



Personalentwicklungsstrategie an der Universitätsmedizin Magdeburg 2026-2030

Inhalt

1	Vision und Mission.....	2
2	Ausgangslage und Rahmenbedingungen	2
3	Leitprinzipien und strategische Ziele	3
4	Strategische Handlungsfelder	4
4.1	Recruiting.....	4
4.2	Ausbildung.....	5
4.3	Qualifizierung	5
4.4	Gesundheitsmanagement und Arbeitspsychologie	6
4.5	Führungskräfte- und Teamentwicklung.....	6
5	Umsetzung & Steuerung.....	7

1 Vision und Mission

Vision der Personalentwicklung

Die Universitätsmedizin Magdeburg ist eine lernende, gesunde und leistungsfähige Organisation, in der Mitarbeitende ihr Potenzial entfalten und Führungskräfte Teams kompetent, motivierend und gesund führen.

Mission der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung stärkt Führung als zentraler Erfolgsfaktor zur Umsetzung von Unternehmensstrategie, Kulturentwicklung und Leistungsfähigkeit. Wir unterstützen Führungskräfte, ihre Teams fachlich, persönlich und gesund zu entwickeln, und bieten bedarfsorientierte, praxisnahe und evidenzbasierte Formate. So fördern wir Kompetenz, Motivation, Gesundheit, Zusammenarbeit und Bindung und sichern die Zukunftsfähigkeit der Universitätsmedizin. Grundlage ist ein gemeinsames Führungsverständnis, das Werte, Transparenz, Zusammenarbeit und Gesundheitsförderung stärkt.

2 Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Die Personalentwicklung erstellt diese Strategie, um Orientierung und Handlungsrahmen für die kommenden Jahre zu bieten – für die Mitarbeitenden der Personalentwicklung wie auch für die Führungskräfte und die Organisation insgesamt. Die Umsetzung dieser Strategie erfolgt im Universitätsklinikum, der Medizinischen Fakultät und den hierfür definierten Tochtergesellschaften¹.

Durch das Wachstum der Universitätsmedizin und die stärkere organisatorische Vernetzung entstehen neue Anforderungen an Führungskräfte: Sie führen Teams über unterschiedliche Struktureinheiten und Organisationen hinweg, übernehmen Verantwortung in Mutter- und Tochtergesellschaften und agieren in einem komplexen Umfeld mit unterschiedlichen Herausforderungen in Krankenversorgung, Forschung und Lehre.

Um diese bereichs- und organisationsübergreifende Zusammenarbeit wirksam zu gestalten, sind in Mutter- und Tochtergesellschaften klare, aufeinander abgestimmte Strukturen und Prozesse erforderlich. Diese müssen effiziente Zusammenarbeit ermöglichen und zugleich den unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Logiken der einzelnen Bereiche Rechnung tragen. Führungskräfte bewegen sich dabei in teils unterschiedlichen Ziel- und Wertesystemen, die es im Sinne einer gemeinsamen strategischen Ausrichtung zu verbinden und aktiv weiterzuentwickeln gilt. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an Effizienz, Transparenz und digitale Prozesse: Die zunehmende Komplexität macht es notwendig, Abläufe, Kommunikation und Lernprozesse stärker zu digitalisieren und dadurch die Führungskräfte gezielt zu unterstützen. Die Personalentwicklung begleitet die Führungskräfte dabei, diese Herausforderungen zu meistern, Kompetenzen auszubauen, Führungshandeln zu professionalisieren und Teams wirksam zu entwickeln.

Bisher lag der Fokus auf den Führungskräften der Muttergesellschaft, um deren Wirkung innerhalb der Gesamtorganisation bestmöglich zu entfalten. Perspektivisch wird dieser Fokus auf sämtliche Führungskräfte der Unternehmensgruppe ausgeweitet. Ein erster Bereich der Personalentwicklung ist in den Tochtergesellschaften bereits etabliert: Das Recruiting, einschließlich Stellenausschreibungen, Einsatz von Leasingkräften sowie Onboarding-Prozessen, wird bereits entsprechend umgesetzt. Darauf aufbauend ist es Ziel, die weiteren Handlungsfelder der Personalentwicklung in den kommenden Jahren systematisch in den Strukturen der Tochtergesellschaften zu verankern, um einheitliche Standards zu etablieren und bedarfsgerechte Angebote bereitzustellen.

