

## Führungsfeedbackbogens (FFB)

- Instrument zur Standortbestimmung des persönlichen Führungsverhaltens -



in Zusammenarbeit mit der  
Universität zu Köln



## Ergebnisse FFB-Studie 2006

Prof. Dr. E. Stephan, Dr. Dirk V. Seeling, Marvin Hoff, Jutta Maschler  
Januar 2007

---

## Ziel der Studie

- Überprüfung der **Validität** und **Reliabilität** des Führungsfeedbackbogens
- Überprüfung der **Funktionalität der Fragen und Dimensionen**
- **Branchenspezifische Normierung (Benchmark)** des Führungsfeedbackbogens (Ärzte, Pflege, (Klinik-) Verwaltung)

- Der Führungsbogen misst **reliabel und valide** das Führungsverhalten und die Führungsqualität.
- Für den FFB liegen umfassende **branchenspezifische Benchmarkdaten** vor.
- Der **Führungskreislauf** kann in leicht veränderter Form beibehalten werden.
- Die **Führungskräfte überschätzen** ihr Führungsverhalten in allen Dimensionen (SE-FE-Vergleich).
- Das Führungsverhalten wird sowohl von den Führungskräften als auch von den Mitarbeitern als **Entwicklungsfeld** angesehen (SOLL-IST-Vergleich).
- Die Selbsteinschätzungen variieren kaum zwischen den **Berufsgruppen**.
- Die Mitarbeiter in der **Pflege** schätzen ihre Führungskräfte am besten ein.
- **Frauen** schätzen sich besser ein als Männer.

- 86 Führungskräfte und 746 MitarbeiterInnen aus insgesamt 10 Kliniken nahmen teil.
  - 10 Ärzte,
  - 56 Pflegekräfte,
  - 20 Verwaltungsmitarbeiter
- Männer und Frauen sind insgesamt fast gleich stark vertreten. Im Bereich Pflege sind Frauen stark überrepräsentiert.

# Berufspositionen der Führungskräfte

Berufspositionen	Führungskräfte		Anzahl Mitarbeiter	
	H	%	FE	MA
Ärztlicher Direktor	1	1.1	6	45
Chefarzt	1	1.1	6	20
Oberarzt	1	1.1	19	16
Stationsleitung	2	2.2	9	46
Stationsarzt	4	4.4	18	115
Assistenzarzt	1	1.1	4	4
<b>Ärzte</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>246</b>
Pflegedirektor	3	3.3	18	1115
Pflegedienstleitung	8	8.9	57	1502
Stationsleitung	44	48.9	343	762
Stellv. Stationsleitung	1	1.1	6	14
<b>Pflege</b>	<b>56</b>	<b>62.2</b>	<b>424</b>	<b>3393</b>
Vorstand	1	1.1	5	45
Geschäftsführer	1	1.1	5	200
Stabsleitung	1	1.1	36	46
Abteilungsleitung	18	20.0	188	429
<b>Verwaltung</b>	<b>21</b>	<b>23.3</b>	<b>234</b>	<b>720</b>
Bereichsleitung	4	4.4	26	40
<b>Sonstige</b>	<b>4</b>	<b>4.4</b>	<b>26</b>	<b>40</b>
<b>Gesamt (%)</b>	<b>90</b>	<b>100.0</b>	<b>746</b>	<b>4396</b>

68,9 der Teilnehmer waren StationsleiterInnen oder AbteilungsleiterInnen

## Kliniken, die sich an der Studie beteiligt haben

1. Brüderkrankenhaus Trier
2. Charité Universitätsmedizin Berlin
3. Marien-Hospital Gelsenkirchen
4. St. Elisabeth-Hospital Iserlohn
5. St. Elisabeth-Krankenhaus Essen
6. St. Vincent-Krankenhaus Iserlohn
7. Städtisches Klinikum Solingen
8. Universitätsklinikum Köln
9. Universitätsklinikum Würzburg
10. Universitätsklinikum München (IZP)

