

Anforderungsprofil für Führungskräfte

Mit dem Anforderungsprofil für Führungskräfte definiert die Universitätsmedizin Göttingen einen hohen Anspruch. Ein Einzelner wird alle diese Ansprüche kaum je in Gänze erfüllen können. Vielmehr hat ein Jeder sein eigenes Spektrum, das es zu erkennen und zu entwickeln gilt. Es gibt keine einzelne herausgehobene Eigenschaft, die wir als UMG besonders voraussetzen oder fordern. Die hier aufgelisteten Eigenschaften von Führungskräften sollen daher als Orientierung und Ansporn dienen: Für sich selbst in Eigenreflexion und für die Evaluation anderer. Der Wille, sich diesen Zielen stetig und immer wieder von Neuem zu nähern, ist wertvoller, als das einmalige Erreichen einer dieser Eigenschaften.

1. Anforderungskriterien

Integrität und Verlässlichkeit

Ihr Denken, Sagen und Tun stimmen überein. Sie sind unbestechlich. Sie stehen zu ihren Grundüberzeugungen, handeln nach ihnen und nehmen klar Stellung. Getroffene Vereinbarungen und Zusagen halten sie ein, auch gegen Widerstände.

Innovationsbereitschaft

Sie stehen neuen Ideen offen gegenüber und schätzen die Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie fördern die Kreativität und geben Raum für Experimente.

Mitarbeiterorientierung

Sie schaffen Rahmenbedingungen, die motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein optimales Arbeiten, Lernen und Entwickeln ermöglichen. Sie begegnen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Empathie und Wertschätzung und fördern ihre Stärken.

Kommunikationsfähigkeit

Sie hören zu, sind aufmerksam und respektieren andere Meinungen. Sie stellen Sachverhalte klar und verständlich dar. Sie geben Feedback.

Integrative Kompetenz

Sie fördern die Zusammenarbeit der Berufsgruppen. Sie verstehen es, Netzwerke zu bilden und Brücken zu schlagen. Sie entschärfen Konflikte und tragen dazu bei, trotz unterschiedlicher Arbeitskulturen für alle gute Ergebnisse zu erzielen. Teamarbeit und Teamentwicklung sind ihnen wichtig.

Selbstkompetenz

Sie handeln und entscheiden selbstverantwortlich. Sie reflektieren ihr Handeln und Verhalten und sind fähig zur Selbstkritik. Sie sind offen für Kritik von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten.

Ziel- und Ergebnisorientierung

Sie kennen die Strategie der UMG. Im Zentrum ihres Handelns stehen die Patientinnen und Patienten. Sie denken wirtschaftlich und kundenorientiert. Auf dieser Grundlage verstehen sie es, Ziele zu entwickeln und konsequent zu verfolgen. Sie delegieren Verantwortung und kontrollieren Ergebnisse angemessen.

2. Standards und Handlungsanforderungen

Folgende **Standards** und **Handlungsanforderungen** sind für alle Führungskräfte verbindlich:

- Die Führungskraft ist gehalten, darauf zu achten, dass in ihrem Verantwortungsbereich die Personalentwicklungsgespräche auf Grundlage der an der UMG bestehenden Dienstvereinbarung geführt werden und mit den ihr unmittelbar unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese auch selbst zu führen.
- Jede Führungskraft hat für eine strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorge zu tragen.
- Jede Führungskraft ist dem Leitbild verpflichtet. Das Führungsverhalten ist am Leitbild auszurichten. Ferner ist das Leitbild von der Führungskraft zu kommunizieren und vorzuleben.
- Die Führungskraft verpflichtet sich zur eigenen Weiterqualifizierung.

3. Umsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Anforderungskriterien sind bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen und werden im Internet veröffentlicht. Sie sind Gegenstand einer angemessenen Rückmeldung und Leistungsbeurteilung sowie von Zielvereinbarungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Die Standards und Handlungsanforderungen sind für die Führungspraxis verbindlich.

Verantwortlich für die Anwendung o. g. Regelungen ist der/die jeweilige Vorgesetzte. Alle Abteilungsdirektoren, Pflegedienstleitungen, Geschäftsbereichs- und Stabsstellenleiter/innen etc. sind über die vorgenannten Anforderungskriterien, die Standards und Handlungsanforderungen informiert. Sie sind gehalten, diese entsprechend zu berücksichtigen. Die Anforderungskriterien, Standards und Handlungsanforderungen sind Bestandteil der Führungskräftefortbildung.

4. Überprüfung und Weiterentwicklung

Mit Hilfe der Mitarbeiterbefragung kann die Anwendung der vorgenannten Anforderungskriterien sowie der Standards und Handlungsanforderungen überprüft werden. Ebenso sollen Überprüfungen im Rahmen von QM-Audits erfolgen. Des Weiteren werden die Rückmeldungen zur Durchführung der Personalentwicklungsgespräche an den G 3-22 Personalentwicklung und Personalmanagement herangezogen. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in den Jahresberichten durch die Kerngruppe Personalentwicklung. Erforderliche Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen werden von der Kerngruppe Personalentwicklung veranlasst.