

NACHVOLLZIEHBARKEIT

VERANTWORTUNG

EFFIZIENZ

WERTSCHÄTZUNG

KREATIVITÄT

VERTRAUEN

NR. 6

MAI 2018

### Drei Fragen an ...

Sonja Matthiesen und Björn Harder, beide Berater bei Baumgartner & Co., haben in unserem Haus bis Mitte Mai 2018 bereits 24 Führungskräfte bei ihren individuellen Team-Workshops zum Führungsfeedback als Moderatoren begleitet.

*Welchen Eindruck haben Sie von der Feedback-Kultur unseres Hauses gewonnen?*

Einen guten Grundstein für die Team-Workshops haben die erfolgreichen Werte-Workshops im vergangenen Jahr gelegt. In manchen Teams gibt es bereits Feedback-Regeln. Dennoch waren die Team-Workshops für viele Mitarbeitende und Führungskräfte eine aufregende Angelegenheit, da bislang noch keine Erfahrung mit einem solchen Instrument und insbesondere dem offenen Austausch mit der Führungskraft vorlag. Umso bemerkenswerter sind der Mut und die konstruktive Art, mit der die Diskussion in den Workshops dann geführt wurde: Offen, fair, aber auch hart in der Sache wurde um eine bessere Zusammenarbeit gerungen.

*Was hat Sie bei uns am meisten überrascht?*

Der insgesamt sehr hohe Hausdurchschnitt war sicherlich ein Ergebnis, mit dem wir nicht gerechnet haben. Andererseits fallen Feedbacks bei Einführung häufig positiver aus als bei Folgebefragungen, da die Mitarbeitenden zunächst Gewissheit über den Umgang mit den Bewertungen und die anschließende vertrauliche Diskussion im Team erlangen möchten. Folglich startete mancher Team-Workshop mit



einer abwartenden Haltung der Teilnehmenden, was sich aber in den meisten Fällen nach kurzer Zeit in eine lebendige und konstruktive Diskussion verwandelte.

*Welche Rolle haben die Werte bei den Team-Workshops gespielt?*

Auch beim Führungsfeedback dienen die Werte der KVSH als Richtschnur für die Prozessgestaltung und den Umgang miteinander:

- Nachvollziehbarkeit der Feedbackergebnisse durch die persönliche Präsentation der Führungskraft.
- Verantwortung übernimmt die Führungskraft, indem sie sich einer Diskussion zu ausgewählten Aspekten ihrer Führung stellt.
- Effizienz bedeutet, viele konkrete Verbesserungshinweise in weniger als drei Stunden zu bekommen.
- Wertschätzung in Form wertvoller Hinweise an die Führungskraft, aber auch in Form einer Plattform für die Anliegen der Mitarbeitenden.
- Kreativität zeigt sich in der Vielfalt der Vorschläge für eine bessere Zusammenarbeit.
- Vertrauen ist die Grundvoraussetzung für eine offene Diskussion.

### Projekt auf einen Blick

*LOB 2.0 – Stand der Dinge*

Im letzten Newsletter haben wir berichtet, dass sich die Arbeitsgruppe nun mit Hochdruck an die Weiterentwicklung der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) macht. Der **Startschuss** für LOB 2.0, der ursprünglich für Mitte dieses Jahres geplant war, wird **in 2019** fallen. Bis dahin werden unter anderem noch wichtige Parameter festgelegt, Test-Workshops durchgeführt und eine neue Dienstvereinbarung geschlossen. Für die Prämienzahlung im nächsten Jahr für das Leistungsjahr 2018 wird gerade eine Lösung besprochen, sodass auch in 2019 eine Auszahlung erfolgen wird.

# Schiff zu verschenken!

Unser Werte-Schiff hat die Segel gesetzt und alle Beteiligten auf neuem Kurs mitgenommen.

