

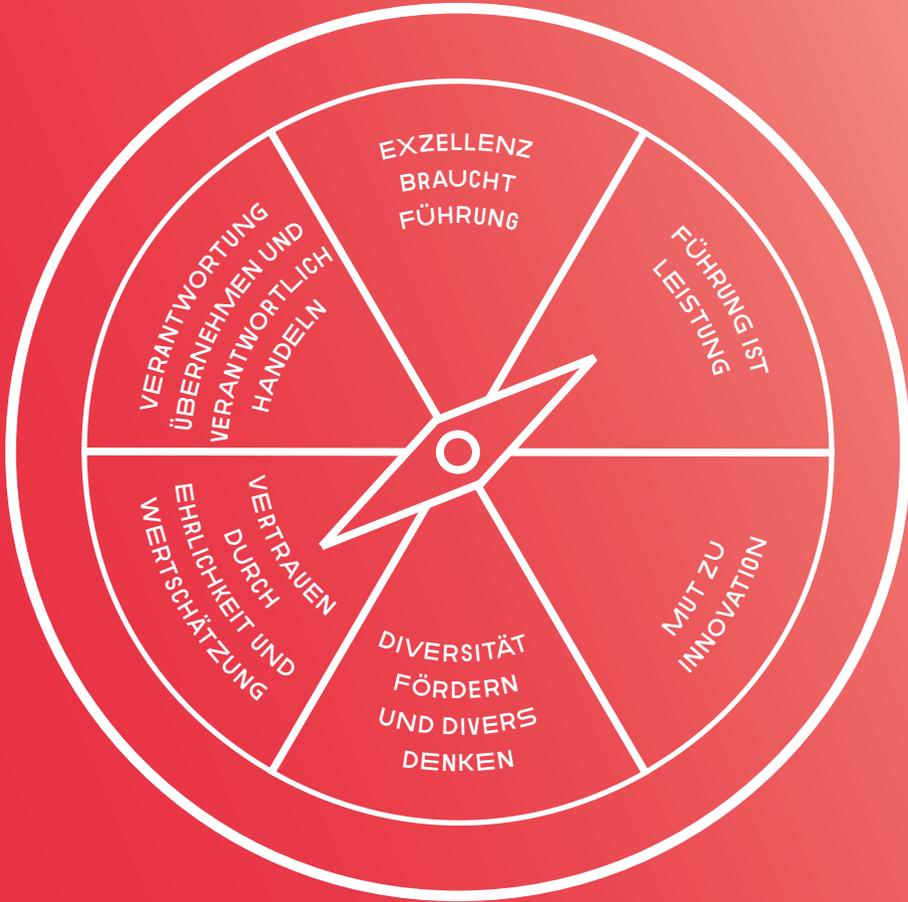
LEITLINIE FÜR FÜHRUNG AM MDC



©Nicole Compant

**MAX
DELBRÜCK
CENTER**

Discovery for tomorrow's medicine



PRÄAMBEL

Unser Ziel ist es, mit der **Führungsleitlinie** ein gemeinsames Führungsverständnis am MDC zu etablieren. Wir sind uns bewusst, dass die **Qualität der Führung** maßgeblich den Erfolg des MDC bestimmt. Die folgenden **sechs Führungsgrundsätze** definieren unser Verständnis von Führung und legen fest, was wir von den Führungskräften erwarten können.

Die **Führungsleitlinie** soll Gewissheit geben, dass sich Führung am MDC immer **an den gleichen Grundsätzen** orientiert. Diese sind integraler Bestandteil der **Führungskultur** am MDC.

Sie helfen, **Entscheidungen im Sinne der Gesamtorganisation zu treffen** und bieten – wie ein **Kompass** – den Mitarbeitenden Orientierung im täglichen Umgang miteinander und sichern die Basis für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.



EXZELLENZ BRAUCHT FÜHRUNG

Langfristiger wissenschaftlicher Erfolg braucht wertorientierte und wirksame Führung in allen Bereichen des MDC.

Unsere Führungskräfte:

- ✓ führen mit anspruchsvollen und erreichbaren Zielen und unter Berücksichtigung der vorgegebenen MDC Mission und Gesamtstrategie
- ✓ geben eine klare Linie vor
- ✓ erkennen erbrachte Leistungen an
- ✓ beenden Projekte ohne Erfolgsaussichten rechtzeitig

FÜHRUNG IST LEISTUNG

Gute Führung erfordert Zeit, Energie, Kompetenz und ist erlernbar.