2005 haben zudem teilgenommen:

11. Gemeinschaftskrankenhaus Bonn
12. Universitätsklinikum Bonn

- Die **Benchmarkdaten aus den FFB-Studien 2005 & 2006** können zusammengefasst werden.
- Der **Benchmark**, der in den Ergebnisberichten dargestellt wird, beinhaltet die Ergebnisse von
  - **134 Führungskräften** aus den Bereichen Pflege, Ärzte und Verwaltung
    - 19 Ärzte
    - 83 Pflegekräfte
    - 32 Verwaltungsmitarbeiter
  - **1190 Mitarbeiterfremdeinschätzungen**
  - **12 Krankenhäusern**

## Reliabilität und Validität des FFB

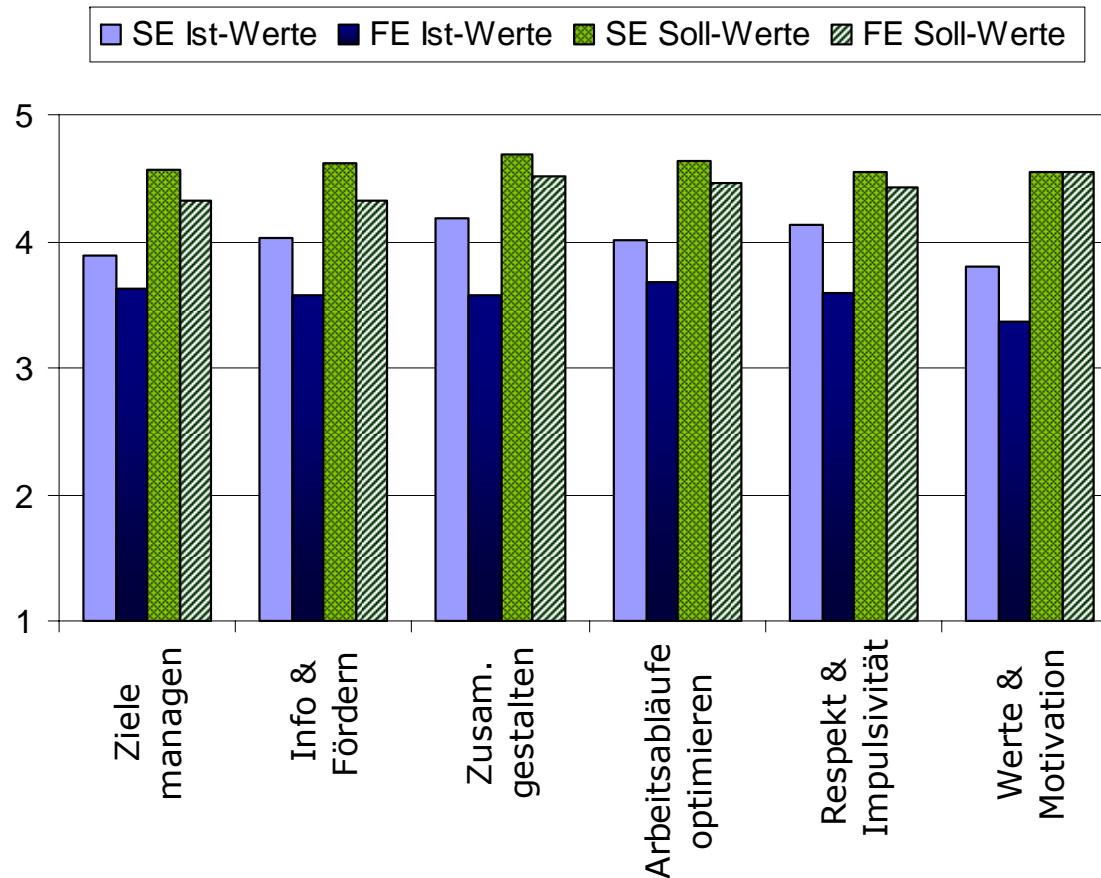
- Alles Skalen des FFB haben eine **gute bis sehr gute Reliabilität**.