¹ Klinikum Cracau bei Pfeiffers der Universitätsmedizin Magdeburg (KCPUM), Lungenklinik Lostau der Universitätsmedizin Magdeburg (LKLUM), MVZ des Klinikums Cracau der Universitätsmedizin Magdeburg (MVZCUM)

Strategischer Handlungsbedarf

- Führungskräfte als zentraler Erfolgsfaktor: Die Personalentwicklung unterstützt Führungskräfte der Muttergesellschaft dabei, ihre Teams fachlich, persönlich und gesund zu entwickeln und wirksam zu führen.
- Komplexität organisationsübergreifend gestalten: Unterstützung der Führungskräfte bei der Leitung heterogener Teams über Mutter- und Tochtergesellschaften hinweg sowie beim verbindenden Umgang mit unterschiedlichen strukturellen Rahmenbedingungen.
- Digitalisierung nutzen: Effizienz, Transparenz und Qualität der Personalentwicklungsprozesse steigern, um Komplexität zu reduzieren und Führungskräfte gezielt zu unterstützen.
- Nachhaltige Leistungsfähigkeit: Kompetenz, Motivation, Gesundheit und Bindung der Mitarbeitenden sowie des Führungsnachwuchses durch systematische Entwicklung und Prävention stärken.
- Gewinnung und Integration qualifizierter Fach- und Führungskräfte: Strategische Unterstützung bei der Rekrutierung, strukturierten Einarbeitung und kulturellen Integration neuer Mitarbeitender und Führungskräfte, um frühzeitig Bindung, Leistungsfähigkeit und Identifikation mit der Gesamtorganisation zu fördern.
- Gemeinsames Führungsverständnis etablieren: Entwicklung einer bereichsübergreifenden Lern- und Führungskultur als verbindender Orientierungsrahmen für Mutter- und Tochtergesellschaften.

3 Leitprinzipien und strategische Ziele

Die folgenden Leitprinzipien beschreiben, wie wir in der Personalentwicklung arbeiten und welche Grundsätze unser Handeln leiten:

Führung als zentraler Erfolgsfaktor

- Wir stärken und beraten Führungskräfte gezielt sowie nachhaltig und begleiten sie in der Umsetzung, weil sie entscheidend für Qualität, Motivation, Gesundheit und Bindung sind.

Praxis- und Patientenorientiert

- Wir gestalten Entwicklung so, dass sie im Arbeitsalltag wirksam ist und die Versorgung verbessert. Der Transfer in die Praxis ist dabei entscheidend.

Ganzheitlichkeit

- Wir denken Kompetenzentwicklung, Gesundheit und Bindung als zusammenhängendes System.

Vielfalt und Chancengleichheit

- Wir gestalten Angebote und Prozesse so, dass sie für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Vielfalt wird als Stärke genutzt und Chancengleichheit aktiv gefördert – in einer Kultur der Wertschätzung.

Systemische Zusammenarbeit

- Wir gestalten systemische Zusammenarbeit: vernetzt, kooperativ und partnerschaftlich mit internen Bereichen (Verwaltung, Kliniken, Institute) sowie mit externen Partnern.

Datenbasiert & lernend

- Wir arbeiten evidenzbasiert: Daten, Kennzahlen und Evaluation sind Grundlage für Steuerung und kontinuierliches Lernen.

Nachhaltigkeit in Wirksamkeit und Wirkung

- Wir entwickeln Maßnahmen mit Blick auf langfristige Wirksamkeit und Nutzen. Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung ein.

Klare Rollen

- Wir definieren Standards, Methoden und Tools für Führung sowie Lern- und Entwicklungsprozesse. Führungskräfte und Fachbereiche setzen diese eigenverantwortlich in ihrer Arbeitsorganisation um.

Die strategischen Ziele leiten sich aus unseren Leitprinzipien ab und beschreiben die Ergebnisse, die wir mit unserer Personalentwicklungsarbeit in der Organisation erreichen wollen:

➤ Ziel 1: Wirksame Führung

Führungskräfte führen kompetent, wertschätzend sowie gesundheitsförderlich und gestalten leistungsfähige sowie resiliente Teams.

- **Ziel 2: Kompetente und zukunftsfähige Mitarbeitende**
Mitarbeitende verfügen über fachliche, soziale und digitale Kompetenzen, um in einem komplexen Umfeld eines Maximalversorgers sicher und wirksam zu arbeiten.
- **Ziel 3: Gewinnung, Bindung & Nachwuchssicherung**
Die Verantwortung für Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften und angehenden Fachkräften (z.B. Auszubildenden) liegt bei Führungskräften und Fachbereichen; die Personalentwicklung stellt dafür transparente Rahmenbedingungen und wirksame Instrumente bereit.
- **Ziel 4: Gesundheit & Resilienz**
Arbeitsfähigkeit, Resilienz und Gesundheit der Mitarbeitenden werden systematisch gestärkt, Fehlzeiten nachhaltig reduziert und Prävention verankert.
- **Ziel 5: Vernetzung und Zusammenarbeit**
Die Personalentwicklung fördert organisationale Zusammenarbeit durch interne Vernetzung und gezielten externen Austausch, um fachliche Impulse, Best Practices und aktuelle Entwicklungen einzubringen und wirksam nutzbar zu machen.
- **Ziel 6: Gemeinsame Lern- und Führungskultur**
Die Personalentwicklung unterstützt Führungskräfte dabei, die gemeinsame Führungskultur weiterzuentwickeln und zu festigen – getragen von Werten wie Wertschätzung, Verantwortung, Transparenz und Lernbereitschaft.

