

NACHVOLLZIEHBARKEIT

VERANTWORTUNG

EFFIZIENZ

WERTSCHÄTZUNG

KREATIVITÄT

VERTRAUEN

NR. 2

JULI 2017

Drei Fragen an Silke Utz

In Ihrem Team in der Abteilung Struktur und Verträge hat einer der zwei Pilot-Workshops zum Thema „Werte“ stattgefunden. Wie war es denn?

Ich bin ganz unvoreingenommen in den Workshop gegangen, es war ja „nur“ ein Test. Die Begleitung und Protokollierung „von außen“ waren Gold wert und haben uns erlaubt, uns ausführlich und innovativ mit den Werten zu beschäftigen, ohne den Faden zu verlieren und uns voll auf unsere Ideen zu konzentrieren. Außerdem konnte ich mich als Teamleiterin so auch gut zurücknehmen, um den Mitarbeitern möglichst viel Raum für ihre Sicht der Dinge zu lassen. Die Fragen, die wir uns gestellt haben, lauteten: Was bedeuten die Werte für unser Team und wie können wir uns bei der Umsetzung als Team einbringen?

Was hat Sie am Workshop am meisten überrascht?

Eine erfreuliche Überraschung war, dass wir uns in vielen Dingen im Team einig waren, was die Auswahl der uns wichtigen Werte angeht.

Können Sie sich vorstellen, dass Ihre Mitarbeiter Sie in Ihrer Vorbildrolle als Führungskraft schon jetzt und nicht erst im Führungsfeedback durch die Brille der Werte betrachten werden?

Ich habe das schon während des Workshops festgestellt, und der Workshop hat mich sozusagen indirekt darin bestätigt, dass mein Team und ich in derselben Richtung unterwegs sind. Aber natürlich haben wir auch herausgefunden, woran ich und wir noch arbeiten müssen – bei uns ging es vor allem um Informationspolitik, also Nachvollziehbarkeit. Dass es dort Verbesserungsbedarf gibt, hat mein Team mir im Workshop ganz unmittelbar gesagt, schon in dem Augenblick, als wir erfuhren, dass Nachvollziehbarkeit einer der beiden Werte sein würde, mit dem wir uns im Workshop beschäftigen würden. Toll fand ich, dass auch gleich Ideen entwickelt wurden, wie hier eine Verbesserung stattfinden könnte.



Projekt auf einen Blick

Ende Juni fanden Pilot-Workshops in zwei Teams der KVSH statt, um das Konzept der Team-Workshops zu testen.

Die zwei Teams sollten zunächst alle sechs Werte je nach Wichtigkeit für das Team in eine Reihenfolge bringen und sich anschließend mit zwei Werten intensiver beschäftigen. Einen dieser Werte durfte das Team frei wählen, der zweite wurde per Zufallsgenerator festgelegt.

Bei einem Team waren es die Werte „Kreativität“ und „Effizienz“, bei dem anderen Team „Wertschätzung“ und „Nachvollziehbarkeit“.

Beispielsweise bedeutet „Kreativität“ in der KVSH nicht, dass wir in den Pausen die Büros umdekorierten sollen, sondern Mut zum Querdenken, Freiheit neue Wege gehen zu können, eingefahrene Strukturen zu überdenken und Arbeitsabläufe flexibler zu gestalten. Eins der Teams hat konkret den Plan, Teamrunden neu zu organisieren mit wechselnden Moderatorinnen und Moderatoren.

Vor etwa einem Jahr haben sich in der KVSH Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Projektgruppe zusammengeschlossen, um sich mit Unterstützung eines externen Beraters mit den Themen „Führungsfeedback“ und „Werte“ zu beschäftigen.



Impulse

Erste Stimmen aus den Pilot-Workshops

„Mein ‚Aha-Erlebnis‘ beim Wert ‚Nachvollziehbarkeit‘ war, dass die gesamte KVSH im Laufwerk H:/Verträge auf abgeschlossene Verträge zugreifen kann und ich mir somit eine doppelte Ablage für beteiligte Abteilungen ersparen kann.“

„Wir haben festgestellt, dass wir die meisten der Werte in unserer täglichen Arbeit bereits (er)leben. Dazu haben wir ganz banal scheinende Beispiele erarbeitet (wie z. B. die regelmäßige Teamrunde) und mit dem Wert ‚Nachvollziehbarkeit‘ verknüpft.“



Nachgefragt

Drei Fragen an Günter Malkowski (Personalratsvorsitzender)

Welche Segel hat eigentlich der Personalrat auf dem Werteschiff gesetzt?

Bei den Werten saßen Vorstand, Führungskräfte und Personalrat weitgehend im selben Boot. Wir haben uns dem Wert „Verantwortung“ allerdings aus einer anderen Richtung genähert. Wir sahen hier insbesondere die Pflicht von Arbeitgeber und Vorgesetzten, Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen zu übernehmen, also unsere Kolleginnen und Kollegen. Man kann das ein bisschen altmodisch mit dem Begriff „Fürsorge“ bezeichnen. Dieser Aspekt ist dann auch Bestandteil der Interpretation dieses Wertes geworden.

Wie man hört, soll auch die Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) zukünftig im Kielwasser der Werte segeln. Was war falsch an der alten LOB?

Gar nichts. Sie war zu ihrer Zeit eine schicke Fregatte. Allerdings wurde sie im Laufe der Jahre ein bisschen abgetakelt, LOB ist in vielen Bereichen schematisch und langweilig geworden. Wir wünschen uns frischen Wind, und der weht zurzeit nun mal aus der Richtung Werte.

Und wann wird die neue LOB vom Stapel laufen?

Irgendwann im Jahre 2018. Das Jahr 2017 wird, wie immer, im ersten Quartal abgeschlossen und im zweiten abgerechnet. Es werden aber dann noch keine neuen Ziele und SLB-Kriterien vereinbart, das folgt später. Der Bemessungszeitraum für 2018 wird also kürzer sein als in den vergangenen Jahren. Die Heuer bleibt allerdings dieselbe, das Budget wird nicht gekürzt.