

FÜHRUNGSKRÄFTE-FEEDBACK IN KRANKENHÄUSERN



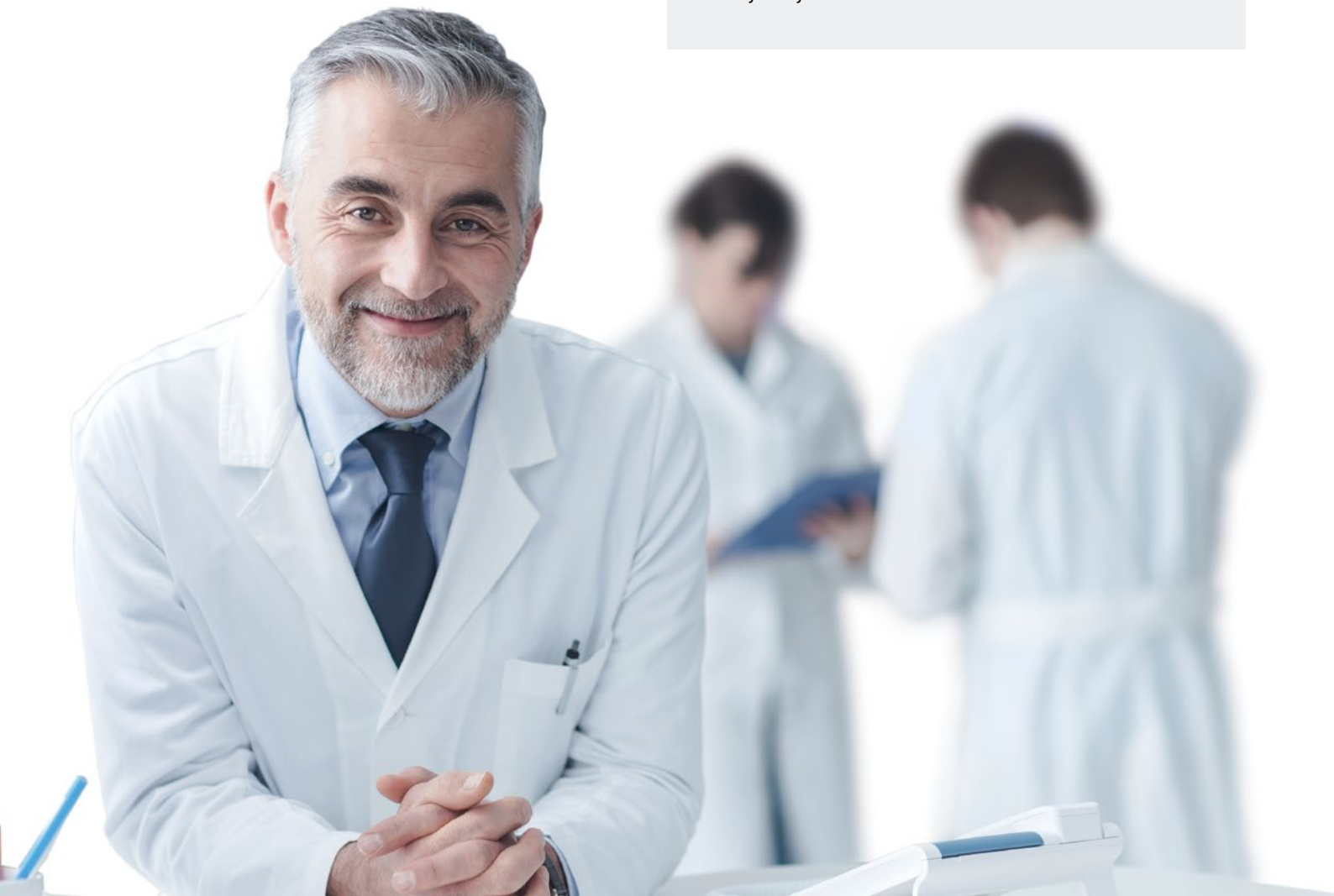
Das 360-Grad-Feedback dient dazu, jeder einzelnen Führungskraft Rückmeldung zu ihrer Führungskompetenz zu geben. Dabei wird nach den unterschiedlichen Sichtweisen (z.B. Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzten) im Vergleich zur eigenen Sicht differenziert.

