

Gesundheits- und Entwicklungsförderliche Führungsverhaltens-Analyse (GEFA) ©

Version für Lehrende

Quelle: Dissertation Sylvie Vincent-Höper (sylvie.vincent-hoeper@uni-hamburg.de)

Likert-Skalierung:

- 1 = trifft gar nicht zu
- 2 = trifft wenig zu
- 3 = trifft teilweise zu
- 4 = trifft überwiegend zu
- 5 = trifft völlig zu

Mein Dozent/ Meine Dozentin...	
Faktor: Überfordernde Führung	
Skala: Quantitative Überforderung	
qt_1	...setzt mich häufig unter Zeitdruck.
qt_2	...gibt mir zu viele Aufgaben, die mich vom Zeitumfang her überfordern.
qt_3	...verlangt von mir ein zu hohes Arbeitstempo.
Skala: Qualitative Überforderung	
ql_1	...gibt mir häufig zu schwierige Aufgaben, die mich inhaltlich überfordern.
ql_2	...überträgt mir zu viel Verantwortung.
ql_3	...überfordert mich durch zu komplexe Aufgaben.



Mein Dozent/ Meine Dozentin...	
Faktor: Entwicklungsorientierte Führung	
Skala: Komplexität	
kpl_1	...gibt mir Aufgaben, durch die ich meine Fähigkeiten weiterentwickeln kann.
kpl_2	... gibt mir Aufgaben, die den Einsatz von vielfältigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern.
Skala: Vertrauen in die Fähigkeiten der Studierenden	
ver_1	...zeigt Vertrauen in meine Fähigkeiten und Handlungen.
ver_2	...traut mir zu, dass ich eigenständig und selbstverantwortlich gute Leistung erbringe.
Skala: Handlungsspielraum	
hs_1	...lässt mich selbst bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Aufgaben erledige.
hs_2	...überträgt mir weitgehend die Planung, Ausführung und Kontrolle meiner Arbeit.
Skala: Partizipation	
pa_1	...ermöglicht mir Einfluss darauf, welche Aufgaben ich bearbeite.
pa_2	...greift meine Ideen und Vorschläge auf.



Mein Dozent/ Meine Dozentin...

Faktor: Unterstützungsorientierte Führung

Skala: Instrumentelle Unterstützung / Information

iui_1	...ist für mich stets ansprechbar, wenn ich Probleme bei der Aufgabenbearbeitung habe.
iui_2	...unterstützt mich im Arbeitsprozess, wenn ich Schwierigkeiten habe.
iui_3	...stellt mir alle zur Aufgabenerfüllung relevanten Informationen stets zur Verfügung.

Skala: Sinnhaftigkeit/ Transparenz

tr_1	...erläutert den Sinn und Nutzen von Aufgaben/Projekten.
tr_2	...erläutert die zu erreichenden Ziele nachvollziehbar.
tr_3	...erläutert die Bewertungskriterien für meine Leistung nachvollziehbar.

Skala: Klarheit

kl_1	... formuliert Aufgabenanforderungen und Erwartungen an mich klar und deutlich.
kl_2	... stellt sicher, dass ich meine Aufgabe verstanden habe.
kl_3	...sorgt für eindeutige Aufgabenzuständigkeiten und Verantwortlichkeiten.



Skala: Anerkennung	
an_1	...zeigt Anerkennung für Eigeninitiative.
an_2	... würdigt besonderes Engagement.
Skala: Feedback	
feed_1	... lässt mich wissen, wie gut ich meine Aufgaben bearbeite.
feed_2	...gibt mir hilfreiches Feedback zu meinen Arbeitsergebnissen.
Kooperation	
koop_1	...ermutigt die Studierenden, sich gegenseitig zu unterstützen.
koop_2	...ermutigt die Studierenden, Probleme gemeinsam zu lösen.
koop_3	...fordert die Studierenden auf, ihr Wissen untereinander auszutauschen.
Karriereunterstützung	
ku_1	...berät mich, wie ich meine Fähigkeiten weiterentwickeln kann.
ku_2	...berät mich, wie ich meine beruflichen Ziele erreichen kann.
ku_3	...berät mich, wie ich meine studienbezogenen Ziele erreichen kann.
Konfliktmanagement	
kfl_1	...sucht bei Konflikten mit den Beteiligten nach Lösungen.
kfl_2	...führt bei Konflikten Lösungen herbei, die die verschiedenen Interessen berücksichtigen.
Gerechtigkeit	
ger_1	...hält sich an Absprachen und Vereinbarungen.
ger_2	...geht offen und ehrlich mit mir um.
ger_3	...behandelt mich respektvoll.
ger_4	...beurteilt meine Leistung gerecht anhand klarer Kriterien.
ger_5	...legt für alle Studierenden dieselben Bewertungsmaßstäbe zugrunde.
Fürsorge	
fs_1	...zeigt echtes Interesse an meinem Wohlergehen.
fs_2	... spricht mich an, wenn er/sie den Eindruck hat, dass ich überlastet bin.