Dimen- sion	<i>N</i> (SE)	<i>N</i> (FE)	<i>Mean</i> (SE)	<i>Mean</i> (FE)	Cronbachs $\alpha$ (SE)	Cronbachs $\alpha$ (FE)
1	60	407	3.88	3.62	.79	.87
2	85	541	4.02	3.57	.67	.84
3	87	576	4.19	3.58	.60	.88
4	78	569	4.01	3.68	.70	.86
5	86	591	4.13	3.60	.76	.88
6	68	496	3.80	3.37	.77	.90
$\Sigma$			24.03	21.42		

- Korrelationen von Selbst- und Fremdeinschätzungen weisen auf die **konvergente Validität** des FFB hin.

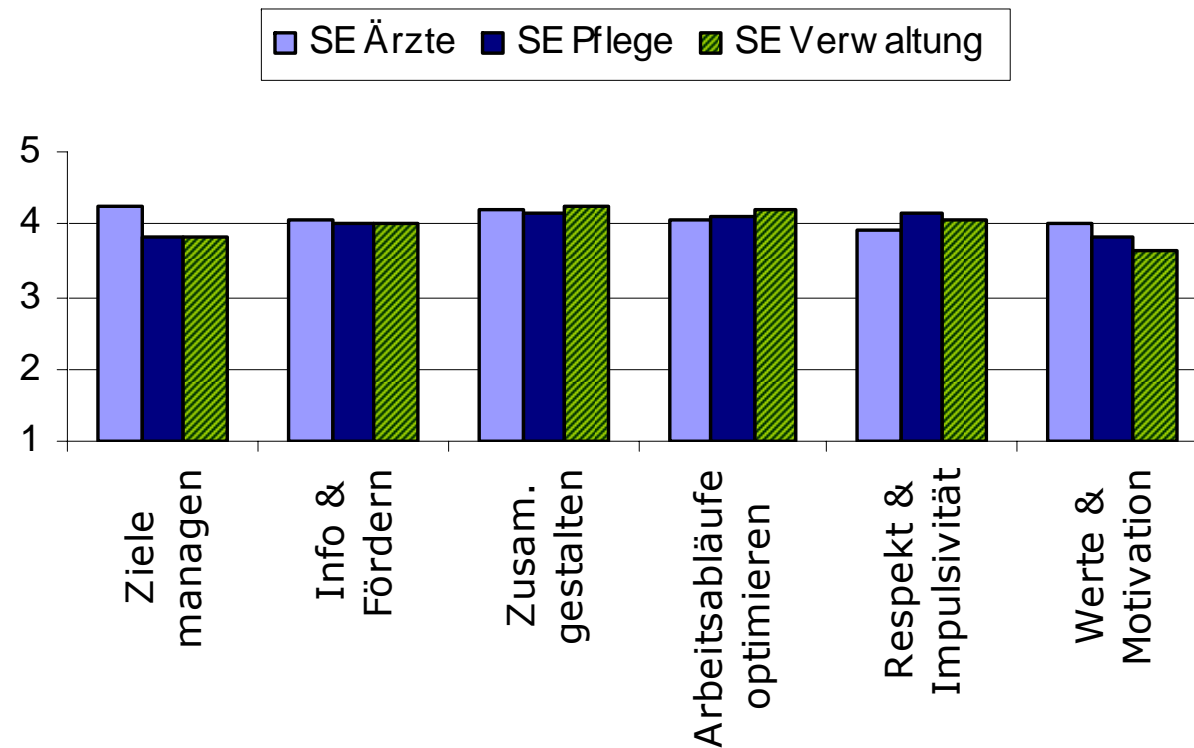


Die Selbsteinschätzungen sind immer höher als die Fremdeinschätzungen.  
Die Soll-Werte sind immer höher als die Ist-Werte