So werden nicht nur die Kompetenzen der Führungskräfte im Sinne der Klinik gezielt weiterentwickelt sondern die Fluktuation verringert, die Zusammenarbeit verbessert und die Patientensicherheit erhöht. Denn Führung hat

einen großen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit, -loyalität und -effizienz. Mit dem 360-Grad-Feedback ist Ihr Krankenhaus für die Arbeitskultur der Zukunft bestens gerüstet.

HINWEIS:

Je nach Anzahl der Sichtweisen wird zwischen 180, 270 oder 360 Grad Feedback unterschieden. Die Begriffe Führungskräfte-Feedback oder 360-Grad-Feedback werden jedoch oftmals auch als Synonym für alle Varianten verwendet.



FEEDBACKNEHMER

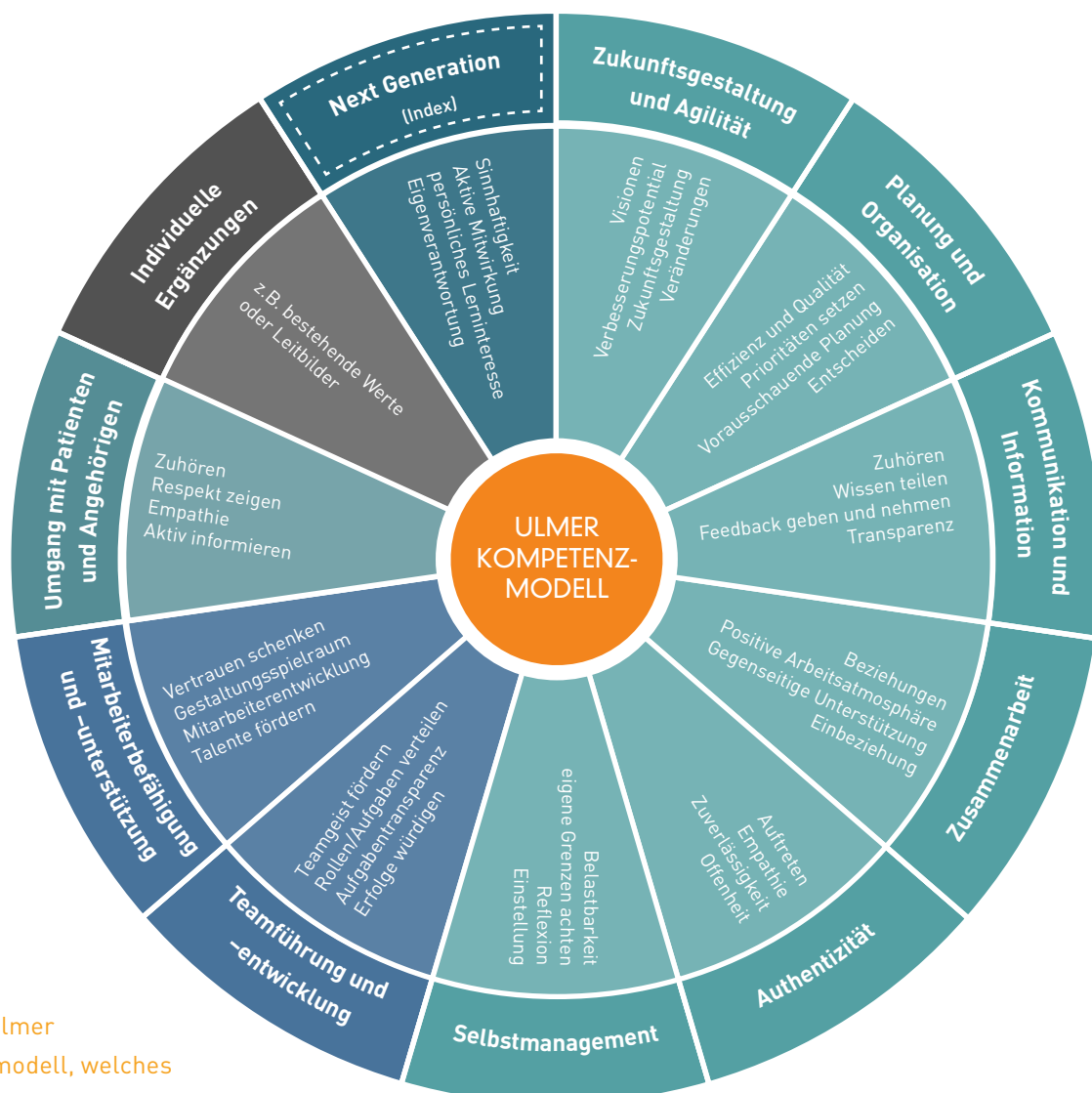
Im Krankenhaus werden vor allem die Führungskräfte der drei relevanten Gruppen: Ärzte, Pflege und Verwaltung bewertet. Wir unterstützen Sie bei der Auswahl der richtigen Feedbackgeber- und nehmer. Die disziplinarische Führungsverantwortung ist bei uns keine Voraussetzung. Auf Wunsch wird auch die fachliche Zusammenarbeit bewertet. So können Sie beispielsweise Ihre Assistenzärzte von Pflegemitarbeitern beurteilen lassen.

