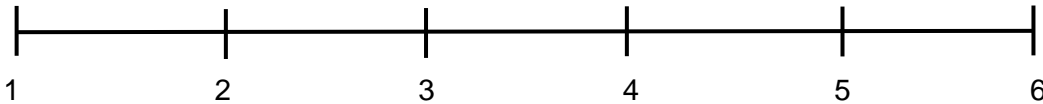


### Ist-Zustand:

Schätzen Sie auf der folgenden Skala (in Schulnoten) ein, wieviel Mitspracherecht Ihre Mitarbeitenden in den letzten 14 Tagen hatten und setzen Sie dafür ein Kreuz an die passende Stelle.

1: maximales Mitspracherecht

6: kein Mitspracherecht

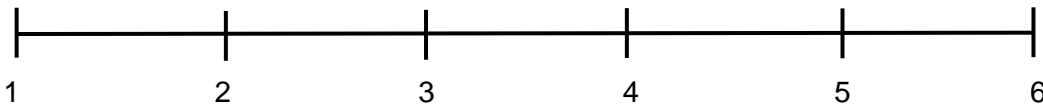


### Soll-Zustand:

Geben Sie auf der folgenden Skala (in Schulnoten) an, was Sie sich wünschen, wieviel Mitspracherecht Ihre Mitarbeitenden zukünftig haben sollen? Setzen Sie dafür ein Kreuz an die passende Stelle.

1: maximales Mitspracherecht

6: kein Mitspracherecht



### Nächste Schritte: Vom Ist zum Soll

Formulieren Sie nun konkrete Schritte, wie Sie Ihren Soll-Zustand erreichen können.
