

Gemeinsames Soll-Profil für Führungskräfte des Universitätsklinikums Leipzig AÖR und der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig

Präambel

Die Ziele der Universitätsmedizin Leipzig können nur erreicht werden, wenn Führungskräfte neben fachlicher Exzellenz auch über fachübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen. Die wesentlichen Kompetenzen und Fähigkeiten für das erwünschte Führungsverhalten sind in einem Soll-Profil definiert und beschrieben. Die Führungskräfte richten ihr Verhalten daran aus. Das Soll-Profil soll im Rahmen von Personalauswahl- und Personalentwicklungsprozessen berücksichtigt werden.

Anforderungsmerkmal Planungs- und Organisationsfähigkeit

Definition:

Planungs- und organisationsfähig ist, wer Strukturen gliedern und Arbeitsprozesse systematisch und umfassend vorbereiten, durchführen und überprüfen kann. Dabei sollen Prioritäten und Ziele gesetzt, Aufgaben effektiv delegiert und Prozesse konsequent zu Ende geführt werden.

Konkrete Verhaltensweisen:

- arbeitet systematisch und zielorientiert
- setzt eindeutige Prioritäten
- berücksichtigt mögliche Störfaktoren
- plant sowohl kurz- als auch langfristig
- bereitet Arbeiten ganzheitlich vor und nach
- überprüft Arbeitsergebnisse und überarbeitet diese im Bedarfsfall

Anforderungsmerkmal Motivationsfähigkeit

Definition:

Motivationsfähigkeit zeigt, wer sich und andere für Ziele und hohe Leistungen auch über längere Zeiträume begeistern kann.

Konkrete Verhaltensweisen:

- kann individuelle Motivatoren seiner Mitarbeiter erkennen und nutzen
- entwickelt und verfolgt Visionen und Ziele und begeistert auch andere, diese zu verfolgen
- teilt Erfolge mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- fördert die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- zeigt starke intrinsische Motivation

Anforderungsmerkmal Kommunikationsfähigkeit

Definition:

Kommunikationsfähig ist, wer zielgerichtet und adressatenorientiert Informationen mit anderen Personen austauschen kann. Basis hierfür sind Empathie und Respekt unter Berücksichtigung von Beziehungs- und Sachebene.

Konkrete Verhaltensweisen:

- hört aktiv zu
- tritt seinem Gesprächspartner respektvoll gegenüber
- zeigt Einfühlungsvermögen
- berücksichtigt die Beziehungs- und die Sachebene in Gesprächen
- gestaltet sein Kommunikationsverhalten adressatengerecht

Anforderungsmerkmal Kooperationsfähigkeit

Definition:

Kooperationsfähig ist, wer auf der Basis von Transparenz, Fairness und Vertrauen gemeinsame Lösungen zum beiderseitigen Vorteil entwickeln kann.

Konkrete Verhaltensweisen:

- schafft Win-Win-Situationen
- ist kompromissfähig
- ist auf gemeinsame Ziele ausgerichtet und strebt eine gemeinsame Lösung an
- schafft Vertrauen und ist vertrauend
- kann sich in andere Personen hineinversetzen (Perspektivenwechsel)
- diskutiert unterschiedliche Standpunkte offen und konstruktiv

Anforderungsmerkmal Kritikfähigkeit

Definition:

Kritikfähig ist, wer sich selbst und andere und deren Verhalten sachlich und konstruktiv überprüfen sowie Kritik vermitteln und annehmen kann.

Konkrete Verhaltensweisen:

- übt Kritik sachlich begründet und wertschätzend
- nimmt Kritik an der eigenen Person konstruktiv auf
- ist bereit, eigene Schwächen/Fehler einzugestehen und gezielt abzubauen
- begreift Kritik als Herausforderung und Chance
- ist bereit, seine Meinung immer wieder zu überdenken

Anforderungsmerkmal Konfliktfähigkeit

Definition:

Konfliktfähig ist, wer persönliche und sachliche Differenzen analysieren und auflösen kann. Konstruktive Konfliktlösung ist immer ein Schritt nach vorne.

Konkrete Verhaltensweisen

- spricht Konflikte rechtzeitig und angemessen an
- macht konstruktive Vorschläge zur Konfliktbewältigung
- nimmt Gegenargumente auf und berücksichtigt diese
- löst Konflikte auf der richtigen Ebene
- analysiert die Interessen der Konfliktpartner und strebt einen Kompromiss an, der allen gerecht wird

Anforderungsmerkmal Durchsetzungsfähigkeit

Definition:

Durchsetzungsfähig ist, wer Ziele und Vorstellungen auch gegen Widerstände umsetzen kann.

Konkrete Verhaltensweisen:

- besitzt persönliche Überzeugungskraft
- bleibt seinen Zielen treu, ohne die Standpunkte anderer zu missachten
- ist konsequent in seinem Handeln
- nutzt formale Macht angemessen
- verfolgt die Umsetzung getroffener Verabredungen mit geeigneten Maßnahmen

Anforderungsmerkmal Dienstleistungs- und Serviceorientierung

Definition:

Dienstleistungs- und serviceorientiert ist, wer die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen, Studierenden, Patientinnen und Patienten, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, der wissenschaftlichen und der allgemeinen Öffentlichkeit kennt und in den Mittelpunkt seines Handelns stellt.

Konkrete Verhaltensweisen:

- sensibilisiert seine Kollegen/Mitarbeiter für dienstleistungs- und serviceorientiertes Handeln
- setzt sich differenziert mit den Wünschen/Bedürfnissen/Problemen der „Kunden“ auseinander
- geht mit „Kunden“-Kritik sicher und souverän um
- verhält sich „Kunden“ gegenüber freundlich und entgegenkommend
- berücksichtigt bei der Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen die zur Verfügung stehenden Ressourcen

Anforderungsmerkmal Ziel- und Ergebnisorientierung

Definition:

Ziel- und ergebnisorientiert ist, wer unter Beachtung von Kosten, Zeit und Leistung ein bestmöglichstes Ergebnis erreicht.

Konkrete Verhaltensweisen:

- schöpft zur Zielerreichung sein gesamtes persönliches Potential und das Potential der Mitarbeiter aus
- macht sich Ziele der Organisation zueigen
- geht Kompromisse zur Zielerreichung ein
- ist pragmatisch und umsichtig
- gibt für die Zielerreichung des Unternehmens ggf. auch eigene Positionen auf