Einführung von Führungs- und Teamfeedbacks in der Landespolizei von Mecklenburg-Vorpommern

23.11.2014

Eine Neuerung hält Einzug in unsere Landespolizei, das Führungs- und Teamfeedback. Diese Aktion aus Rückmeldungen wird sich als systematischer Prozess zwischen der Führungskraft und seinem Team gestalten.

Es soll ein Raum für den regelmäßigen Austausch nach festen Regeln geschaffen werden, um mehr Transparenz zu erzeugen, Verbesserungen im Miteinander und natürlich eine positive Entwicklung beim Team und der Leitung zu erzielen.

Hierzu soll zu Beginn ein anonymer Fragebogen von Vorgesetzten und Untergebenen ausgefüllt werden, dessen Ergebnisse extern aus- und bewertet und anschließend im Gespräch besprochen werden. Das Führungs- und Teamfeedback soll die Arbeits-, Kommunikations- und Führungsprozesse in der Landespolizei weiter verbessern und zunächst in einer Pilotphase in einer ausgewählten Dienststelle erprobt werden. Zeigt das Vorgehen dann Erfolge, wird das Feedback in allen Dienststellen eingeführt und regelmäßig wiederholt. (Quelle: Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern)

Interessant sind dabei wieder einmal die Fakten und Tatsachen, die gar nicht erst genannt werden. Woran kranken denn unsere Arbeits-, Kommunikations- und Führungsprozesse? Doch nicht nur an mangelnder Transparenz zwischen dem direkten Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern im tagtäglichen Dienstgeschäft, denn hier scheint die Welt wohl mehrheitlich in Ordnung. Der Vorwurf von mangelhafter Transparenz ist doch eher gegen die oberen Führungsebenen zu richten, die unverhohlen bis zum Vorwurf der Willkür, gerade bei Personalentscheidungen, reichen. Und wo sind die anderen Gründe, die die Arbeitsprozesse negativ belasten? Aufgabenhäufungen, fehlende Aufstiegschancen, Quotenbeurteilungen, häufige Mehrarbeit, hohe Krankenzahlen, Mobbing oder fehlende Fachlichkeit können in diesem geplanten Prozess einer dauerhaften Rückkopplung zwischen Führungskraft und Team gewiss nicht geklärt oder gar behoben werden.

Außerdem stellt aus unserer Sicht bereits der Bedarf an diesem Führungs- und Teamfeedback der gesamten Landespolizei vermutlich ein Armutszeugnis aus. Denn sowohl der Vorgesetzte als auch sein Team sind durch die geltenden, auch gesetzlich normierten Pflichten schon angehalten, offen, ehrlich, transparent, kollegial und sachlich zu agieren. Und das müssen wir jetzt erst verbessern?

Der BDK wird das Führungs- und Teamfeedback sachlich begleiten und weiter berichten.

Schlagwörter
Mecklenburg-Vorpommern
diesen Inhalt herunterladen: PDF