DAS ULMER KOMPETENZMODELL FÜR KLINIKEN

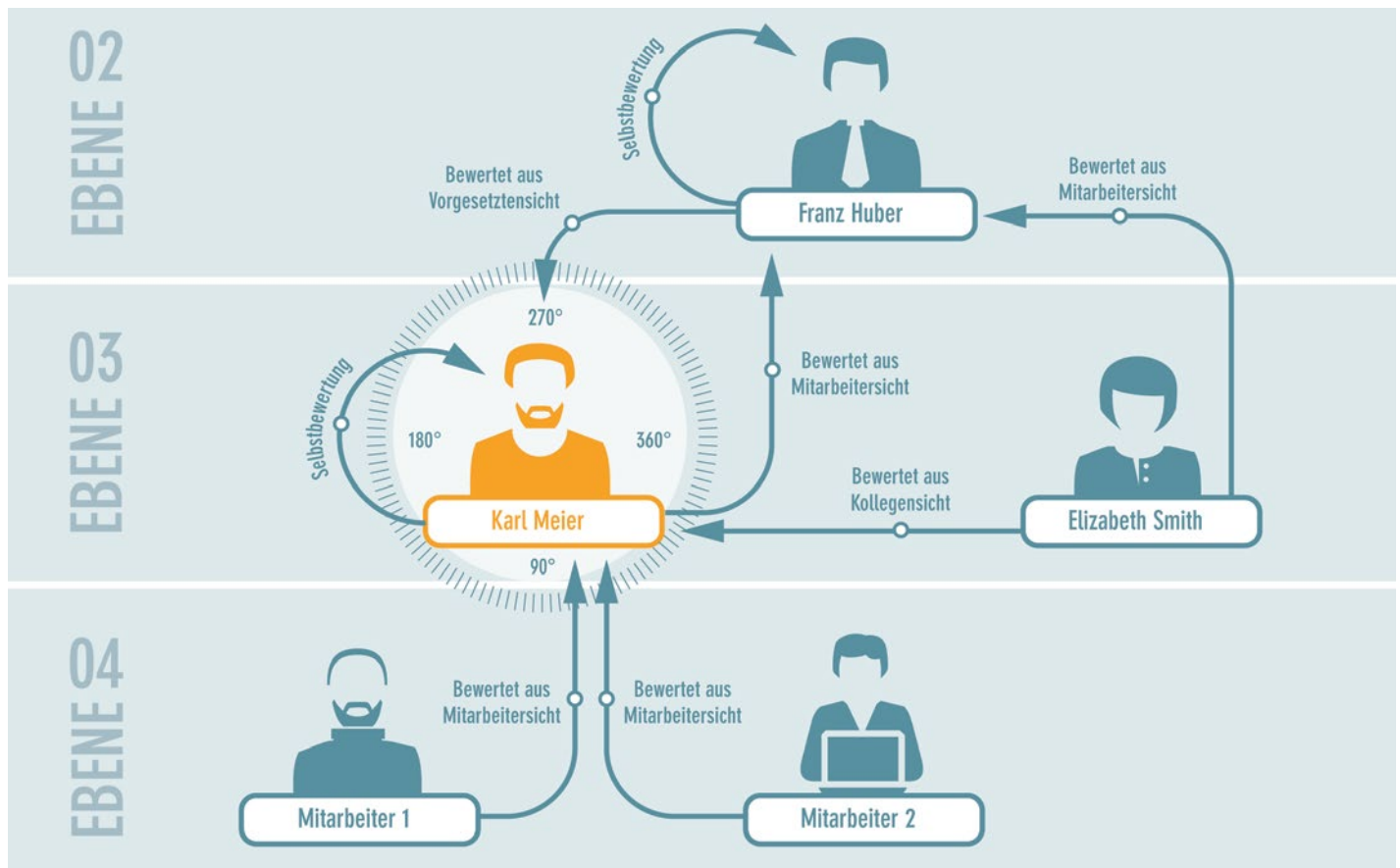
Kliniken unterliegen einem hohen Kosten- und Wettbewerbsdruck. Um diese Situation zu meistern ist das Personal ein entscheidender Faktor. Hier setzt das Ulmer Kompetenzmodell an. Die seit über 10 Jahren bestehende 360-Grad-Feedback-Methode für zukunftsfähige Führung und Zusammenarbeit wurde speziell für Krankenhäuser weiterentwickelt.