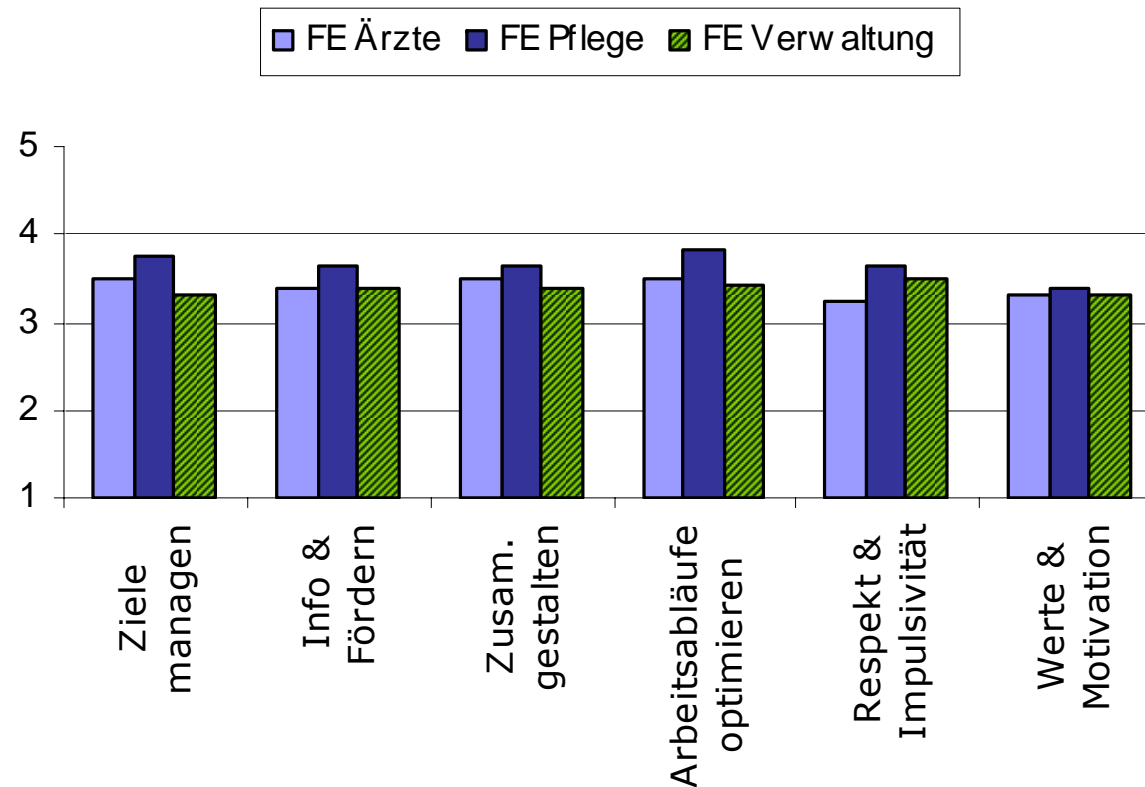
1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft voll zu

