

# Ausführliche Informationen zum Führungskräftefeedback der Universitätsverwaltung der Universität Konstanz 2017

## 1. Warum soll das Führungskräftefeedback stattfinden?

Gute Führung ist nicht nur der Schlüssel zu mehr Produktivität und Leistung, sondern beeinflusst auch maßgeblich das Betriebsklima und damit auch Ihre Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz. Ein gemeinsames Verständnis von guter Führung in Hinblick auf die Aufgaben und Herausforderungen einer modernen Verwaltung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erfüllung unserer gemeinsamen Ziele.

Die Führungskräfte unserer Verwaltung beschäftigen sich aktuell mit der Führungskultur in der Universitätsverwaltung und sind dabei, sich gemeinsame Führungsgrundsätze zu geben.

Das Thema Führung beschäftigt uns derzeit besonders intensiv, da auch in den Workshops für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Nachgang der Befragung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz stattgefunden haben, gute Führung durchgängig thematisiert und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Führungskultur angeregt wurden. Auf diesen Ergebnissen wollen wir nun aufbauen. Da Sie als Mitarbeiter am besten Ihre direkten Führungskräfte einschätzen können, benötigen wir Ihre Unterstützung, die mittels des Feedbacks realisiert werden kann.

## 2. Wer führt das Feedback durch? Wen kann ich bei Fragen ansprechen?

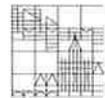
Das Führungskräftefeedback wird in Zusammenarbeit mit Dr. Jennifer Sparr vom Lehrstuhl für Management und Prof. Dr. Florian Kunze vom Lehrstuhl für Organisation Studies des Fachbereichs Politik- und Verwaltungswissenschaften wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Gemeinsam mit studentischen Mitarbeitenden übernehmen Prof. Kunze und Dr. Sparr die Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Führungskräftefeedbacks. Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse erfolgen in Zusammenarbeit mit der Personalleitung und dem Personalrat. Als Ansprechpersonen stehen Ihnen Dr. Jennifer L. Sparr der Universität Konstanz ([jennifer.sparr@uni-konstanz.de](mailto:jennifer.sparr@uni-konstanz.de)), Frau Pfeifer und der Personalrat sehr gerne zur Verfügung.

## 3. Welche Inhalte wird der Fragebogen zum Führungskräftefeedback haben?

Die Inhalte des Fragebogens richten sich nach den vorläufigen Führungsgrundsätzen der Universitätsverwaltung. Diese vorläufigen Grundsätze werden im Herbst mit allen Beteiligten, d.h. Führungskräften und Mitarbeitenden, diskutiert und verfasst. Sie haben die Gelegenheit, sich durch das Beantworten der Fragen damit vertraut zu machen und haben am Ende des Fragebogens Gelegenheit, Anregungen und Kommentare zu den Inhalten zu geben.

Führungskräfte bewerten sich selbst, Mitarbeitende schätzen das Verhalten Ihrer Führungskräfte ein. Insbesondere sind folgende Themen abgebildet: Vorbildfunktion, Kommunikation und Information, Zusammenarbeit, Umgang mit Konflikten, Mitarbeitende fördern und fordern. Alle Fragen sind aus etablierten, wissenschaftlich fundierten Fragebogeninstrumenten entnommen und wurden von Dr. Sparr und Prof. Kunze zusammengestellt.

In einem deutlich gekennzeichneten Teil des Fragebogens, bitten die Forscher Sie, einige Fragen für die Forschung zu beantworten. Diese sind nicht Teil der Auswertung für die Universitätsverwaltung sondern dienen nur Forschungszwecken.



#### 4. Wann findet das Feedback statt?

Der Zeitraum für die Befragung ist vom 10. bis 23. Juli 2017. Sie werden am 10. Juli eine Einladung zur Befragung per Email an Ihre Universitäts- oder private Mailadresse bekommen.

#### 5. Muss ich an dem Feedback teilnehmen?

Das Ziel der Befragung ist, ein repräsentatives Ergebnis über die aktuelle Führungssituation in der Verwaltung der Universität Konstanz zu erhalten. Deshalb bitten wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance zu nutzen und zur zukünftigen Gestaltung der Führungskultur durch ihre Mithilfe beizutragen. Alle Ihre Antworten werden vollständig vertraulich behandelt und sicher gespeichert. Nur Prof. Kunze und Dr. Sparr sowie direkt an der Auswertung beteiligte Mitarbeitende des Lehrstuhls für Organisation Studies haben Zugriff auf die Antwortdaten. Bitte sehen Sie hierzu auch die Punkte 10 bis 12 zu den Themen Anonymität und Datenschutz.