4 Strategische Handlungsfelder

Die Personalentwicklung bündelt ihre Aufgaben in klar definierten Handlungsfeldern, die sich an den strategischen Zielen und Leitprinzipien orientieren. Die Organisationsstruktur der Personalentwicklung folgt diesen Handlungsfeldern und stellt sicher, dass Führungskräfte entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus wirksam unterstützt werden.

4.1 Recruiting

Die Personalentwicklung unterstützt die Gewinnung von Fach- und Führungskräften durch Recruiting, Personal- und Ausbildungsmarketing sowie strukturierte Onboarding-Prozesse. Ziel ist eine effiziente, transparente und qualitativ hochwertige Besetzung von Positionen. Perspektivisch wird das Offboarding als Teil der Personalprozesse integriert.

Zielbild:

- Alle vakanten Positionen werden effizient, qualitätsgesichert und passgenau besetzt.
- Neue Mitarbeitende werden erfolgreich integriert und schnell produktiv.
- Offboarding wird systematisch gestaltet und nutzt Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der Organisation.

Strategischer Beitrag:

Sicherung von Fachkräften und schneller Wirksamkeit neuer Mitarbeitender.

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung von Recruiting-Prozessen und Employer-Branding-Maßnahmen
- Strukturierte On- und Offboarding-Prozesse inkl. Checklisten und Empfehlungen zur individuellen bereichsinternen Einarbeitung sowie für Exit-Gespräche
- Nutzung von Kennzahlen (z. B. Time-to-Competence, Mitarbeiterzufriedenheit im Onboarding, Fluktuation) zur Erfolgskontrollen

4.2 Ausbildung

Die Personalentwicklung übernimmt die administrative Betreuung aller Ausbildungsberufe sowie von Umschulungen und gestaltet inhaltlich die Ausbildung in den verwaltungstechnischen Berufen. Ziel ist eine qualitativ hochwertige, strukturierte und zukunftsorientierte Ausbildung sowie die nachhaltige Bindung von Auszubildenden und Umschülern an die Organisation.

Zielbild:

- Alle Auszubildenden und Umschüler werden strukturiert, praxisnah und zukunftsorientiert ausgebildet.
- Ausbildungen sind eng mit Entwicklung, Leistungsfähigkeit und Bindung verknüpft.

Strategischer Beitrag:

Sicherung des Nachwuchses, frühzeitige Entwicklung von Kompetenzen und Bindung (der kaufmännischen/VT Berufe).

Maßnahmen:

- Sicherstellung rechtlicher und tariflicher Rahmenbedingungen für Ausbildungsberufe
- Fortlaufende Ausbildungsfeedbacks und Evaluationszyklen
- Regelmäßige Entwicklungsgespräche zwischen Ausbildungsbeteiligten
- Einführung von Patenprogrammen, um individuelle Betreuung und Orientierung zu gewährleisten
- Bereitstellung ausgewählter, zielgerichteter Fortbildungsangebote für Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte und Praxisanleiter
- Betrieblicher Unterricht

4.3 Qualifizierung

Die Personalentwicklung gestaltet bedarfsorientierte, praxisnahe und evidenzbasierte Fort- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte, einschließlich Pflichtschulungen. Der Fokus liegt auf Kompetenzentwicklung, Transfer in den Arbeitsalltag und nachhaltiger Wirksamkeit.

Zielbild:

- Mitarbeitende und Führungskräfte verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um ihre Aufgaben wirksam zu erfüllen.
- Lern- und Bildungsangebote sind praxisnah, digital unterstützt und transferorientiert.

Strategischer Beitrag:

Stärkung von Kompetenz, Leistungsfähigkeit und einer Kultur des Lernens und der Entwicklung.

