

PROJEKTNEWSLETTER FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER KVSH

NACHVOLLZIEHBARKEIT

VERANTWORTUNG

EFFIZIENZ

WERTSCHÄTZUNG

KREATIVITÄT

VERTRAUEN

NR. 11

MAI 2022

Nachgefragt – drei Fragen an den Vorstand

Warum ist das Thema Werte so wichtig?

Dr. Monika Schliffke: Wir entwickeln in unserem Hause eine Unternehmenskultur, die nach innen und nach außen deutlich macht, wonach die KVSH strebt, was ihr wichtig ist, an welchen Werten sie sich orientiert. An diesen Werten möchten wir nachhaltig arbeiten, wachsen und uns messen lassen. Die konkrete Umsetzung bis ins Tagesgeschäft hinein soll uns wie ein Kompass auf Kurs halten, so wie sich das für eine Kultur, auch für eine Unternehmenskultur, gehört.



Werden die Führungskräfte auch im Notdienst dem neuen Kurs folgen?

Schliffke: Da bin ich mir sicher. Zumindest in der Verwaltung wurde das Thema mit viel Engagement und Motivation angegangen. Sich abseits des Tagesgeschäfts mit Begriffen wie Verantwortung, Effizienz, Wertschätzung zu befassen, fokussiert den Blick auf das, was das Zusammenarbeiten erst produktiv macht.

Haben Sie eigentlich einen Lieblingswert?

Dr. Ralph Ennenbach: Der Wert „Nachvollziehbarkeit“ ist ein wahrer Allweckwert. Wenn der oder die Vorgesetzte es schafft, nachvollziehbar zu handeln, dann schafft das Vertrauen. Der Person, der man sich konkret im Tun erklärt, widerfährt in diesem Moment außerdem auch Wertschätzung. Und die Nachvollziehbarkeit leistet auch einen Beitrag für effizientes Handeln, weil dadurch eine Prägung für die Handhabung verwandter Sachverhalte steht.

Das Thema lebt vom Willen aller Beteiligten – natürlich auch und gerade des Vorstandes – und von der Beteiligung möglichst vieler. Werte kann man nicht diktieren.

Auf einen Blick: Führungsfeedback

Das Führungsfeedback startete im Dezember 2021 in der Verwaltung, im Herbst 2022 wird der Notdienst folgen. Alle Beschäftigten mit dienstlichem Online-Zugang bekommen einen individuellen Link zum digitalen Fragebogen – die anderen eine Papierversion – und haben dann drei Wochen Zeit zum Ausfüllen. Die Teilnahme ist natürlich freiwillig. Alle Daten werden bei unserem externen Dienstleister gespeichert, niemand in der KVSH bekommt Zugriff. Unser Partner

wertet dann die Antworten nach Teams und Fachbereichen aus und anonymisiert sie. Keine Führungskraft bekommt einzelne Bewertungen zu sehen, nur Durchschnittswerte werden gezeigt. Allerdings werden Freitexte – ebenfalls anonym – im Wortlaut an die Führungskraft durchgereicht. Im Anschluss werden die Ergebnisse in Team-Workshops bearbeitet und vertieft.

Drei Fragen an Alexander Paquet

Seit wann gibt es eine Wertefibel der KVSH?

Paquet: Im Dezember 2018 war sie endlich fertig – unsere Wertefibel – und jede und jeder in der KVSH erhielt ein Exemplar. Wer in der Leitstelle noch keine Fibel erhalten hat, kann sie sich unter Personalabteilung@kvsh.de bestellen, die Kolleg/innen der Anlaufpraxen erhalten weitere Wertefibeln unter notdienst@kvsh.de oder bei ihren Ersthelfer/innen.

Was wollen wir mit der Fibel?

Paquet: Die Texte und Fotos sollen die Werte anschaulich machen. Was genau verstehen wir unter Verantwortung, was unter Kreativität, um zwei Beispiele zu nennen?

Es geht darum, die Werte in unserer täglichen Arbeit zu beachten. Wir wünschen uns, dass wir dies auch einfordern, wo es nicht geschieht, und dass wir deutlich machen, wo es geschieht. Wir können uns z. B. durchaus vorstellen, dass in einem Teammeeting mit Hilfe der Wertefibel über den Arbeits- oder Kommunikationsstil gesprochen wird, wenn z. B. die Nachvollziehbarkeit oder die Wertschätzung aus dem Fokus zu rutschen droht oder wenn eine besonders gelungene Idee zur Effizienz auftaucht.



Alexander Paquet ist Projektleiter für das KVSH-Führungsfeedback

Mit einem Satz: Wir wünschen uns ein gemeinsames Verständnis von unseren Werten, und dafür will die Wertefibel werben.

Wie setze ich die Werte im Arbeitsalltag um?

Paquet: Gute Frage. Unsere Arbeitsplätze sind so vielseitig, dass man dies pauschal gar nicht beantworten kann. In der Anlaufpraxis bedeutet Nachvollziehbarkeit etwas Anderes als in der Leitstelle. In den Praxen geht es z. B. um nachvollziehbaren Umgang mit Medikamenten, in der Leitstelle um saubere Dokumentation der Anrufe. Die Werte hingegen sind universell. Universelle Werte mit sehr konkreten und vielgestaltigen Arbeitsprozessen in Einklang zu bringen, kann also letztlich nur am einzelnen Arbeitsplatz geschehen.