# Die Selbsteinschätzungen variieren kaum zwischen den Berufsgruppen



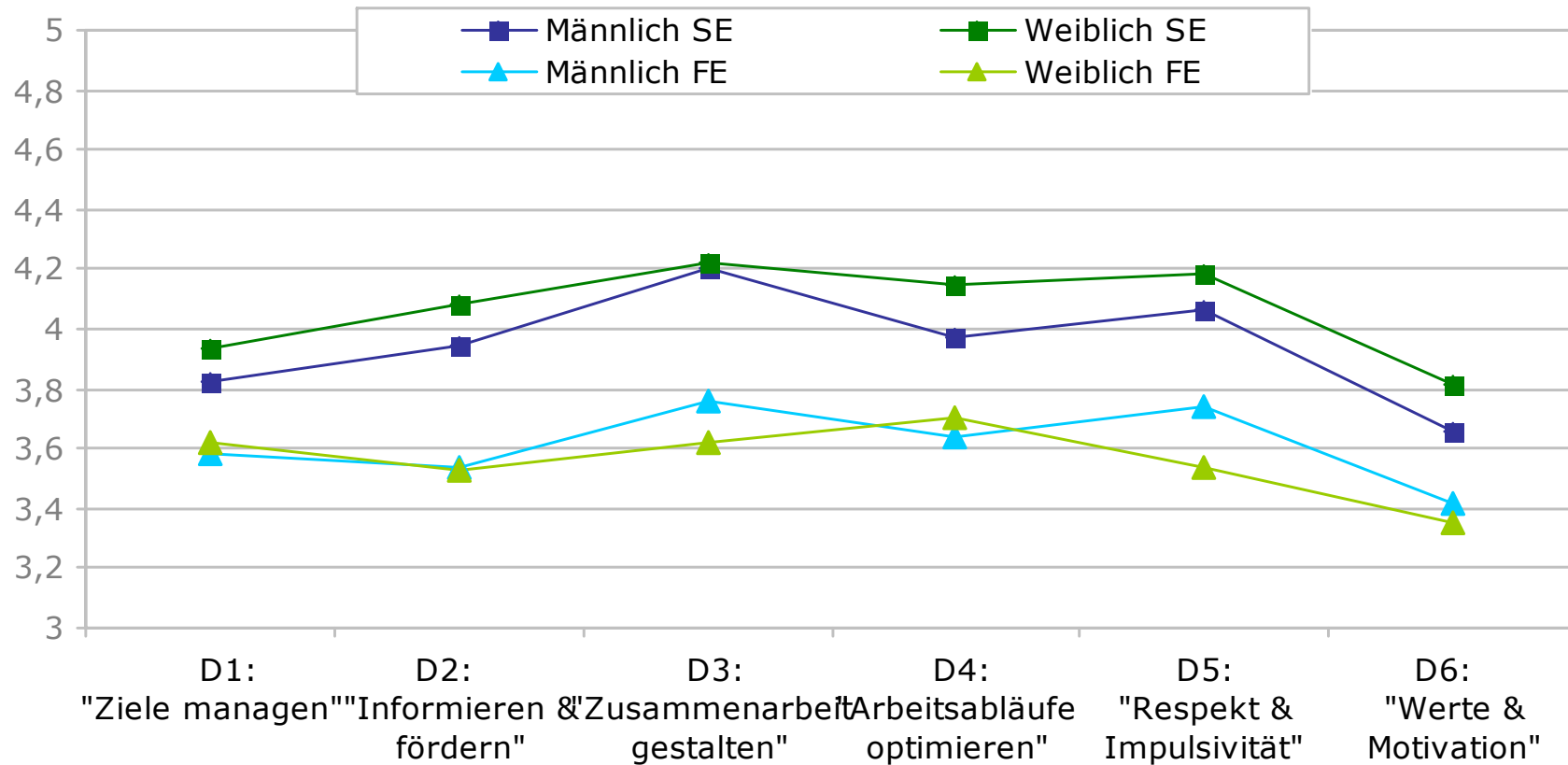
1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft voll zu