Unsere Führungskräfte:

- ✓ kennen ihre Führungsaufgaben und erwerben Führungskompetenz
- ✓ reflektieren und trainieren ihr Führungsverhalten
- ✓ nutzen etablierte Führungswerkzeuge
- ✓ gestalten ein inspirierendes Umfeld
- ✓ ermöglichen eine offene und konstruktive





©Katharina Bohm

MUT ZU INNOVATION

Führungskräfte, die Gestaltungsspielräume nutzen und diese für ihre Mitarbeiter*innen schaffen, bieten Chancen für Innovation. Sie geben Impulse, haben den Mut zu entscheiden und befähigen Mitarbeiter*innen, Chancen und Risiken neuer Ideen zu erkennen.

Unsere Führungskräfte:

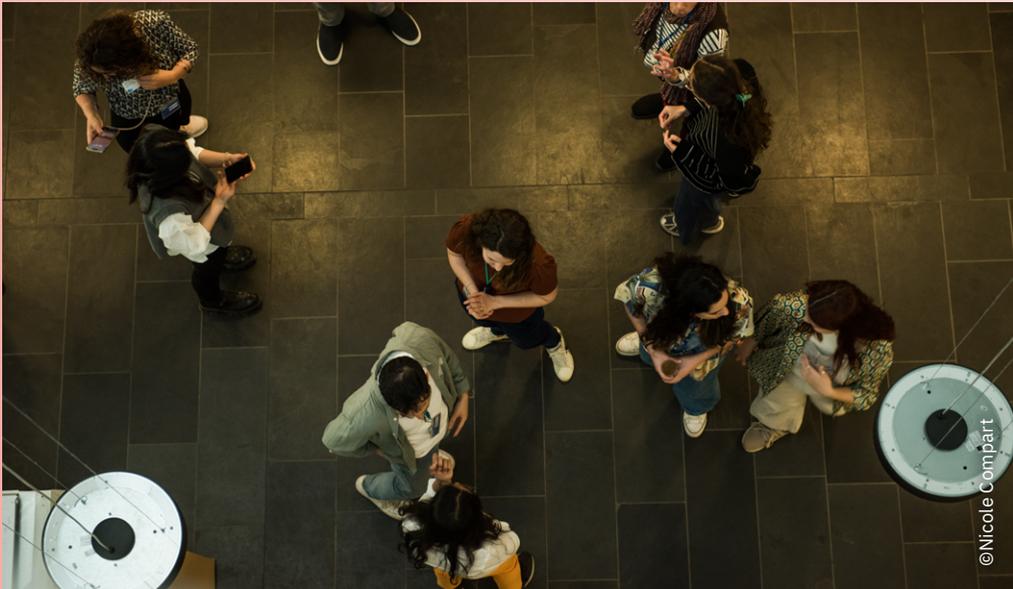
- ✓ übernehmen und übertragen Verantwortung
- ✓ schaffen Gestaltungsspielräume
- ✓ ermutigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Kreativität und Innovation
- ✓ überzeugen durch Aufgeschlossenheit und Veränderungsbereitschaft in Entscheidungsprozessen
- ✓ rechnen mit Fehlern und zeigen Mut zum Risiko

DIVERSITÄT FÖRDERN UND DIVERS DENKEN

Diversität ist eine wertvolle Ressource für innovative Forschung und strukturelle Entwicklung am MDC. Die Akzeptanz und Förderung von Verschiedenheit bereichert das MDC durch eine Vielfalt an Lösungsansätzen.

Unsere Führungskräfte:

- ✓ achten die Persönlichkeiten und Hintergründe ihrer Mitarbeiter*innen
- ✓ begrüßen kulturelle Vielfalt und sorgen für eine diverse Zusammensetzung ihrer Teams
- ✓ fördern interdisziplinäre und transdisziplinäre Arbeit
- ✓ stärken das Wir-Gefühl im Team



VERTRAUEN DURCH EHRlichkeit UND WERTSCHÄTZUNG



©Svea Plietschmann

Ehrliche und wertschätzende Führung erfordert transparente Kommunikation und den Mut, auch unbequeme Themen anzusprechen. Sie schafft Vertrauen durch eine offene Feedbackkultur, erkennt an, lobt, bestärkt das Positive und nimmt aktiv Anteil an Problemen und deren Lösung.

