

Führungsleitlinien

der Zentralverwaltung der Universität Würzburg

Julius-Maximilians-
**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**

Führungskultur in der ZV

Nach den Zielsetzungen des Rahmenkonzepts zur Personalentwicklung vom 03.05.2016 sind die Führungskräfte stärker denn je gefragt, **präsent zu sein, Ziele zu formulieren und eine Orientierung zu geben**. Vor diesem Hintergrund sieht die Universität Würzburg im Bereich der Führungskräfteentwicklung ein äußerst wichtiges und breit verteiltes Aktivitätenbündel, das u.a. auch die Entwicklung von Führungsleitlinien vorsieht.

Unter meiner Beteiligung haben sich die Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der Zentralverwaltung unserer Universität diesem Ziel verschrieben und in einem intensiven Beratungsprozess Leitlinien für Führungskräfte der Zentralverwaltung entwickelt.

Diese Leitlinien spiegeln das gemeinsame Grundverständnis der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen für konstruktives Führungsverhalten wider. Sie sollen allen Führungskräften der Zentralverwaltung Orientierung für ihr eigenes Führungshandeln geben und ein konstruktives Miteinander mit den Mitarbeitenden unterstützen.



Dr. Uwe Klug
Kanzler der Universität Würzburg

Eine gemeinsam getragene Führungskultur entsteht im lebendigen Dialog. Die Führungskräfte der JMU gestalten diesen Austausch maßgeblich und haben somit eine besondere Verantwortung.

Die folgenden Leitlinien zur Führung in der Zentralverwaltung der JMU sollen ein offenes, konstruktives und faires Miteinander unterstützen, das die Rahmenbedingungen berücksichtigt, die individuelle Familiensituation im Blick behält und die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der JMU anerkennt.

Sie dienen zur Orientierung für Führungskräfte und Mitarbeitende beim alltäglichen Umgang miteinander und in schwierigen Situationen.

Die Leitlinien beschreiben ein Grundverständnis von Führungshandeln.

Feedback an: personalentwicklung@uni-wuerzburg.de

1 ... sorgen für gute Arbeitsergebnisse.

- Wir sorgen für eine bestmögliche, serviceorientierte Unterstützung von Wissenschaft, Forschung und Lehre.
- Wir sichern die Qualität der Arbeit durch klare Definition und Organisation der Arbeitsabläufe.
- Wir überprüfen Ergebnisse und gestehen uns und anderen Fehler zu.

2 ... sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst.

- Wir sind in unserem Führungsverhalten berechenbar, verlässlich und authentisch.
- Wir stehen loyal hinter unserem Team und setzen uns für die Mitarbeitenden ein.
- Wir handeln integer, fair und konsequent.
- Wir pflegen einen respektvollen und wertschätzenden Umgang.
- Wir reflektieren das eigene Handeln.
- Wir handeln mit dem bereichsübergreifenden Interesse im Blick.

3 ... informieren klar und transparent.

- Wir informieren regelmäßig über Ziele und Entwicklungen.
- Wir geben für Ziele und Entwicklungen Begründungen.
- Wir treffen klare Vereinbarungen und halten diese ein.
- Wir kommunizieren Möglichkeiten und Grenzen.

4 ... geben Feedback.

- Wir formulieren Erwartungen klar.
- Wir loben und anerkennen gute Leistungen.
- Wir äußern Kritik an der Sache und am konkreten Verhalten.
- Wir sind offen für Kritik und nutzen sie als Chance für Veränderung.
- Wir suchen in Situationen mit Konfliktpotenzial frühzeitig das Gespräch.

5 ... beteiligen unsere Mitarbeitenden.

- Wir beziehen Mitarbeitende in Entscheidungsfindungen ein.
- Wir führen inhaltliche Auseinandersetzungen mit dem Ziel einer gemeinsamen Lösung.
- Wir schaffen gute Arbeitsbedingungen.

6 ... fördern die Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

- Wir sind für unsere Mitarbeitenden ansprechbar und hören gut zu.
- Wir delegieren Aufgaben und stärken die Eigenverantwortung, indem wir auf die Fähigkeiten der Mitarbeitenden vertrauen.
- Wir bieten Raum zur Entfaltung und unterstützen die Weiterqualifizierung und Karriere unserer Mitarbeitenden.

7 ... gestalten die Zukunft der Universität mit.

- Wir unterstützen und initiieren Veränderungen.
- Wir fördern Innovation.
- Wir agieren bereichsübergreifend, gemeinsam und zielorientiert.