Impulse

Führungskräfte-Feedback – das Quiz!

Ab sofort unter <https://fk-feedback-quiz.kvsh.de> online möglich. Mit diesem Quiz können Sie Ihr Wissen zum Feedback testen. Viel Spaß!



Lust auf Film?

Unser „Erklärbär“ beantwortet in einer Eigenproduktion der Arbeitsgruppe „AufKurs“ Fragen zum Feedback – vielleicht ja auch Ihre Fragen. Freuen Sie sich auf unser Video:

<https://youtu.be/L4vVycXmsIE>

Wenn Sie am Arbeitsplatz kein Headset benutzen, bringen Sie einen Kopf- oder Ohrhörer mit – es funktioniert auch mit dem Headset Ihres privaten Smartphones.



Fragen zum Thema?

Bei allgemeinen und speziellen Fragen zum Führungskräfte-Feedback wenden sie sich jederzeit gern per Mail an die Arbeitsgruppe aufkurs@kvsh.de

Sie sind selbst Führungskraft?

Dann freuen Sie sich auf die Führungskräfte-Schulungen, denn dort werden Fragen zum Feedback thematisiert.

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit Unterstützung eines externen Beraters an der Entwicklung des Projekts „Führungsfeedback“: Kornelia Albrecht, Nina Ehlers, Petra Giese, Margit Giszas, Manuela Kanopka, Udo Karlins, Susanne Karlins, Günter Malkowski, Kevin Maschmann, Alexander Paquet, Jacqueline Treue, Aenne Villwock und Andrea Wendelborn.

Diese Kolleginnen und Kollegen stehen Ihnen auch für Fragen zur Verfügung, am besten schreiben Sie an: aufkurs@kvsh.de

Drei Fragen an Manuela Kanopka

Manuela Kanopka ist nicht nur Mitglied der Arbeitsgruppe, sondern seit vielen Jahren auch Teamleiterin in den Abteilungen Management Versorgungsstrukturen und Abrechnung und weiß daher Feedback ihrer Mitarbeiter/innen zu schätzen.

Was genau ist ein Führungsfeedback überhaupt?

Manuela Kanopka: Das Führungsfeedback ist eine Einschätzung des Verhaltens einer Führungskraft, so wie es von den Beschäftigten wahrgenommen wird. Beim Führungsfeedback handelt es sich also nicht um eine Bewertung, es ist subjektiv und soll auch subjektiv sein.

Was hat das Führungsfeedback mit den Werten zu tun?

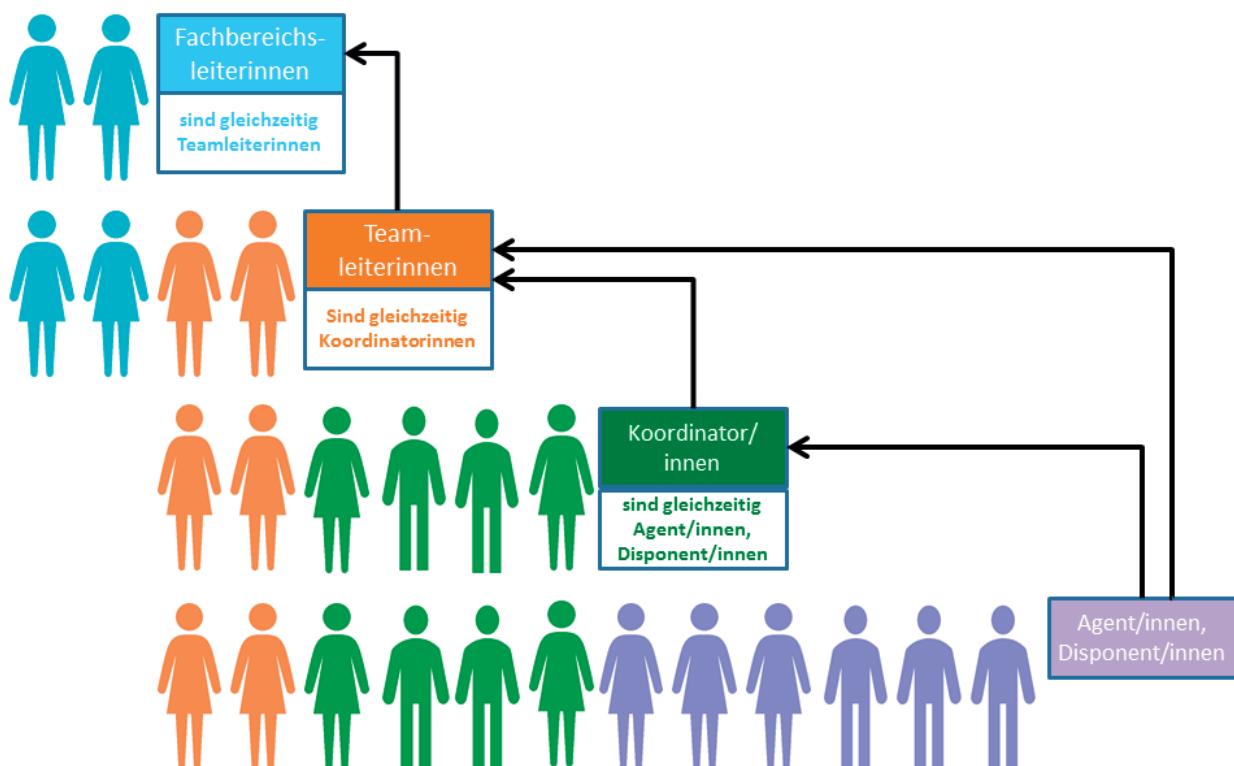
Kanopka: In allen definierten Führungsdimensionen (Partnerschaftliches Verhalten, Konflikt- bzw. Kritikfähigkeit, Veränderungsbereitschaft, bereichsübergreifendes Denken und Handeln, Verantwortung, Information und Kommunikation, Fordern und Fördern) finden sich unsere Unternehmenswerte wieder. So ist zum Beispiel die Führungsaufgabe „Partnerschaftliches Verhalten“, eng mit den Werten Wertschätzung und Vertrauen verknüpft. Führung und Werte gehören zusammen und können und dürfen nicht getrennt werden.

