

Q-Leader Self Assessment

Inhaltsverzeichnis

Einordnung: Qualitätsmanager auf dem Weg zur Exzellenz: Vom QMler zur treibenden Kraft.....	1
Detailauswertung: Die Ergebnisse im Überblick.....	4

Einordnung: Qualitätsmanager auf dem Weg zur Exzellenz: Vom QMler zur treibenden Kraft

Erinnern Sie sich noch an unser [Q-Leader Self Assessment](#)? Und – wie viel Q-Leader steckt in Ihnen? Wie nehmen Sie sich selbst wahr? In der Zwischenzeit haben sich nahezu 350 Menschen aus verschiedenen Branchen den Fragen unseres Self Assessments gestellt und es wird Zeit, die Ergebnisse und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen zu teilen.

Das Fazit

Qualitätsmanager sind Kämpfer für die ISO-Norm. Sie haben jedoch eher nicht gelernt, in ihren QM-Rollen in Führung zu gehen, Veränderungen und Change zu initiieren und zu gestalten. Die gute Nachricht: Führung kann jede und jeder lernen!

Wie wir zu diesem Fazit kommen?

Das Q-Leader Self Assessment umfasst 30 Fragen aus den fünf Perspektiven „Vertrauen schaffen“, „Veränderungen voranbringen“, „Kommunikation fördern“, „Handlungskompetenz schaffen“ und „Persönlichkeit entwickeln“. Tauchen Sie mit uns ein in die Ergebnisse:

1. Vertrauen schaffen

59 Prozent der Teilnehmenden ist die Förderung eines vertrauensvollen Rahmens in der Zusammenarbeit wichtig. Besonders hervorzuheben sind dabei die Förderung von Rahmenbedingungen für einen lernenden Umgang mit Fehlern und für die Präsentation von Leistungen und Ergebnissen durch die Mitarbeitenden. Lernfelder zeigen sich hier in der Verantwortungs-klä rung und -übergabe: 55% der Teilnehmenden fällt es schwer, hinter den Entscheidungen des Teams zu stehen.

2. Veränderungen voranbringen

Der Qualitätsmanager als Organisationsentwickler oder Change Manager gilt bei vielen Menschen unserer Profession als angestrebte Rolle. Doch wie sieht es aus mit der Gestaltung von Veränderungen in der Organisation? 45 Prozent der Teilnehmenden bringen Veränderungen in der eigenen Organisation voran. Lediglich 34 Prozent werden dabei als Menschen wahrgenommen, die an der Entwicklung des Unternehmens mitwirken. Ein großes Feld für die persönliche und inhaltliche Weiterentwicklung liegt in einer zukunftsorientierten, vorausschauenden und proaktiven Entwicklung des Qualitätsmanagements als Ganzes. Trends und Veränderung werden aktuell nur von 38 Prozent der Teilnehmenden aktiv aufgegriffen.

3. Kommunikation fördern

Die ISO 9001:2015 widmet einen eigenen Abschnitt (7.4) der Kommunikation. Doch lediglich 38 Prozent der Qualitätsverantwortlichen, die sich dem Self Assessment gestellt haben, fördern aktiv die Kommunikation in der Organisation. Die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder finden in der Kommunikation bei 26,5 Prozent Berücksichtigung. Aber auch interne Gespräche mit den Kollegen über

Entwicklungsmöglichkeiten im Team und darüber hinaus dürfen mehr Raum bekommen: Denn nur 30 Prozent haben diese Stellhebel für die Entwicklung des Managementsystems auf der eigenen Agenda.

4. Handlungskompetenz schaffen

Wie oft hören wir Aussagen wie „die anderen müssen QM machen“ oder „Qualität geht jeden an“? Doch lediglich 27,5 Prozent der Teilnehmenden ist es wichtig, Handlungskompetenz zu schaffen. Im Durchschnitt der Kriterien sind es 20 Prozent, deren Kollegen die eigenen Aufgaben kennen und die dafür sorgen, dass sich diese auch außerhalb ihres Bereichs oder ihrer Komfortzone weiterentwickeln.

5. Persönlichkeit entwickeln

Doch es gibt Hoffnung: 45 Prozent der Qualitätsmanager sind offen und bereit, sich persönlich weiterzuentwickeln. 64 Prozent behaupten von sich, dass sie täglich lernen und das neue Wissen zur Anwendung bringen. Feedback empfinden sie als wichtige Möglichkeit, die eigenen Leistungen und Fähigkeiten zu reflektieren. Chancen zur Weiterentwicklung sehen diese in der Selbstführung: sich selbst Ziele setzen, darauf stetig hinarbeiten und dabei die Prioritäten an den Erwartungen der relevanten Anspruchsgruppen ausrichten.