Nun stellt sich die Frage, was soll mit dem (Deko)Schiff des Führungskräfte- und Mitarbeitertages geschehen? Zurzeit liegt es in Einzelteile zerlegt in Garage und Keller der Hausmeisterei. Es wäre doch traurig, wenn es dort langsam verstaubt. Da kam die Idee, ob nicht vielleicht jemand unter den Kolleginnen und Kollegen einen anderen Platz dafür findet. Wer Interesse hat, möge per Mail ([aufkurs@kvsh.de](mailto:aufkurs@kvsh.de)) schreiben, wofür das Schiff genutzt werden soll. Die beste Idee gewinnt. In einem späteren Newsletter berichten wir dann, in welchen Hafen es endgültig eingelaufen ist.



## Impulse

Unsere sechs Werte sollen nach innen und außen gelebt werden, kann man das irgendwie sichtbar machen?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen sich zurzeit intensiv mit der Erstellung der Wertefibel. Grundlage hierfür sind die Ergebnisse aus den Werte-Workshops und die Impulse des Führungskräftetages Anfang Mai 2017. Die große Herausforderung besteht darin, die wichtigsten Aspekte herauszuarbeiten und in eine seriöse, aber auch ansprechende Form zu bringen. Wie es zu uns in Schleswig-Holstein passt, wird unsere Fibel maritim gestaltet.

Im Entwurf stehen jedem der sechs Werte vier Seiten zur Verfügung. Diese werden mit Fotos, Zitaten und den Gedanken der Mitarbeiter zum jeweiligen Thema gefüllt. Die fertige Broschüre wird also viele Facetten der KVSH zeigen.

## KVSH auf Kurs

Wie war mein Workshop zum Führungskräfte-Feedback?

**Teamleiterin Abteilung Qualitätssicherung Ute Tasche:**

**Spannend, da ich mir nicht sicher war:**

- Habe ich die richtigen Themen ausgesucht?
- Kann ich deutlich machen, warum gerade diese Themen?
- Ist das Team bereit, offen zu diskutieren?
- Wie ist die Stimmung?
- Geht es nur darum, mich zu kritisieren oder um gemeinsame Lösungen?
- Wie ist der Moderator?

**Positiv, weil**

- von Anfang an eine entspannte Stimmung herrschte,
- das Team die Themen gern aufgegriffen hat,
- der Moderator erfrischend, aber zurückhaltend war, sodass wir genug Raum zum Verstehen, Diskutieren und Lösen hatten,
- alle Diskussionsbeiträge ernst genommen wurden und dadurch ein offener Meinungsaustausch möglich wurde,
- es keine Schuldzuweisungen, sondern ein Miteinander gab.

**Konstruktiv, denn**

- wir haben gemeinsam Wege gefunden, noch besser zusammen zu arbeiten,
- wir haben festgestellt, dass wir uns bereits sehr gut kennen,
- wir haben noch mehr gegenseitiges Verständnis entwickelt.

**Fazit:**

Ich bin mit einem guten Gefühl aus dem Workshop gegangen und habe einige Dinge mitgenommen, die ich noch mehr beachten werde. Ich freue mich sehr darüber, dass sich das Team entschlossen hat, weitere Workshops durchzuführen.

**Tanja Steinberg-Mitarbeiterin im Team von Ute Tasche:**

Es war ein sehr guter Teamworkshop, in dem in entspannter Stimmung offen diskutiert wurde.

Der Moderator musste nur unterstützend eingreifen. Auch wenn man selbst vielleicht keinen Diskussionsbedarf hatte, konnten sich alle in den anderen hineinversetzen, und es war ein respektvolles Miteinander.

Als sehr angenehm empfand ich, dass es keine Schuldzuweisungen oder Vorwürfe gab und sachliche Kritik ebenso sachlich aufgenommen und auch angenommen wurde.

In meinen Augen ist unser Team schon vor den Workshops sehr gut mit Kritik und/oder Problemen umgegangen.

An dieser Stelle würde ich gerne unseren Moderator zitieren:  
„Es geht nur noch um die Kirsche auf der Sahne.“

Mein Fazit zu den Workshops ist, dass sie gut und wichtig sind, weil es eventuell Kollegen gibt, die sich in der Gruppe eher trauen etwas zu sagen oder weil auch unerwartete Themen auftauchen. Auf jeden Fall freue ich mich schon auf den nächsten Workshop.