Maßnahmen:

- Aufbau und kontinuierliche Pflege eines übergreifenden Fortbildungskatalogs für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Einführung digitaler Lernplattformen und Microlearning (kurze, digitale Lerneinheiten für den Arbeitsalltag) sowie einer Seminarmanagementsoftware zur transparenten Dokumentation und Auswertung von Qualifizierungsdaten
- Praxisorientierte Coaching- und Transferformate zur nachhaltigen Sicherung des Lernerfolgs von Führungskräften

4.4 Gesundheitsmanagement und Arbeitspsychologie

Die Personalentwicklung verantwortet das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einschließlich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie die Arbeitspsychologie (A-Psy), wobei insbesondere BGM und A-Psy in enger Zusammenarbeit Projekte vor Ort durchführen. Ziel ist es, einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitsquote zu leisten und zugleich zentrale weiche Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Motivation, Unternehmensbindung und das Unternehmensimage nachhaltig positiv zu beeinflussen. Führungskräfte nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Sie werden befähigt, gesundheitsförderlich zu führen, Belastungen frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen einzuleiten. Gleichzeitig wird die Bedeutung der eigenen Gesundheit der Führungskräfte betont – sowohl im Sinne der Selbstfürsorge als auch in ihrer Vorbildfunktion gegenüber den Mitarbeitenden.

Zielbild:

- Führungskräfte handeln gesundheitsförderlich, achten auf ihre eigene Gesundheit, erkennen Belastungen frühzeitig und unterstützen Mitarbeitende unter anderem mithilfe von BGM-Maßnahmen
- Führungskräfte schaffen gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen
- Teams werden leistungsfähig und resilient
- Mitarbeitende nutzen zielgruppenspezifische Angebote zur Gesundheit und Resilienz

Strategischer Beitrag:

Erhalt von Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und nachhaltiger Leistungsfähigkeit.

Maßnahmen:

- Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte zu gesundheitsförderlicher und resilienter Führung
- Zielgruppenspezifische Angebote zur Mitarbeitergesundheit
- Psychische Gefährdungsbeurteilungen und präventive Maßnahmen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

4.5 Führungskräfte- und Teamentwicklung

Die Führungskräfte- und Teamentwicklung verbindet Ausbildung, Qualifizierung, Recruiting sowie Gesundheit und stärkt Führungskräfte in ihrer Rolle als zentrale Gestalter von Entwicklung und Leistung. Maßnahmen, Evaluierungen und neue Initiativen werden regelmäßig überprüft, angepasst und weiterentwickelt, um die strategische Zielsetzung dauerhaft zu sichern und die Wirksamkeit der Personalentwicklung kontinuierlich zu steigern.

Darüber hinaus fördert die Personalentwicklung den Austausch und die Zusammenarbeit mit Personalentwicklungsakteuren anderer Universitätskliniken und vergleichbarer Organisationen. Ziel ist der systematische Wissenstransfer, die Nutzung von Best Practices und die gemeinsame Entwicklung innovativer Formate für Führung, Weiterbildung und Gesundheitsmanagement.

Zielbild:

- Führungskräfte handeln auf Basis gemeinsamer Grundsätze wirksam und nachhaltig mit angemessenem individuellem Handlungsspielraum.
- Teams entwickeln sich kontinuierlich.
- Führungskräfte verstehen sich als zentrale Erfolgsfaktoren der Organisation.
- Externe Kooperationen und Netzwerkaktivitäten fördern Innovation, Wissenstransfer und Benchmarking.

Strategischer Beitrag:

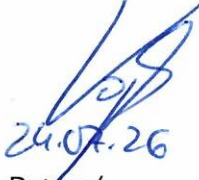
- Einheitliches Führungsverständnis, wirksame Führung, nachhaltige Bindung.
- Strategische Vernetzung mit internen Führungskräften sowie anderen Häusern

Maßnahmen:

- Modulares Führungskräfteentwicklungsprogramm (Onboarding bis Senior Level) mit optionalem Einzelcoaching für gezielte Entwicklungsbedarfe
- Feedbackprozesse, kollegiale Beratung und Supervisionen
- Teamentwicklungsmaßnahmen und interdisziplinäre Lernformate
- Aufbau und Pflege von Kooperationen mit PE-Netzwerken anderer Kliniken und Organisationen
- Individuelle Entwicklungsbegleitung und umsetzungsorientierte Coachingprozesse zur Stärkung von Führungs- und Teamkompetenzen

5 Umsetzung & Steuerung

Die Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele sind im „Maßnahmenplan zur Personalentwicklungsstrategie“ (Excel-Datei) erfasst. Verantwortlichkeiten, Prioritäten und Zieltermine werden regelmäßig aktualisiert und dienen als operatives Steuerungsinstrument.

Erstellt durch:	Mitgetragen durch	Mitgetragen durch	Freigegeben durch:
Nicole Voß Leiterin der Personalentwicklung	Nicole Rickert Stellv. Leiterin der Personalentwicklung und Teamleiterin Recruiting	Stefanie Mewes Teamleiterin Betriebli- ches Gesundheits- und Eingliederungsmanage- ment	Marco Bohn Kaufmännischer Direktor
 24.07.26	 24.07.26	 24.07.26	 29.07.26
Datum/ Unterschrift	Datum/ Unterschrift	Datum/ Unterschrift	Datum/ Unterschrift