Haben Sie sich in den Ergebnissen wiedererkannt? Wo sehen Sie Ihre Lern- und Wachstumsfelder?

Nutzen Sie diese Erkenntnisse für Ihre persönliche Weiterentwicklung

Wir lassen Sie nicht im Regen stehen. Deshalb haben wir eine Empfehlungsliste für Ihre persönliche Weiterentwicklung zusammengestellt und greifen dabei auf die vielfältigen Möglichkeiten der DGQ-Welt zurück.

Sie möchten besser darin werden, zu delegieren, loszulassen, Vertrauen zu geben, um mehr als bisher hinter den Entscheidungen des Teams zu stehen?

Immer wieder müssen Sie, so wie andere Führungskräfte und Experten im Unternehmen, Entscheidungen treffen und Probleme lösen. Beide Themen sind nicht identisch, aber so eng verwandt, dass die DGQ mit der Themenseite [Entscheidungsfindung und Problemlösung](#) dafür in der DGQ-Mediathek interessante Inhalte gesammelt und veröffentlicht hat.

Oder haben Sie schon lange auf Ihrer Agenda, mehr über Change Management zu lernen?

Neben der DGQ-Mediathek und ihren Themenseiten [Change Management](#) und [Organisationsentwicklung](#) bietet die DGQ auch die Möglichkeit, sich als [EFQM Organisational Change Leader](#) zu entwickeln. Das Training vermittelt, wie Sie Veränderungsbedarfe in Ihrer Organisation erkennen, Veränderungsprozesse kontinuierlich unterstützen und deren Umsetzung bewerten können.

Kommunikation fördern, Bedürfnisse und Erwartungen klären – auch hier bekommen Sie Antworten aus der DGQ-Welt

Die [DGQ-PraxisWerkstatt: QM erfolgreich stärken durch Marketing und digitale Kommunikation](#) hilft Ihnen, den Wert Ihres Qualitätsmanagements herauszustellen und zu kommunizieren. Sie lernen, wie Sie entlang der Customer Journey Anknüpfungspunkte für die Kommunikation mit Ihren relevanten Stakeholdern nutzen können.

Das [DGQ-Seminar Führen ohne Weisungsbefugnis](#) liefert Ihnen neben Kommunikationswerkzeugen für die fachliche Führung wertvolle Methoden und Übungen für die Klärung von Aufträgen und Rollen, damit Sie als Q-Leader mit anderen Menschen sachgerecht und auf Augenhöhe zusammenarbeiten.

Bleibt noch das Entwicklungsfeld der Selbstführung.

Nutzen Sie die vielfältigen Möglichkeiten des DGQ-Netzwerks für Ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Regionalkreise, Frauen im QM, QM Youngster, Fachkreise oder andere Netzwerke bieten Ihnen zielgruppengerechte Bühnen für Austausch und Weiterentwicklung. Durchstöbern Sie die Angebote und entdecken Sie immer wieder spannende Themen. Wir, der DGQ-Fachkreis QM als Organisationsentwicklung, bieten unseren Mitgliedern spannende Impulse und Raum zur Entwicklung von Methoden und Ansätzen, um das eigene Qualitätsmanagement

als Organisationsentwicklung auszurichten. Als besonderes Highlight unterstützen wir auch bei individuellen akuten Fragenstellungen unserer Mitglieder und schaffen Räume für kollegialen Austausch. Kommen Sie gern vorbei und lernen Sie uns kennen.

Teilnahme an der Umfrage immer noch möglich

Die Selbstbewertung über die Q-Leadership-Umfrage ist weiterhin offen für alle, die sich bisher noch nicht reflektieren konnten. Mit den Erkenntnissen aus diesem Beitrag empfehlen wir Ihnen, das Assessment für ein Fremd-Assessment zu nutzen: Fragen Sie Kollegen oder Ihre Führungskraft nach deren Einschätzung Ihrer Führungsrolle und entwickeln Sie sich gemeinsam weiter.