Unsere Führungskräfte:

- ✓ führen authentisch und aufrichtig
- ✓ kommunizieren transparent
- ✓ treffen verbindliche Entscheidungen und halten Zusagen ein
- ✓ nehmen ihre Vorbildfunktion wahr
- ✓ schaffen den Rahmen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit
- ✓ etablieren eine Feedbackkultur, die auf Gegenseitigkeit beruht
- ✓ fördern die Potentiale ihrer Mitarbeiter*innen und orientieren sich dabei an deren Stärken
- ✓ haben den Mut, sich abzugrenzen und auch einmal Nein zu sagen, und können ein Nein akzeptieren

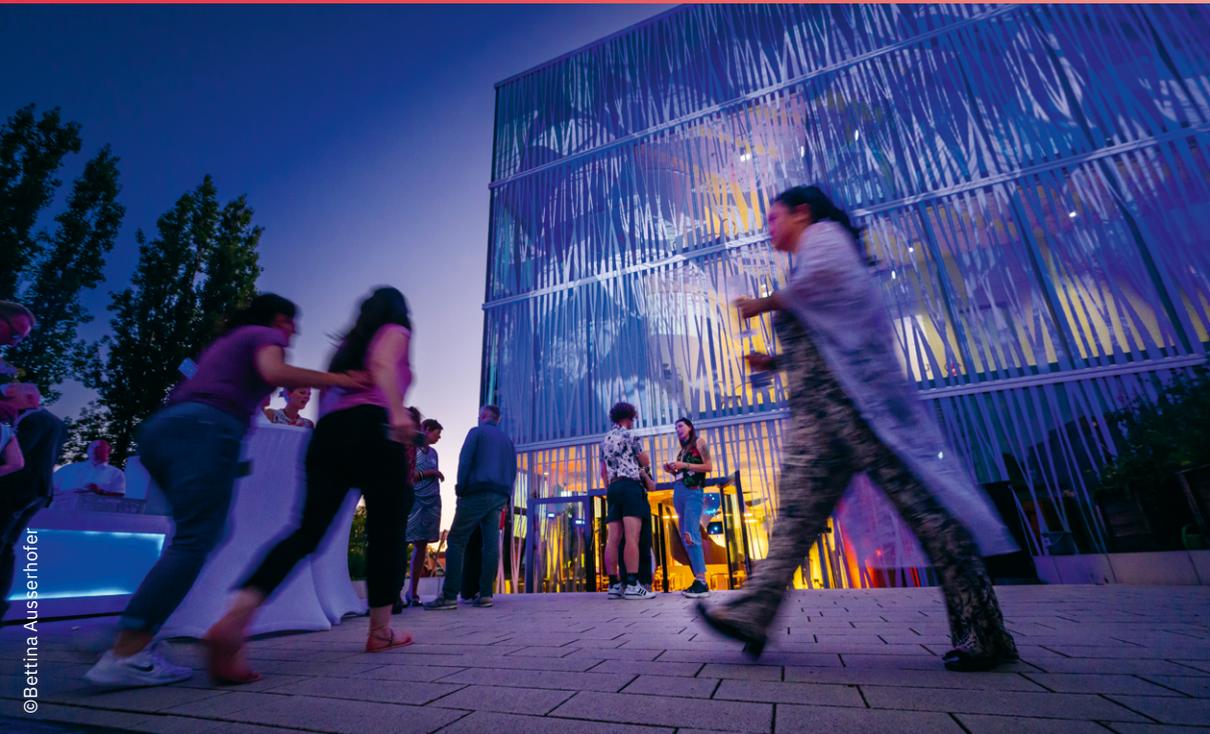


VERANTWORTUNG ÜBER- NEHMEN UND VERANT- WORTLICH HANDELN

Eine gute Führungskraft übernimmt Verantwortung für sich selbst, die Mitarbeiter*innen, das Team und das MDC. Sie reflektiert die eigenen Bedürfnisse, beachtet die Belange der Mitarbeiter*innen, fördert den Erfolg des Teams, denkt bereichsübergreifend und identifiziert sich mit der Mission und den Zielen des MDC.

Unsere Führungskräfte:

- ✓ haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiter*innen
- ✓ kennen die rechtlichen Grundlagen ihres Handelns
- ✓ kooperieren respektvoll mit anderen Führungskräften und Gremien aus Forschung und Administration
- ✓ setzen die vorhandenen Arbeitsmittel ressourcenschonend ein
- ✓ unterstützen das Miteinander am MDC und beteiligen sich aktiv an der Etablierung der MDC-Führungskultur



©Bettina Ausserhofer

**MAX
DELBRÜCK
CENTER**

Discovery for tomorrow's medicine