Der Fragebogen umfasst neun Führungskompetenzen und ein zusätzliches Führungsindiz. Speziell für Ärzte und leitende Pflegekräfte beinhaltet das Modell die zusätzliche Führungskompetenz „Umgang mit Patienten und Angehörigen“, welche die Besonderheiten der medizinischen Tätigkeit widerspiegelt. Jedem Kompetenzfeld sind messbare Kompetenzen zugeordnet, welche durch die im Fragenkatalog enthaltenen Items abgefragt werden. So wird das Potential der Führungskräfte schnell und effizient ermittelt. Auf Wunsch kann das Modell jederzeit um organisationspezifische Werte erweitert und zum Teil gekürzt werden.

Alternativ können wir auch ein anderes geeignetes Modell und den entsprechenden Fragebogen umsetzen. Hierzu bieten wir auch die Prüfung eines bestehenden Feedbackbogens hinsichtlich Zielsetzung, Teilnehmerakzeptanz und Qualität der Erhebung an.



Durch das Ulmer Kompetenzmodell, welches speziell auf Kliniken abgestimmt ist, wird die Führungskompetenz schnell und effizient ermittelt.



Funktionsweise des 360-Grad-Feedback-Modells

ANONYMITÄT

Bezogen auf die Teilnehmer, die Feedbackgeber, hat die Anonymität einen sehr hohen Stellenwert. Besteht doch zumindest aus Sicht der Mitarbeiter ein unmittelbares Abhängigkeitsverhältnis zur Führungskraft. Entsprechend groß sind die Ängste. Wir gewährleisten die Anonymität für jeden Schritt des Feedbackprozesses.

DER FEEDBACKPROZESS

Die Daten Ihrer Feedbackgeber und -nehmer werden im System, zusammen mit den Rollen (Mitarbeiter, Vorgesetzter, Kollege, Selbstbewertung) eingespielt. So stehen die Teilnehmer und deren Beziehungen zueinander in der 360-Grad-Feedback-Software zur Verfügung. Auf Wunsch hat die Führungskraft die Möglichkeit, auf der persönlichen Seite neue Feedbacknehmer zu ergänzen oder ungültige zu entfernen.

Die Feedbackgeber erhalten per E-Mail ein Anschreiben und einen Link zu einer persönlichen Seite. Von der persönlichen Seite aus gelangt der Feedbackgeber zu den elektronischen Fragebögen, welche jeweils namentlich einer Führungskraft zugeordnet sind. Gleichzeitig dient die Seite der Übersicht über die bereits abgeschlossenen und noch offenen Bewertungen des Feedbackgebers.

ERGEBNISSE UND FEEDBACKGESPRÄCHE

Der personalisierte Ergebnisbericht kann von Ihrer Führungskraft nach Abschluss der Feedbackrunde im System als PDF heruntergeladen werden. Die Auswertung erfolgt nach Ihren Bedürfnissen. Innerhalb des Ulmer Kompetenzmodells enthält der Bericht z.B. das Führungsverhalten der einzelnen Kompetenzfelder nach Rollen (Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte) und die Selbsteinschätzung. Dabei werden die Antworten der einzelnen Feedbackgruppen jeweils zusammengefasst und die Durchschnittswerte ermittelt. Zusätzlich wird oft ein Gesamtbericht als Planungsgrundlage für die Personalentwicklung angefordert.

