

NACHVOLLZIEHBARKEIT

VERANTWORTUNG

EFFIZIENZ

WERTSCHÄTZUNG

KREATIVITÄT

VERTRAUEN

NR. 7

MÄRZ 2019

Nachgefragt

Drei Fragen an die Arbeitsgruppe

Wie entstand die Idee des Newsletters und wer schreibt diesen?

Aus der Arbeitsgruppe „LOB 2.0“ heraus gibt es immer wieder erwähnenswerte Informationen, die wir gern an alle Kollegen zeitnah weitergeben wollen. Sobald es etwas Neues aus der Projektgruppe zu berichten gibt, setzen sich Günter Malkowski, Manuela Kanopka, Kathrin Schultze, Anke Siemers, Ellen Roy sowie Jeanette Winter zusammen und dank Borka Totzauer wird das Ganze dann in unser Layout gebracht, bevor es auf den Schreibtischen unserer Kolleginnen und Kollegen landet.

Wer ist nochmal Teil der Arbeitsgruppe?

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mit Unterstützung eines externen Beraters an der Entwicklung von „LOB 2.0“:

Alexander Paquet, Jan Löbe, Aenne Villwock, Andrea Werner, Kevin Maschmann, Günter Malkowski, Udo Karlins, Kathrin Schultze und Manuela Kanopka.



Diese Arbeitsgruppe hat sich doch auch mit dem Thema „Werte“ befasst. Waren da eigentlich auch noch weitere Mitarbeiter beteiligt?

Während des Prozesses, die Werte greifbarer zu machen, konnte das Orga-Team (Anke Siemers, Kathrin Schultze, Ellen Roy, Jeanette Winter und Manuela Kanopka) glücklicherweise an vielen Stellen auf Kolleginnen und Kollegen im Hause zählen. Unterstützung bekamen sie unter anderem beim ersten Brainstorming zur Wertefibel, der Ausarbeitung der Texte und vor allem beim kreativen Part – dem Fotowettbewerb. Die Siegerfotos wurden von einer Jury aus Vorstand und einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählt.

Projekt auf einen Blick

LOB 2.0 – Stand der Dinge

Der weitere Verlauf „LOB 2.0“

Im ersten Quartal 2019 werden Mitarbeitergespräche geführt. Wie immer, soll dann auch verpflichtend über Fortbildungsbedarf gesprochen werden. In diesen Gesprächen wird es allerdings keine Beurteilungskriterien geben und somit auch keine Beurteilung vorgenommen. Ebenfalls für das erste Quartal 2019 ist ein Workshop mit einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Operationalisierung der Kriterien für das 3-Zonen-Modell geplant. Gleichzeitig arbeiten wir an einer entsprechenden Dienstvereinbarung.

Für die nächste KVSchlau-Veranstaltung im 2. Quartal 2019 soll „LOB 2.0“ allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt werden.

Anschließend folgen noch Schulungen für die Führungskräfte und weitere Veranstaltungen für Mitarbeiter. Im Jahr 2020 werden dann erstmals Mitarbeitergespräche nach „LOB 2.0“ erfolgen.

Verhaltensanker



Was ist das?

Das neue „LOB 2.0“ sieht vor, dass die Mitarbeiter und Führungskräfte künftig nach den Werten der KVSH beurteilt werden. Dazu muss man wissen, was zum Beispiel mit dem Wert Verantwortung gemeint ist. Was bedeutet Verantwortung für die Mitarbeiter und Führungskräfte? In einem Testworkshop, der im Rahmen des Führungsfeedbacks stattgefunden hat, entstanden dazu schon einige sogenannte Verhaltensanker, welche die einzelnen Werte verdeutlichen sollen. So wurden beispielsweise zum Wert Verantwortung bisher die folgenden drei Verhaltensanker gefunden:

Zu Fehlern stehen • Mut zum Treffen von Entscheidungen • Fürsorge untereinander

Alle drei Verhaltensanker beschreiben den Wert Verantwortung. Für diese Verhaltensanker wiederum müssen nun noch Kriterien für die einzelnen Beurteilungsfarben gefunden werden.

Beispiel zum Verhaltensanker „Mut zum Treffen von Entscheidungen“

TOP	VOLL	TEILWEISE
trifft sehr gerne Entscheidungen, unterstützt andere stark bei der Entscheidungsfindung	trifft angemessene Entscheidungen im eigenen Arbeitsbereich	trifft keine selbständigen Entscheidungen bzw. nur sehr ungern

KVSH auf Kurs

Wie setze ich eigentlich die KVSH-Werte im Arbeitsalltag um?

Alexander Paquet: Gute Frage. Unsere Arbeitsplätze sind so vielgestaltig, dass ich dies pauschal gar nicht beantworten kann. In der IT bedeutet z. B. Nachvollziehbarkeit etwas ganz Anderes als in der Widerspruchsabteilung. Hier geht es darum, dass Kollegen, die mich vertreten müssen, meinen Code durchschauen, z. B. indem ich ihn ausreichend mit Kommentaren versehe. Dort heißt es, dass einem widersprechenden Arzt erläutert wird, warum eine Entscheidung so und nicht anders fallen musste, und zwar mit Worten und Zahlen, die er versteht. 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.

Günter Malkowski: Trotzdem gibt es natürlich Ausprägungen, die in ihrer Abstraktheit irgendwo zwischen den universellen Werten und den individuellen Arbeitsprozessen stehen. Wir nennen das inzwischen „Verhaltens-

anker“. In Alex' Beispiel könnte ein solcher Anker z. B. lauten: „Teile Dein Wissen mit denen, die weniger Fach- und Detailkenntnisse haben als Du“.



Sollen solche Verhaltensanker für LOB 2.0 geworfen werden?

Paquet: Ganz genau. Wir möchten den Beteiligten – also Führungskräften und ihren Mitarbeitern – einen Katalog von Beispielen geben, an denen sichtbar wird, ob und in welchem Maße die Kollegen unsere Werte im Arbeitsalltag leben. Für die ersten Gespräche wird das sicher eine große Hilfe sein, damit man weiß, worüber man eigentlich redet, wenn man z. B. über Wertschätzung spricht.

Malkowski: Wenn es gut läuft: Nicht nur in den ersten Gesprächen. Einen ähnlichen Katalog haben wir gemeinsam mit ca. 50 Kolleginnen und Kollegen auch schon bei der Einführung von LOB 1.0 entwickelt. Diese „Matrix“ ist oft heute noch im Einsatz! Darauf sind wir sehr stolz, und deshalb machen wir das jetzt wieder so.

Auf Kurs: Und anhand der Verhaltensanker wird dann eine Leistung bewertet?

Paquet: So ist es. Um bei Günters Anker zu bleiben: Wer seine Arbeitsergebnisse so gestaltet und darlegt, dass alle, die den Weg und das Ergebnis verstehen müssen, dies auch verstehen können, der bekommt sozusagen einen grünen Punkt. Grün ist unser Symbol für Leistung in vollem Umfang. Wer das nicht schafft und dadurch hohen Nachfrage- und Erläuterungsbedarf produziert, dessen Punkt ist nur Gelb. Gelb steht für deutlichen Verbesserungsbedarf. Und wer sich in besonderer Weise dadurch auszeichnet, dass er selbst komplexe Arbeitsergebnisse auch Nicht-Insidern verständlich darlegt, der bekommt einen blauen Stern. Blau steht für besonders herausragende Leistungen.