Über die Autorin:

Silke Kruschke, Dipl.-Wirt.Ing., syst. Organisationsentwicklerin, DGQ-Trainerin/-Prüferin/-Autorin, Mitglied im Leitungsteam des DGQ-Fachkreises QM als Organisationsentwicklung. Sie arbeitet als Senior Consultant bei der 3DSE Management Consultants GmbH, der führenden unabhängigen Managementberatung für Innovation und F&E.

Über den Fachkreis:

Der **Fachkreis QM als Organisationsentwicklung** arbeitet intensiv an den Themen Q-Leadership, Change und Q-Kultur. Wir bieten unseren Mitgliedern spannende Impulse und Raum zur Entwicklung von Methoden und Ansätzen, um das eigene Qualitätsmanagement als Organisationsentwicklung auszurichten. Als besonderes Highlight unterstützen wir auch bei individuellen akuten Fragenstellungen unserer Mitglieder und schaffen Räume für kollegialen Austausch. Bei Interesse an einer Mitarbeit im Fachkreis kontaktieren Sie uns gerne unter fk-oe@dggaktiv.de.



DGQ-Jedermanns-Lizenz

Dieses Werk darf unter den Bedingungen der **DGQ-Jedermanns-Lizenz** verwendet werden

DGQ-Mitglieder dürfen dieses Werk zusätzlich unter den Bedingungen der **DGQ-Mitglieder-Lizenz** verwenden.

Jedermann darf dieses Werk

- vervielfältigen und weiterverbreiten
- für beliebige Zwecke, sogar kommerziell

unter folgenden Bedingungen:

- Autoren und Lizenz nennen
- Keine Veränderungen vornehmen

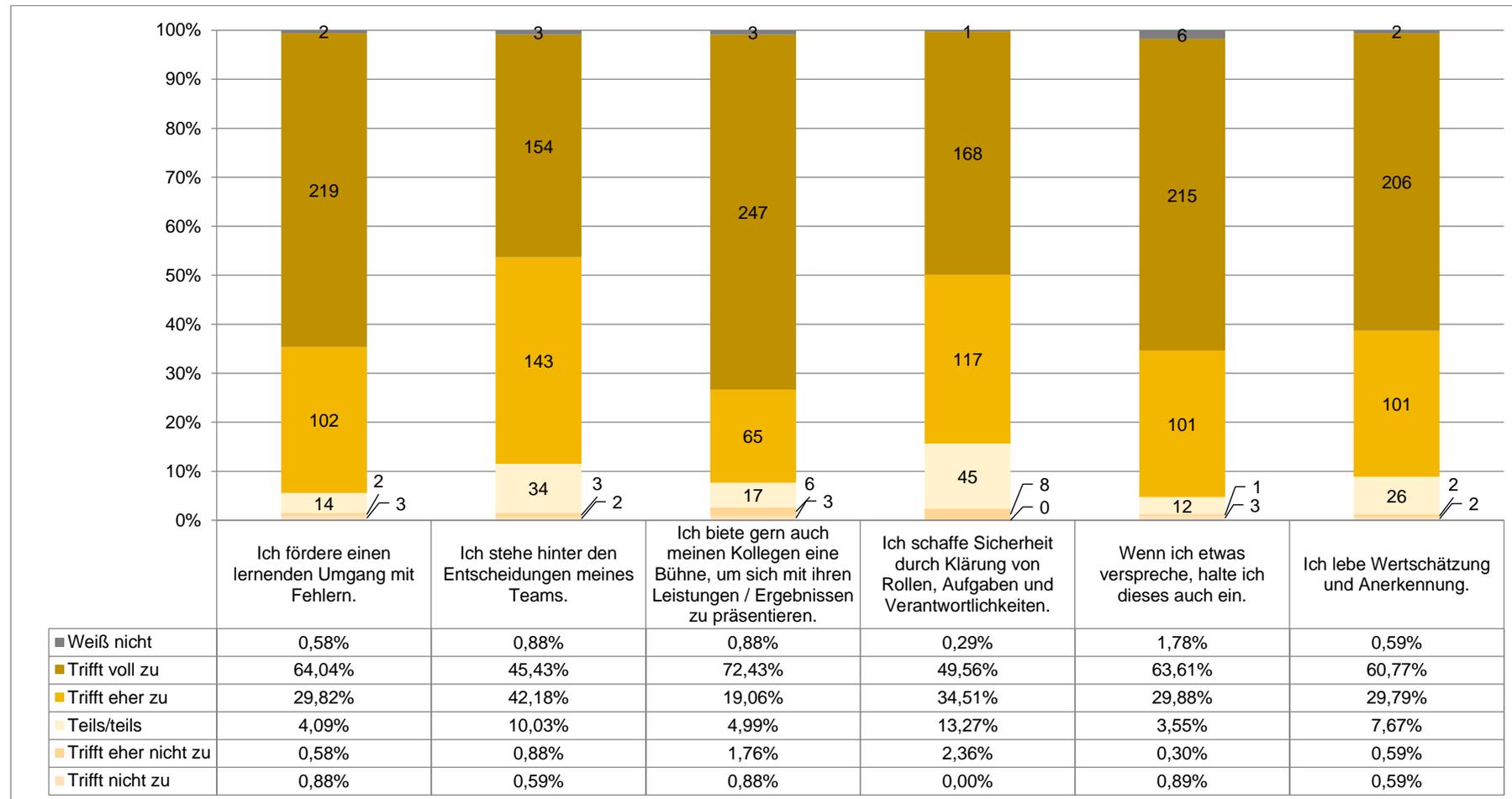
(identisch mit Creative Commons BY-SA)



