

NACHVOLLZIEHBARKEIT

VERANTWORTUNG

EFFIZIENZ

WERTSCHÄTZUNG

KREATIVITÄT

VERTRAUEN

NR. 9 | OKT. 2021

## Vier Fragen an Alexander Paquet



Alexander Paquet ist Projektleiter für das KVSH-Führungsfeedback

### *Was genau ist ein Führungsfeedback überhaupt?*

Das Führungsfeedback ist eine Einschätzung des Verhaltens einer Führungskraft, so wie es von den Mitarbeitern 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?*

In allen definierten Führungsdimensionen (Partnerschaftliches Verhalten, Konflikt- bzw. Kritikfähigkeit, Veränderungs-

bereitschaft, 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?*

Die Ergebnisse dienen als Gesprächsgrundlage für das Team, um die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern 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.

### *An wen kann man sich bei Fragen zum Prozess wenden?*

Die AG Führungsfeedback steht während des gesamten Prozesses als Ansprechpartner bei Fragen zur Verfügung. Es handelt sich um folgende Kolleginnen und Kollegen: Kornelia Albrecht, Nina Ehlers, Petra Giese, Margit Gizzas, Manuela Kanopka, Udo Karlins, Susanne Karlins, Günter Malkowski, Kevin Maschmann, Alexander Paquet, Jacqueline Treue, Aenne Villwock und Andrea Wendelborn.

## Auf einen Blick: Der Fahrplan

- Die zweite Feedback-Befragung in der Verwaltung findet im November und Dezember 2021 statt.
- Im ersten Quartal 2022 folgen die Einzelgespräche mit den Führungskräften anhand ihrer Feedback-Ergebnisse.
- Im April und Mai werden die Team-Workshops folgen.
- Das erste Feedback im Notdienst beginnt mit der Befragung im Juni und Juli 2022.
- Die Einzelgespräche mit den Führungskräften kommen dann im August an die Reihe.
- Team- und Führungsworkshops sowie ein neues Format mit dem Arbeitstitel „open space“ folgen im September und Oktober 2022.

# Nachgefragt: Wie war das Ergebnis 2017?

## Hausdurchschnitt 2017



286 Beschäftigte haben 2017 am Führungsfeedback teilgenommen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 76,9 Prozent. Unsere Beratungsfirma Baumgartner & Co. spricht von einer besonderen und sehr guten Quote für eine erste Runde. Was uns Baumgartner ebenfalls mit auf den Weg gegeben hat: In einer ersten Runde sind solche relativ guten Ergebnisse zu erwarten, da die Befragten zunächst einmal Vertrauen zu dem Instrument fassen müssen. Die Unterschiede zwischen den Führungsdimensionen sind, wie man sieht, gering.

## Werteprozess seit 2015