Die Teilnahme an dem Feedback ist **freiwillig**. Es wird keine „Überwachung“ durchgeführt und berichtet, welche Personen teilgenommen haben und welche nicht, um jegliche Nachteile bei einer Nicht-Teilnahme auszuschließen. Alle Rückläufe werden nur für Gruppen von mindestens fünf Personen berichtet.

#### 6. Wie kann ich an dem Feedback teilnehmen?

Die Befragung findet über ein Online-Befragungsportal statt. Sie werden zum Befragungsstart am 10. Juli eine Einladungsmail an ihre E-Mailadresse erhalten. Diese beinhaltet einen Link, der Sie direkt zum Online-Portal des Feedbacks bringt. Dort bekommen Sie eine ausführliche Anleitung und werden dann Schritt für Schritt durch den Fragebogen geleitet.

#### 7. Wie lang wird der Fragebogen sein?

Der Fragebogen wird aus ca. 100 Fragen bestehen. Dafür sollten Sie sich ungefähr 20 Minuten Zeit nehmen.

#### 8. Wo soll das Feedback ausgefüllt werden?

Sie können die Befragung sowohl am Arbeitsplatz als auch Zuhause ausfüllen. Voraussetzung für die Teilnahme am Feedback ist das Vorhandensein eines Computers.

#### 9. Was mache ich, wenn ich keinen PC am Arbeitsplatz habe?

Sie können für die Befragung jeden Rechner verwenden, der Zugang zum Internet hat. Möglichkeiten an der Universität sind beispielsweise in der Bibliothek vorhanden. Für weitere Möglichkeiten wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzte / Ihren Vorgesetzten.

#### 10. Sind meine Antworten anonym?

Alle Antworten, die mittels der Onlinebefragung erhoben werden, **werden streng vertraulich erhoben und ausgewertet**. Es wurden umfangreiche Maßnahmen ergriffen um Ihre Privatsphäre zu wahren.



Ein spezielles **Codeverfahren** stellt sicher, dass nur die Personalabteilung Informationen über Ihre Person (Name, E-Mail-Adresse) hat, welche zur Durchführung der Befragung notwendig sind. Das Projektteam um Prof. Kunze und Dr. Sparr erhält KEINE Liste mit Namen, sondern lediglich Informationen über die Zugehörigkeit der einzelnen Personen zu ihrer Einheit, der direkten Führungskraft und Abteilungsleitung sowie Status (Mitarbeitende, Führungskraft). Im Gegenzug dazu erhält die Universitätsverwaltung zu KEINEM ZEITPUNKT Antworten einzelner Personen aus dem Fragebogen. Ein individueller Code sorgt dafür, dass die Befragung dennoch ausgewertet und den einzelnen Führungskräften zugeordnet werden kann. **Personendaten und Antwortdaten sind damit getrennt gespeichert.**

Die Antworten bezüglich des Führungsverhaltens einer Führungskraft werden zum Schutz der Anonymität nur ausgewertet, wenn **mindestens 5 Mitarbeitende** die jeweilige Führungskraft bewertet haben. Nur mit einer schriftlichen Einverständniserklärung aller eingeladenen Mitarbeiter einer Führungskraft können auch Gruppen mit mindestens 3 Personen ausgewertet werden.

**Es werden keine Auswertungen über Demographische Merkmale (Alter, Geschlecht etc.) für die Universitätsverwaltung angefertigt**, sondern lediglich ein Gesamtbericht erstellt, welcher nach den Führungsebenen unterscheidet (Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen, Teamleitungen).

Für die wissenschaftliche Nutzung der Daten erhalten Prof. Kunze und Dr. Sparr Informationen über Geschlecht, Alter, Unternehmenszugehörigkeit und Krankenstand, die mit dem Code verbunden sind. Sie verpflichten sich, diese Information streng vertraulich zu behandeln sowie ausschließlich für wissenschaftliche Analysen zu nutzen. Die Wissenschaftler verpflichten sich weiterhin, Daten nur für Gruppen auszuwerten und keine Einzelpersonen aus der Kombination von Merkmalen zu identifizieren.