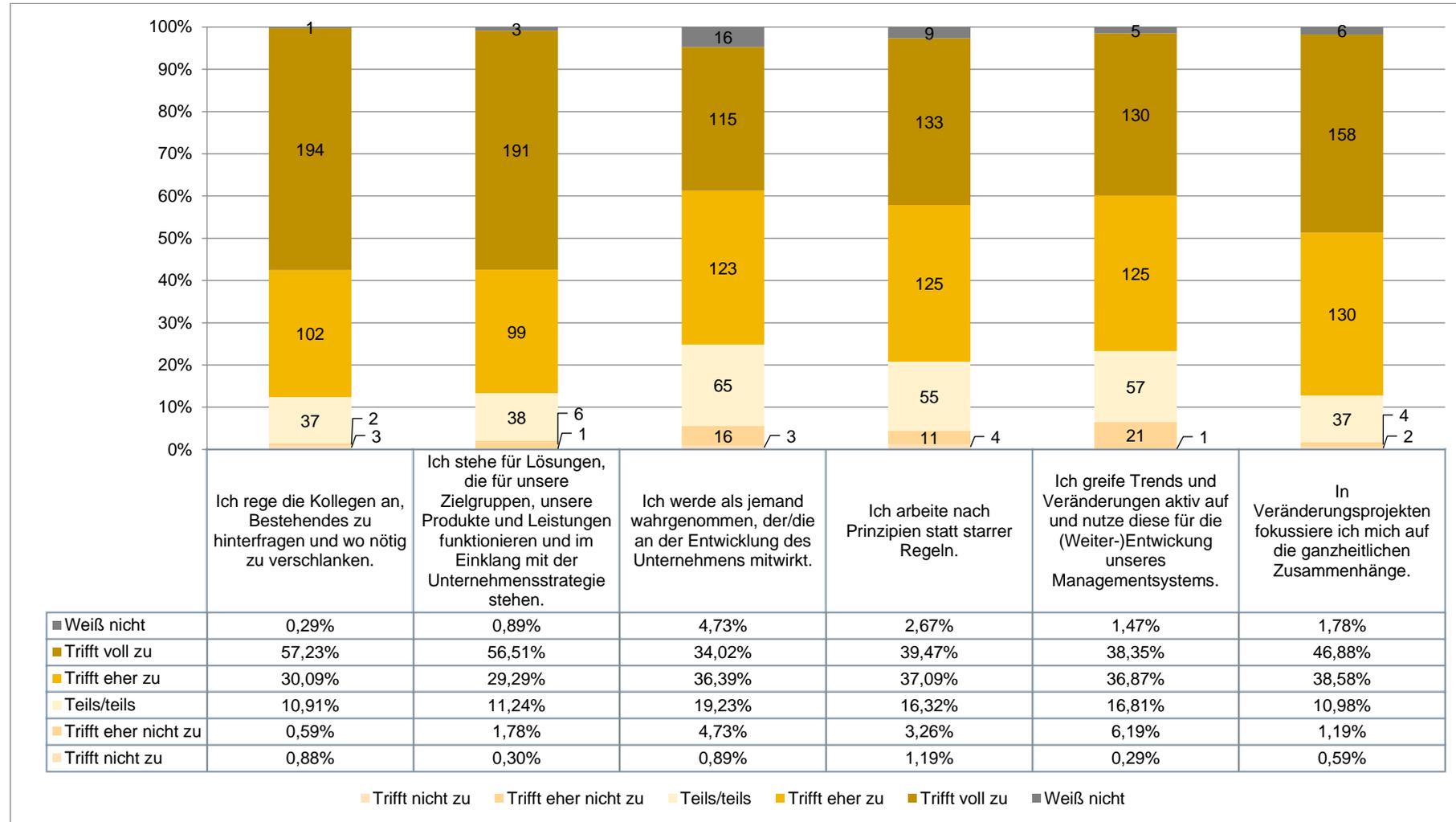
Erläuterungen und juristisch bindende Lizenz: dgg.de/u/jederlizenz

