
Führungsleitlinien der nicht-wissenschaftlichen Führungskräfte der OVGU

Die OVGU ist in Leitbild und Grundordnung der Realisierung von Chancengleichheit, der kontinuierlichen Erhöhung der Nachhaltigkeit und guter Wissenschaftlicher Praxis verpflichtet. Sie strebt ein harmonisches Klima an, welches Gesundheit und Leistungsbereitschaft fördert und von Offenheit, Vertrauen, Toleranz und Kooperation geprägt ist.

In unserer Verantwortung liegt es,

- die Führungsrolle aktiv anzunehmen
- Ziele, Prozesse und Arbeitsaufgaben unserer Organisationseinheit eigeninitiativ und zukunftsorientiert zu definieren und zu gestalten ausgerichtet auf die Bedürfnisse der OVGU sowie gesetzliche Bestimmungen und gesellschaftliche Änderungen
- unsere Mitarbeiter*innen gemäß deren Stärken bestmöglich einzusetzen
- die geltenden Rechtsvorschriften und Festlegungen der OVGU zu beachten
- insbesondere die Einhaltung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten
- Arbeitsleistung und –ergebnisse der eigenen Organisationseinheit zu gewährleisten

Wir als Führungskräfte der Dezernate und Betriebseinheiten (zentralen Einrichtungen) nehmen diese Verantwortung wahr, indem wir uns selbst das folgende Führungsleitbild geben.

Wir als Führungskräfte

- wertschätzen die Mitarbeiter*innen

indem wir:

- ihnen auf Augenhöhe und mit Respekt begegnen
- Arbeitsleistungen, Leistungsbereitschaft und fachliche Expertise reflektierend wahrnehmen und angemessen würdigen
- die Diversität der Mitarbeiter*innen respektieren und berücksichtigen

- kommunizieren transparent, offen und zielgerichtet

indem wir:

- Aufgaben und/oder Zielstellungen klar formulieren und terminieren
- feste Kommunikationsstrukturen haben (bspw. Teammeetings, regelmäßige, zielgruppengerechte Dienstberatungen, jährliche Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, anlassbezogene Feedbackgespräche, Entwicklungsgespräche)
- klar, verständlich, vorurteilsfrei und vollständig kommunizieren
- die verantwortlichen/zuständigen Personen zielgerichtet und umfassend informieren

- nehmen unsere Vorbildfunktion wahr

indem wir:

- Werte und Erwartungen kommunizieren und diese auch vorleben
- uns die Beschlüsse und Regelungen der OVGU zu eigen machen und sie umsetzen
- selbst glaubhaft, ehrlich und offen agieren

- sind uns unserer Fürsorgepflicht im Rahmen der Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter*innen/Teams bewusst und nehmen diese wahr

indem wir:

- auf die Einhaltung der Arbeitszeiten achten und Häufungen von Mehr- oder Minderzeiten beobachten, hinterfragen und dem entgegensteuern
- bei Anzeichen von physischen und psychischen Veränderungen Gespräche anbieten
- gemeinsam sachdienliche Lösungen, ggf. unter Einbeziehung Dritter (Personalvertretung, Personaldezernat, Betriebsarzt u. s. w.) erarbeiten

- schenken Konflikten die notwendige Aufmerksamkeit

indem wir:

- Konflikte erkennen,
- sie ernst nehmen und
- sensibel und fair zur Lösung beitragen

- fördern positive Fehlerkultur

indem wir:

- Fehler mit den betreffenden Personen sachlich und zeitnah besprechen
- Fehler als Lernchance anerkennen, als Ausgangspunkt für konstruktive Lösungen nutzen und Änderungen daraus ableiten

- fördern die vertrauensvolle und effektive Zusammenarbeit des Teams und zwischen verschiedenen Akteuren

indem wir:

- Schnittstellen bereichsintern und bereichsübergreifend konkret definieren und kommunizieren
- Arbeitsaufgaben abgrenzen, Zuständigkeiten festlegen
- Vertretungsregelungen treffen
- Flexibel und agil auf entsprechende Anforderungen reagieren und entsprechenden Handlungsspielraum schaffen
- Informationen über erzielte Ergebnisse rückmelden (z. B. Rektorats- oder Senatsvorlagen)
- auf einen fairen Umgang aller Beteiligten achten und diesen einfordern
- unseren Mitarbeiter*innen Rückhalt geben

- motivieren und fördern die Mitarbeiter*innen/das Team

indem wir:

- konstruktiv loben und wertschätzend kritisieren
- Freiräume für Kreativität schaffen und die Umsetzung neuer Ideen unterstützen
- Interessen und Leistungspotentiale der Mitarbeiter*innen erkennen und fördern, wenn es den dienstlichen Belangen nicht entgegensteht
- selbständiges Arbeiten fördern und fordern, Wege zur Zielerreichung den Mitarbeiter*innen überlassen
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote proaktiv anbieten