# Die Mitarbeiter in der Pflege schätzen ihre Führungskräfte besser ein als die Mitarbeiter der anderen Gruppen

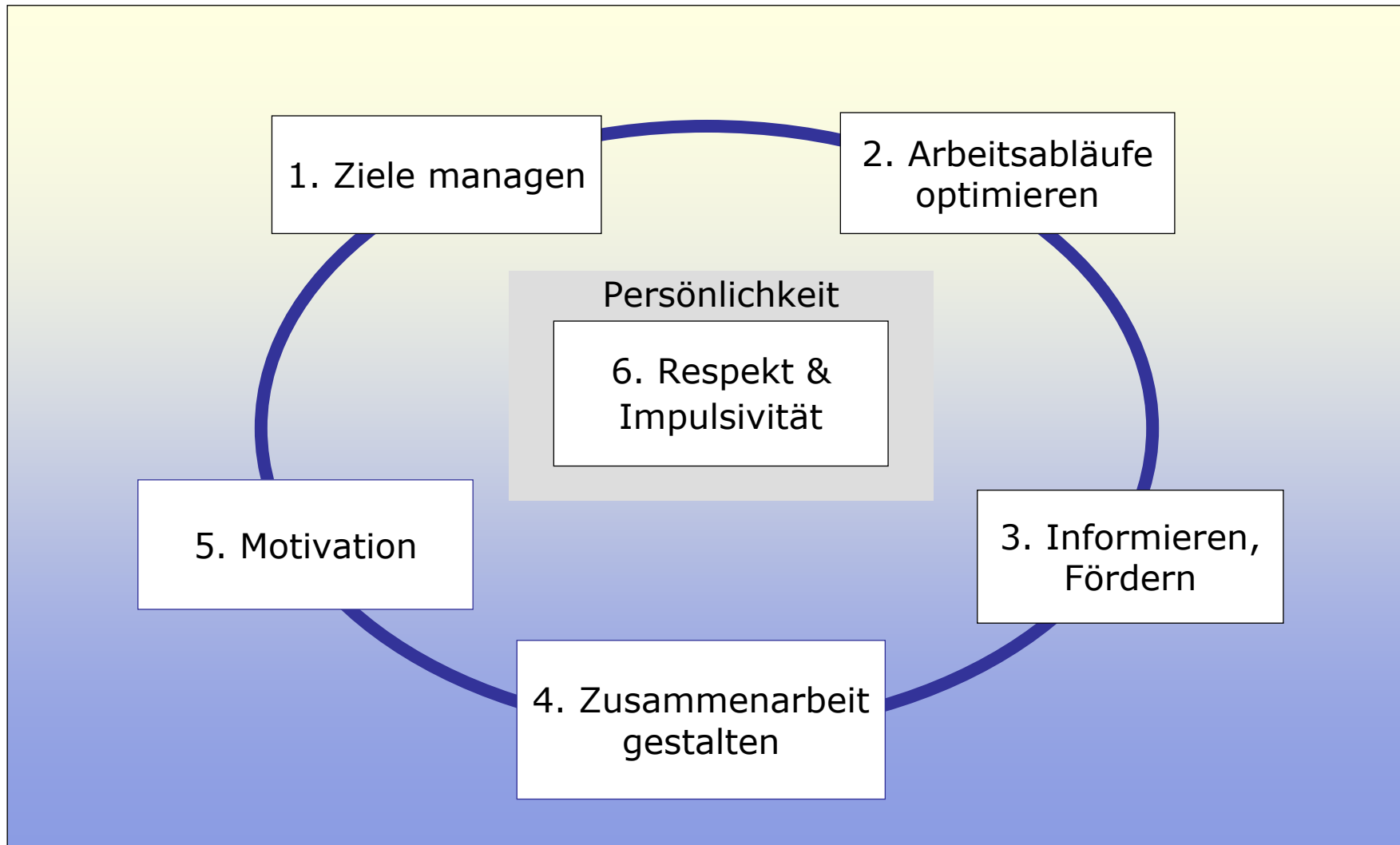


