

## Unser Führungskräftekonzept

Der sich stark verändernde Arbeitsmarkt sowie die daraus resultierenden unterschiedlichen Erwartungen unserer Mitarbeiter an Führung zeigen Handlungsbedarf im Hinblick auf die zukünftige Ausrichtung unseres Führungssystems auf. Daher wurde durch die Krankenhausleitung als oberste Führungsebene der EUREGIO-KLINIK (EK) ein für alle jetzigen und zukünftigen Führungskräfte verbindlicher Handlungsrahmen definiert. Dieser Rahmen besteht aus zwei Elementen, die Sie hier dokumentiert finden.

Mit unseren Führungsgrundsätzen beschreiben wir die für alle in Führungs- und Managementverantwortung Stehenden gleichermaßen geltenden Werte. Diese Grundsätze sind unser Führungsversprechen an die uns anvertrauten Mitarbeiter, - hieran wollen wir uns nicht nur orientieren, sondern auch messen lassen.

Mit den Führungsaufgaben werden wir konkreter. Spezifisch für Ihre Berufsgruppe haben wir die konkreten Führungsaufgaben je nach hierarchischer Position definiert und hier dokumentiert.

Mit beiden Elementen verfolgenden wir die folgenden Ziele:

Im Kern geht es darum, ein einheitliches und verbindliches Führungsverständnis und daraus resultierendes Führungsverhalten in der EK zu gewährleisten. Sie als Führungskräfte wissen, was unsere Erwartungen an Ihre Führungsrolle und -arbeit ist. Gleichzeitig wissen unsere Mitarbeiter, was sie von ihren Führungskräften erwarten dürfen.

Damit möchten wir sowohl Ihnen als Führungskraft als auch den Mitarbeitern einen sicheren Rahmen bieten. Gute, verbindliche und verlässliche Führung ist ein zentraler Baustein für die Zufriedenheit bzw. Bindung von Mitarbeitern. Und natürlich möchten wir auch zufriedene und sich der EK verbunden fühlende Führungskräfte, die in Ihrem Tun auch jenseits der rein fachlichen Seite sicher und kompetent sind.

Zudem soll Führungskräften die Führung der ihnen nachgeordneten Führungskräfte erleichtert werden. Erwartungen sind hiermit kommunizierbar und Feedback zum Führungsverhalten findet hierin den eindeutigen Bezugsrahmen.

Ferner sollen die hier definierten Führungsaufgaben auch zu effektiven und effizienten Abläufen, einer reibungsarmen Zusammenarbeit an Schnittstellen und somit zum schonenden Einsatz von personellen Ressourcen führen. Durch Rollenklarheit reduzieren sich Abstimmungsnotwendigkeiten und das Konfliktpotenzial sinkt.

Schlussendlich nutzen uns diese Instrumente in der Personalentwicklung der EK. Sowohl Führungsgrundsätze als auch -aufgaben ermöglichen es uns, Führungskräften ein Feedback zu ihrem Führungs- und Managementverhalten zu geben, Qualifizierungsmaßnahmen zu konzipieren und zu planen und die Auswahl zukünftiger Führungskräfte (Karriereplanung) zu steuern. Auch können wir so neue Führungsinstrumente entwickeln, die helfen, unser Führungssystem wie gewünscht zu leben.

Wir sind uns bewusst, dass mit der Umsetzung der vorliegenden Führungsgrundsätze/-aufgaben eine große Herausforderung, aber auch Verantwortung für alle Führungskräfte verbunden ist. Im Gegenzug wird die Umsetzung zu deutlich mehr wechselseitiger Klarheit und Transparenz führen. Gerade hiervon versprechen wir uns ein Mehr an Verständnis für die Aufgaben der Führungskräfte und ein daraus erwachsenes Vertrauen in die Arbeit der Führungskräfte. So schaffen wir einen Rahmen für Ihr Handeln als Führungskraft und verbinden damit die Erwartung, dass Sie sich in Ihrem Tun als Führungskraft verbindlich hiernach ausrichten.

## Unsere Führungsgrundsätze



### Grundsatz 1:

#### Wir tragen zum Erfolg der EK bei.

Als Führungskräfte verstehen wir uns als Strategiepartner der Krankenhausleitung. Wir identifizieren uns mit den strategischen und operativen Zielen der Klinik, tragen zu deren Entwicklung bei und sorgen zusammen mit unseren Mitarbeitenden und auf Basis einer wirksamen interdisziplinären Zusammenarbeit für die erfolgreiche Umsetzung dieser Ziele. Hierdurch sichern wir gemeinsam die Zukunft der Euregio-Klinik und all ihrer Einrichtungen.