Bei der Aufarbeitung der Ergebnisse legen wir großen Wert auf selbsterklärende Feedbackberichte. Dennoch ist eine Begleitung der Führungskraft durch einen erfahrenen Experten, im Rahmen eines Feedbackgesprächs, sinnvoll. Dadurch werden die Akzeptanz des Feedbacks gefördert und Blockaden abgebaut. Gemeinsam werden Entwicklungsmöglichkeiten aufgedeckt und entsprechende Maßnahmen erarbeitet. Auf Wunsch stellen wir Ihnen dazu einen Experten zur Verfügung oder bilden ausgewählte Mitarbeiter Ihrer Klinik als Tutoren aus. Gerne begleiten wir Ihre Führungskräfte auch beim direkten Feedback mit ihrem Team. In sogenannten Teamsessions wird das Feedback offen diskutiert.

Von der persönlichen Seite aus gelangt der Feedbackgeber zum Fragebogen und zur Auswertung

Willkommen zum Führungskräfte-Feedback

Hallo Herr Dr. Müller,

bitte geben Sie Ihr Feedback für die folgende/n Person/en ab.

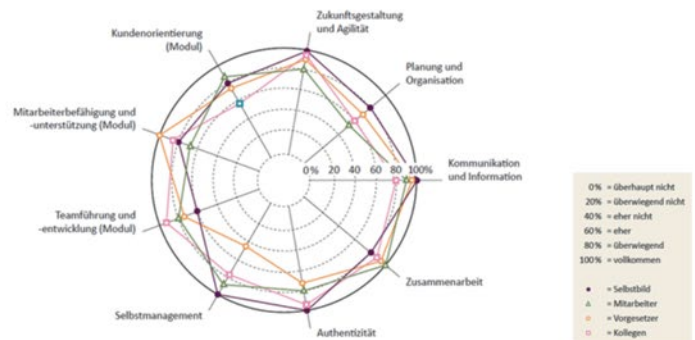
Vielen Dank.

Anrede	Titel	Nachname	Vorname	In der Rolle	Status	Aktion
Herr		Erten	Franz	Mitarbeiter	Offen	Zur Befragung Nicht möglich
Frau	Prof. Dr.	Schulze	Monika	Mitarbeiter	Vollständig	Zur Befragung
Herr	Dr.	Müller	Thomas	Selbstbewertung	Vollständig	Zur Befragung
Frau	Dr.	Pauel	Stefanie	Kollege	Offen	Zur Befragung

Sie haben jederzeit die Möglichkeit, die Beantwortung zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt an derselben Stelle fortzusetzen. Nachdem Sie den Fragebogen abgeschlossen haben, können keine Änderungen mehr vorgenommen werden.

Die Sichtweisen im Überblick

Diese Abbildung zeigt auf einen Blick die Mittelwerte der einzelnen Dimensionen sowie die Abweichungen zwischen Ihrer Selbsteinschätzung und der durchschnittlichen Einschätzung Ihrer Feedbackgeber.



UNSERE LEISTUNGEN:

- ➔ Komplette, ganzheitliche Projektbegleitung: Beratung, Dienstleistung und Software
- ➔ Systemgestützte, einfache Durchführung
- ➔ Einfacher Einstieg durch Nutzung des praxiserprobten Ulmer Kompetenzmodells, das auf Wunsch modifiziert werden kann. Oder Verwendung eines komplett individuellen Fragebogens.
- ➔ Automatisierte, aussagekräftige Reports als PDF-Download
- ➔ Feedbackgespräche mit Empfehlung oder Tutorenschulung

ÜBER INWORKS:

Spezialisiert auf das Management von Feedback, Qualität und Risiken bietet Inworks seit 1999 Consulting, Software und Dienstleistungen an. Dabei besitzen wir nicht nur umfangreiche Erfahrung im Bereich 360-Grad-Feedback, sondern auch lange Branchenerfahrung im Bereich Health Care. So vertrauen mehr als 400 Kliniken bereits auf unsere Kompetenz.