Detailauswertung: Die Ergebnisse im Überblick

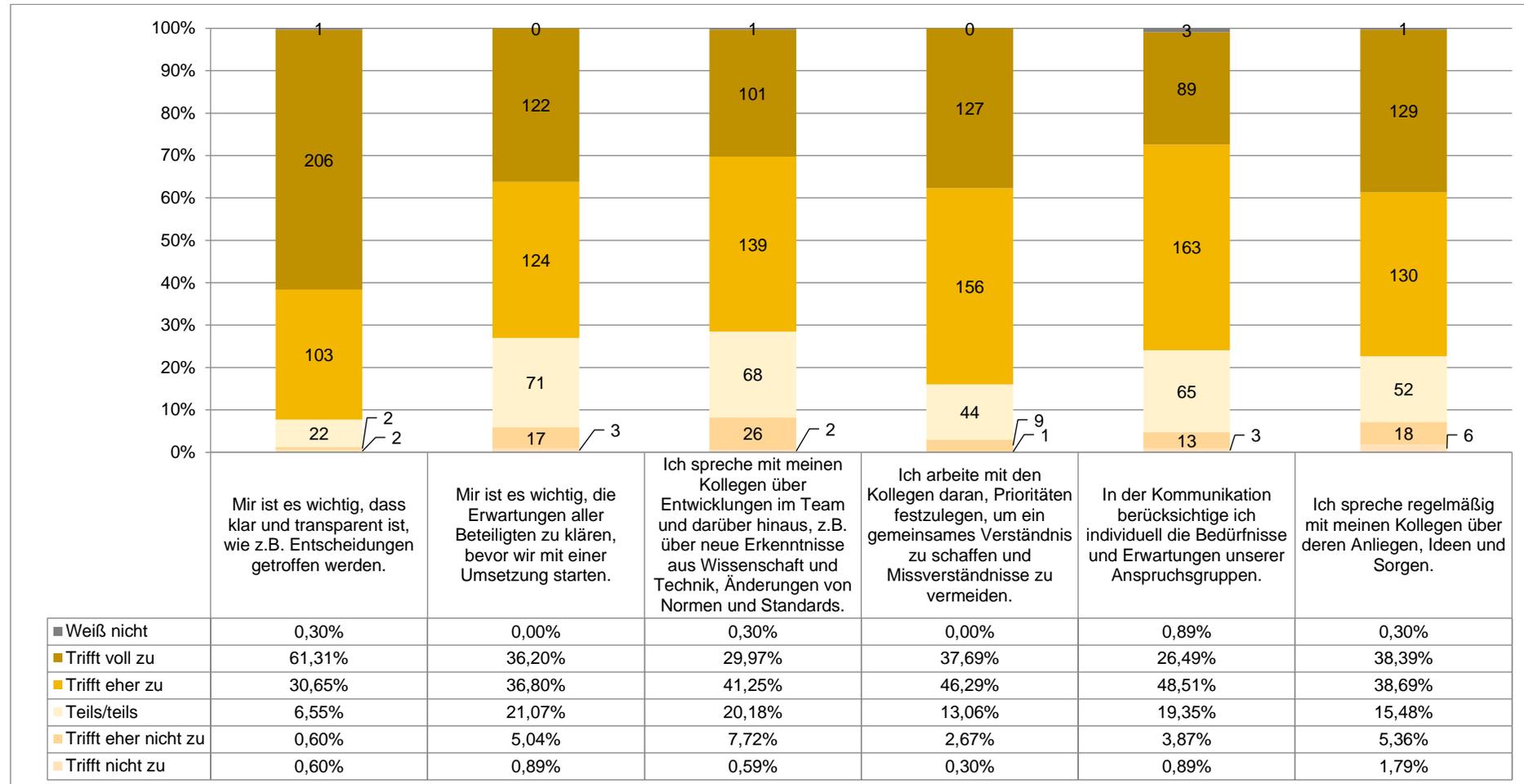
F1: Vertrauen schaffen (N = 342)