### Grundsatz 2:

#### Wir sind uns der Bedeutung unserer Führungsverantwortung bewusst und identifizieren uns mit unseren Führungsaufgaben.

In dem Anspruch an uns selbst, gute und wirksame Führungskräfte zu sein, nehmen wir unsere Führungsaufgaben nach bestem Wissen wahr. In dieser Rolle vertreten wir unser Haus nach innen und außen.

Wir sind offen für Feedback und möchten uns in der Führungsrolle stetig weiterentwickeln.

Im Team aller Führungskräfte stärken und unterstützen wir uns untereinander und treten loyal füreinander ein.



### Grundsatz 3:

#### Wir handeln als Vorbilder.

Als wertorientierte Führungskräfte leben wir authentisch vor, was wir von unseren Mitarbeitenden erwarten und geben hierdurch Orientierung. Wir stehen für Kollegialität, Verlässlichkeit und Verbindlichkeit in den Absprachen sowie Leistungsorientierung. Dabei sind wir entscheidungsstark und stellen uns Herausforderungen lösungsorientiert und mit Konsequenz.





#### **Grundsatz 4:**

##### **Wir führen unsere Mitarbeitenden individuell und sind stolz auf deren Vielfalt.**

In der Überzeugung, dass uns Vielfalt erfolgreich macht, wertschätzen wir Unterschiedlichkeit und pflegen eine bewusste und achtsame Willkommenskultur in der Euregio-Klinik.

Wir stellen uns individuell auf unsere Mitarbeitenden ein und richten unser Führungsverhalten entsprechend aus.

Aus unterschiedlichen Menschen werden gute Teams. Dafür sorgen wir und setzen uns aktiv für eine gelingende Teamarbeit und ein positives Betriebsklima ein.



#### **Grundsatz 5:**

##### **Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden gerne hier arbeiten.**

Unseren Mitarbeitenden bringen wir aktiv Interesse und Wertschätzung entgegen. Wenn sie uns brauchen, sind wir da!

Mit dem Wissen um ihre Belange können wir bestmögliche Bedingungen schaffen, in denen sie sich wohlfühlen, erfolgreich sind, ihr berufliches Leben verwirklichen und gesund bleiben können. Dabei haben wir die Vereinbarkeit mit dem Privatleben der Mitarbeitenden im Blick.

Damit dieses gelingt, setzen wir uns für ein vertrauens- und respektvolles Miteinander und eine sichere Arbeitsumgebung ein.



#### **Grundsatz 6:**

##### **Wir fördern und fordern unsere Mitarbeitenden.**

Durch unsere aktive Führungsarbeit fördern wir den Erfolg unserer Mitarbeitenden. In dem Wissen um ihre Talente und Stärken und setzen wir sie – wo immer möglich - entsprechend ein. Um Über- oder Unterforderung zu vermeiden, sind wir achtsam.

Wir sorgen für eine zielorientierte fachliche und soziale Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und nehmen uns Zeit für Feedbackgespräche.

Wir unterstützen Leistungsorientierung und erkennen Leistung an. Wir laden unsere Mitarbeitenden ein, Verantwortung zu übernehmen, mitzugestalten und sichern ihnen eine konstruktive Fehlerkultur zu.



#### **Grundsatz 7:**

##### **Wir kommunizieren offen und transparent.**

Gelingende Führung ist gelingende Kommunikation mit Mitarbeitenden, innerhalb von Teams sowie über Abteilungsgrenzen und Berufsgruppen hinaus.

Wir sorgen für eine wertschätzende und lösungsorientierte Kommunikation sowie für eine positive Feedback- und Konfliktkultur. Zudem gewährleisten wir, dass alle Mitarbeitenden über die für sie relevanten Informationen verfügen.

Unsere Entscheidungen und unser Handeln vermitteln wir transparent und nachvollziehbar. Für Gespräche unter vier Augen und im Team nehmen wir uns Zeit. Wir sind ansprechbar, geben Raum und hören zu.



### **Grundsatz 8:**

#### **Wir sind innovativ und nachhaltig.**

Wir engagieren uns für die Zukunftssicherheit der Euregio-Klinik. Darum sind wir offen für Neuerungen und Innovationen. Veränderungen begreifen wir als Chance.

Mit Ressourcen gehen wir verantwortungsbewusst um. Wir sorgen für nachhaltige Lösungen und Konzepte sowie für einen Wissens- und Erfahrungstransfer innerhalb der Euregio-Klinik.

Weiterführende Informationen zu dem Führungskräftekonzept sowie den berufsspezifischen Führungsaufgaben finden Sie nach Ihrem Start im Intrexx.