1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft voll zu

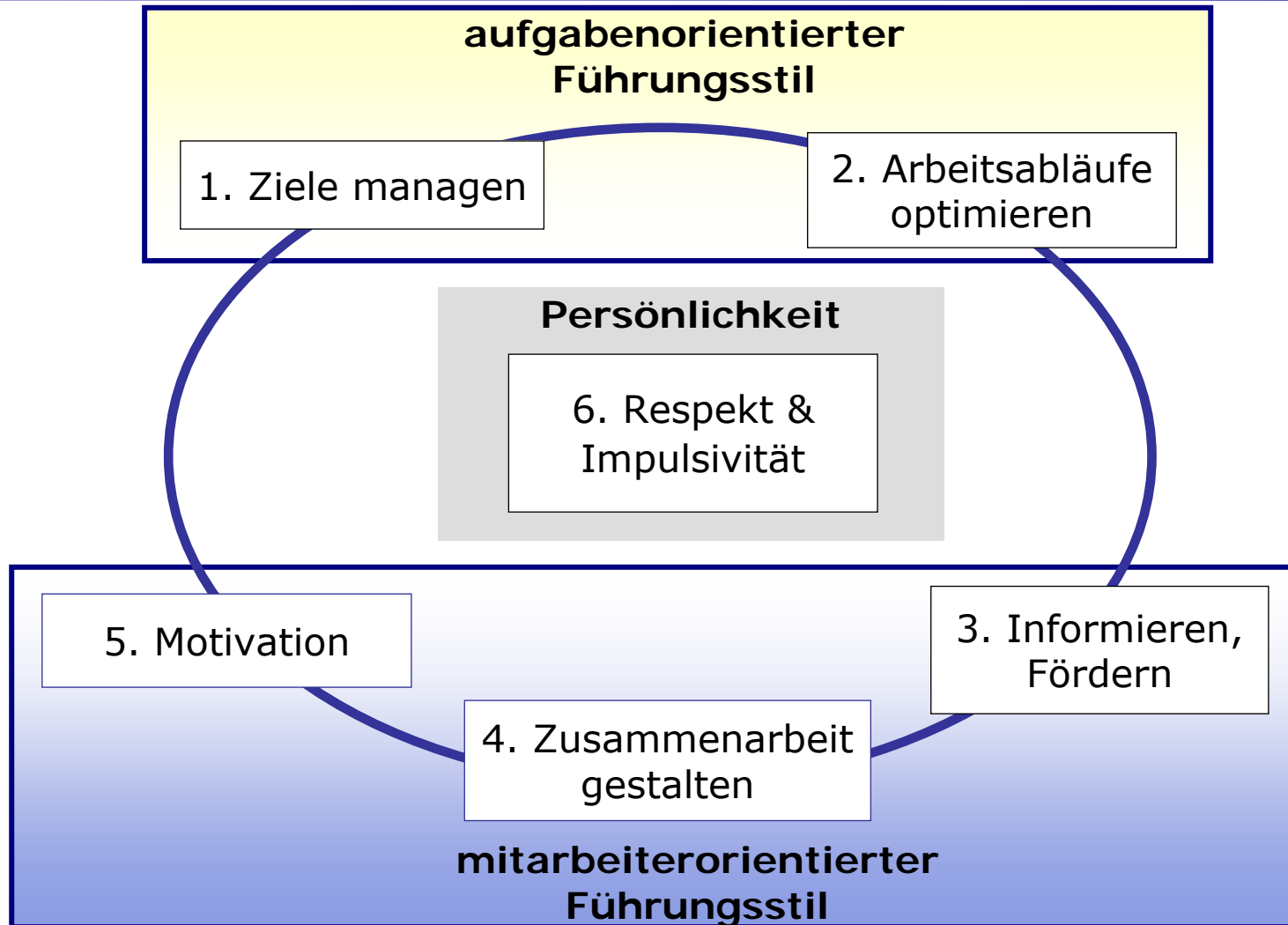
# Frauen schätzen sich besser ein als Männer.