Was dürfen wir uns vom Führungsfeedback versprechen?

Kanopka: Die Ergebnisse dienen als Gesprächsgrundlage für das Team, um die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter/innen und Führungskräften noch effektiver zu gestalten. Die Teams diskutieren die Ergebnisse in Teamworkshops und halten konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit fest. Es geht darum, dass die Führungskräfte blinde Flecke in der eigenen Wahrnehmung erkennen und verringern.



Führungsstruktur in der 116117



Auf einen Blick

Wie ist es zum Werte- und Feedbackprozess in der KVSH gekommen, welches sind die nächsten Schritte?
Eine Übersicht

	Werte	Führungsfeedback
2017	Frühjahr	Der Vorstand der KVSH gibt dem Haus Unternehmenswerte auf den Weg in die Zukunft. Sie finden diese Werte seitdem auf jedem Titelblatt dieses Newsletters.
	Mai	Die Führungskräfte der KVSH befassen sich zwei Tage lang mit den Unternehmenswerten. Das Flaggschiff läuft vom Stapel.
	Ab Juni	Jedes Team der KVSH beschäftigt sich mit den Unternehmenswerten in einem Workshop, um diese Werte kennenzulernen und Ideen einzubringen, wie diese künftig mit Leben erfüllt werden sollen.
	Sommer	Schulung für die Führungskräfte zum Thema „Führungsfeedback“
	Oktober	In einer Mitarbeiter/innenversammlung wird das Projekt „Führungsfeedback“ vorgestellt.
	Dezember	Start des Führungsfeedbacks, Versand der Fragebögen
2018	Bis Februar	Die Führungskräfte bekommen die Ergebnisse ihres Feedbacks im Rahmen eines Coachings
	Ab März	Fotowettbewerb für eine „Wertefibel“, die die Unternehmenswerte der KVSH in Wort und Bild illustrieren soll.
	Ab März	Team-Workshops auf der Grundlage der Ergebnisse des Führungsfeedbacks
	November	Die Wertefibel erscheint
2021	November	Das Führungsfeedback geht in die nächste Runde. Ein Quiz und ein „Erklärfilm“ zum Feedback werden veröffentlicht.
	Dezember	Die zweite Runde des Führungsfeedbacks beginnt mit dem Versand der Fragebögen an alle Beschäftigten.
2022	1. Quartal	Die Führungskräfte bekommen die Ergebnisse ihres Feedbacks im Rahmen eines Coachings
	Mai	Neu in dieser Feedback-Runde: Die Führungskräfte besprechen das Ergebnis ihres Feedbacks mit ihren eigenen Führungskräften.
	Ab Mai	Team-Workshops auf der Grundlage der Feedback-Ergebnisse
		Das Führungsfeedback kommt in den Notdienst
	Ab Juni	Schulung der Führungskräfte zur Vorbereitung der Team-Workshops
	Ab August	Die Führungskräfte machen in Team-Workshops ihre Mitarbeiter/innen mit dem Feedback-Prozess vertraut.
	Oktober	Start des Führungsfeedbacks, Versand der Fragebögen
	November	Die Führungskräfte bekommen die Ergebnisse ihres Feedbacks im Rahmen eines Coachings.
	Ab November	Die Führungskräfte besprechen das Ergebnis ihres Feedbacks mit ihren eigenen Führungskräften.
	Ab Dezember	Team-Workshops auf der Grundlage der Feedback-Ergebnisse

Nachgefragt

312 Beschäftigte haben 2021 am Führungsfeedback teilgenommen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 85 Prozent.

Unsere Beratungsfirma Baumgartner & Co. spricht von einer besonderen und sehr guten Quote. Wir hoffen, dass die Beteiligung im Notdienst genauso erfreulich hoch sein wird.