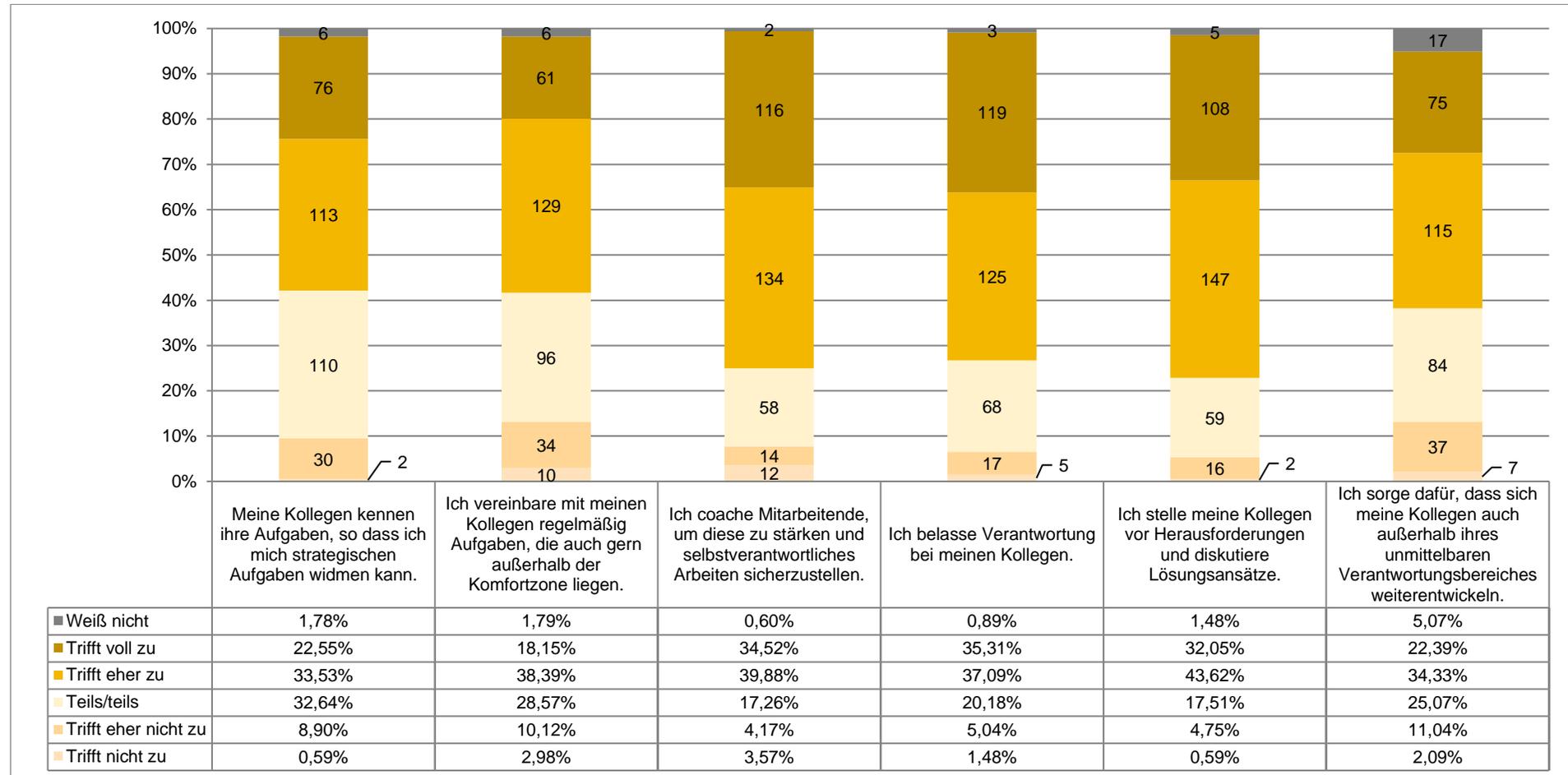
F2: Veränderungen voranbringen (N = 340)



F3: Kommunikation fördern (N = 338)



F4: Handlungskompetenz schaffen (N = 338)



F5: Persönlichkeit entwickeln (N = 337)