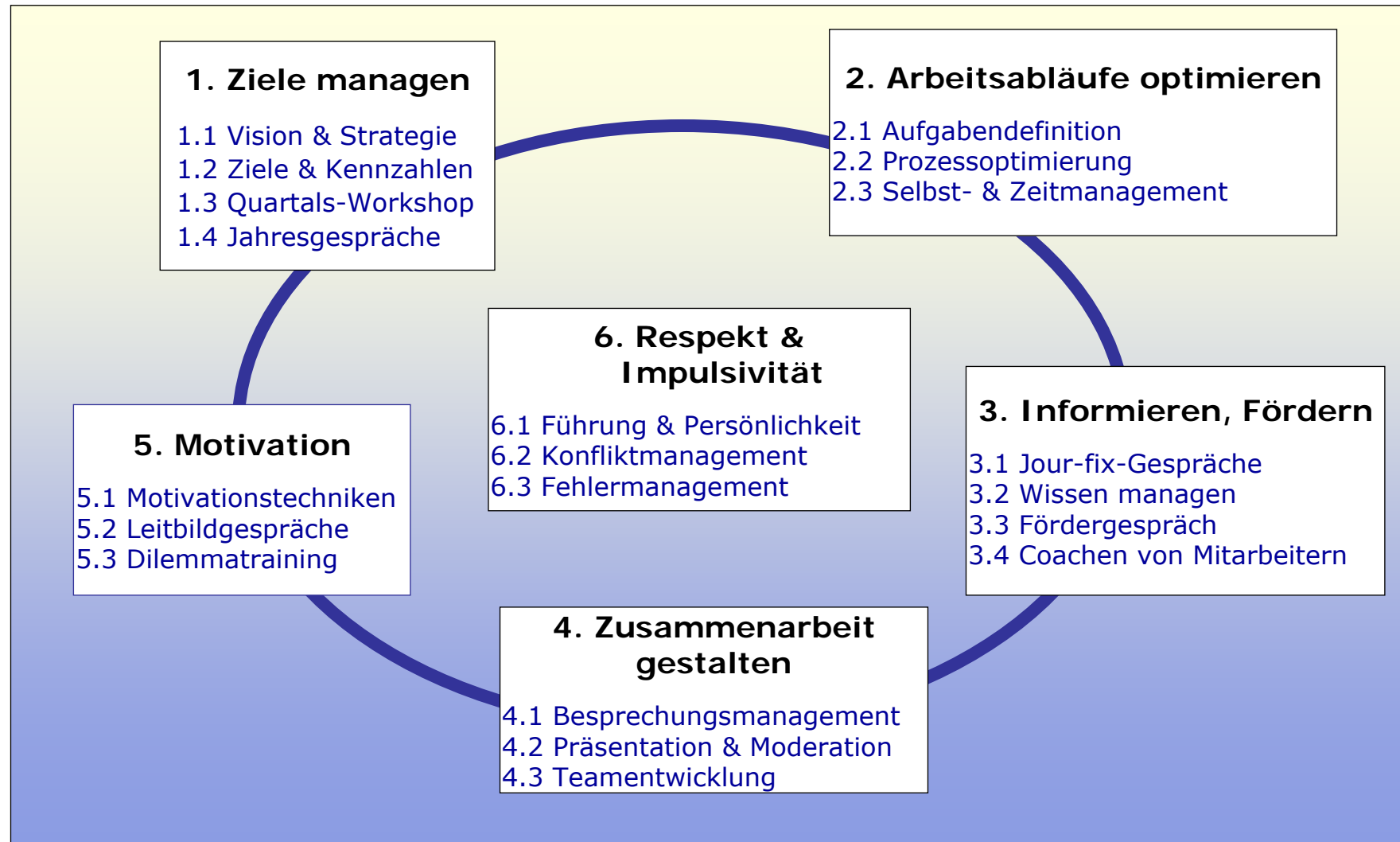
# Die 6 Dimensionen des FFB: Wesentliche Kernaufgaben der Führung (außen) und Aspekte der Persönlichkeit (innen) .



**Führungsstil:** Zentrale Bereiche mitarbeiter- und aufgabenorientierter Führung finden sich in den Kernaufgaben wieder.



# Die sechs Dimensionen des FFB und ableitbare Personalentwicklungsbedarfe (Beispiele)



## Anlässe, den FFB einzusetzen

- Führungskräftequalifizierung
- Qualitätsmanagement
- Coaching (persönliche Standortbestimmung)
- Leistungsbeurteilung im Rahmen von leistungsorientierter Vergütung
- Teamentwicklungen
- (Online-)-360-Grad-Feedback
- ...



## Kontakt



personal-point GmbH

Jutta Maschler

Bachstr. 6

53115 Bonn

[jutta.maschler@personal-point.de](mailto:jutta.maschler@personal-point.de)

[www.personal-point.de](http://www.personal-point.de)

0228.6296969