**Die Datenschutzerklärung können Sie jederzeit gerne einsehen – bitte kontaktieren Sie den Personalrat, Dr. Sparr oder Renate Pfeifer.**

## 11. Wie erfolgt die Zuordnung meiner Einschätzung zu meiner direkten Führungskraft?

Mit der Einladungsmail bekommen Sie einen individuellen Code, mit Hilfe dessen wir Ihre Antworten Ihrer Führungskraft zuordnen können. Dieses Verfahren schützt Ihre Privatsphäre und sichert die Vertraulichkeit.

## 12. Sind meine Antworten sicher und geschützt?

Ihre Antworten auf die Fragen werden zunächst auf einem externen Portal gespeichert, auf welchen ausschließlich das Projektteam von Prof. Kunze und Dr. Sparr Zugriff hat. Im Zuge der Auswertung verpflichtet sich das Projektteam die Daten jederzeit verschlüsselt zu speichern und gegen den Zugriff Dritter zu schützen.

Die Rohdaten werden zu keinem Zeitpunkt an Dritte weiter gegeben, insbesondere nicht an die Universitätsverwaltung.

Das Führungsfeedback soll in sinnvollen Zeitabständen (z.B. 2 Jahre) wiederholt werden um Fortschritte und Veränderungen in der Führungskultur zu erkennen. Für die Forschung ist dies ebenfalls von hohem Wert. Daher werden alle im Rahmen des Führungsfeedbacks gesammelten Daten – Personen- und Antwortdaten selbstverständlich mit dem Code versehen und weiterhin getrennt – für Wiederholungsbefragungen bis zu 6 Jahre lang gespeichert (insgesamt Vergleich für 3 Jahre möglich bei einem 2jährigen Befragungsrhythmus). Sollte sich die Universitätsverwaltung entschließen, keine Wiederholungsbefragungen mehr



anzustreben, werden die Daten vorab gelöscht. Für wissenschaftliche Zwecke werden diese in diesem Fall vollständig anonymisiert (Codes werden durch neutrale Codes ersetzt).

Sie können der Speicherung Ihrer Daten zu jedem Zeitpunkt widersprechen.

### 13. Wer erhält welche Ergebnisse?

Die Ergebnisberichte mit den Einzelauswertungen für die Abteilungsleitungen werden ausschließlich den jeweiligen Personen selbst zur Verfügung gestellt.

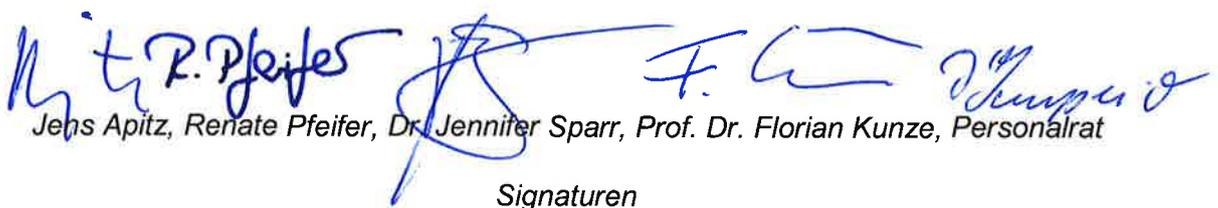
Die Personalleitung der Universität Konstanz erhält einen Gesamtergebnisbericht, in welchem die Ergebnisse aller Führungskräfte im Sinne der Führungskultur zusammengefasst berichtet werden mit einer Übersicht über die Gruppen der Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen.

### 14. Werden die Ergebnisse auch an mich kommuniziert?

Alle Mitarbeiter werden durch ihre Führungskräfte über die Gesamtergebnisse der Befragung benachrichtigt. Bezüglich der Einzelergebnisse liegt die Entscheidung bei der Abteilungsleitung, ob sie ihre persönlichen Ergebnisse besprechen möchte.

### 15. Wie soll es nach der Befragung weitergehen?

Mit Hilfe der Ergebnisse des Führungskräftefeedbacks soll die Diskussion um die gemeinsamen Führungsgrundsätze abgerundet und durch Ihre Vorschläge ergänzt werden. Zudem werden Maßnahmen zu einer gemeinsamen Weiterentwicklung der Führungskultur abgeleitet, welche die Vorschläge aus den Workshops für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Nachgang der Befragung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz stattgefunden haben, ergänzen sollen. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir daran arbeiten, dass die Universitätsverwaltung eine gesunde und leistungsförderliche Führungskultur lebt.



Jens Aplitz, Renate Pfeifer, Dr. Jennifer Sparr, Prof. Dr. Florian Kunze, Personalrat

Signaturen