

Professionelle Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld

Orientierungen für Führungskräfte und Mitarbeitende
in Technik und Verwaltung, Serviceeinrichtungen und
Fakultätsverwaltungen

Technische Fakultät
 Physik
 Linguistik und Literaturwissenschaft
 Rechtswissenschaft
 Mathematik
 Chemie
 Wirtschaftswissenschaften
 Soziologie
 Biologie
 Psychologie und Sportwissenschaft
 Erziehungswissenschaft
 Gesundheitswissenschaften
 Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

FAKULTÄTSVERWALTUNGEN VERWALTUNGS- UND SERVICEEINRICHTUNGEN

Dezernat Informationsmanagement und Hochschulentwicklung (IM/HE)

Innenrevision und Organisationsberatung Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS)

Dezernat Personal und Organisation (P/O) Zentrum für Ästhetik Dezentrat Studium und Lehre (SL) Dezentrat Forschungsförderung und Transfer (FFT)

Referat für Kommunikation

Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL)

Rektorat und Leitung Verwaltung

Zentrum für Ästhetik

Dezentrat Studium und Lehre (SL)

Hochschulrechenzentrum

International Office (IO)

Universitätsbibliothek

Dezentrat Facility Management (FM)

Dezentrat Finanzmanagement (F)



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was verstehen wir an der Universität Bielefeld unter guter Leitungsarbeit? Diese Frage war der Ausgangspunkt für die Ihnen vorliegende Broschüre „Professionelle Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld“. Führungskräften gibt sie Orientierung, was in Bezug auf Leitungsarbeit von ihnen erwartet wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt sie die Möglichkeit, sich auf diese zentralen Richtlinien zu berufen.

Wir freuen uns über Ihre Anregungen, Rückmeldungen oder Fragen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Stephan Becker". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Stephan Becker
Kanzler



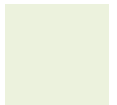
Unsere Führungskräfte zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich den Aufgaben und Zielen der Universität verpflichtet fühlen und gegenüber den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verantwortung übernehmen (**Loyalität und Verantwortung**).

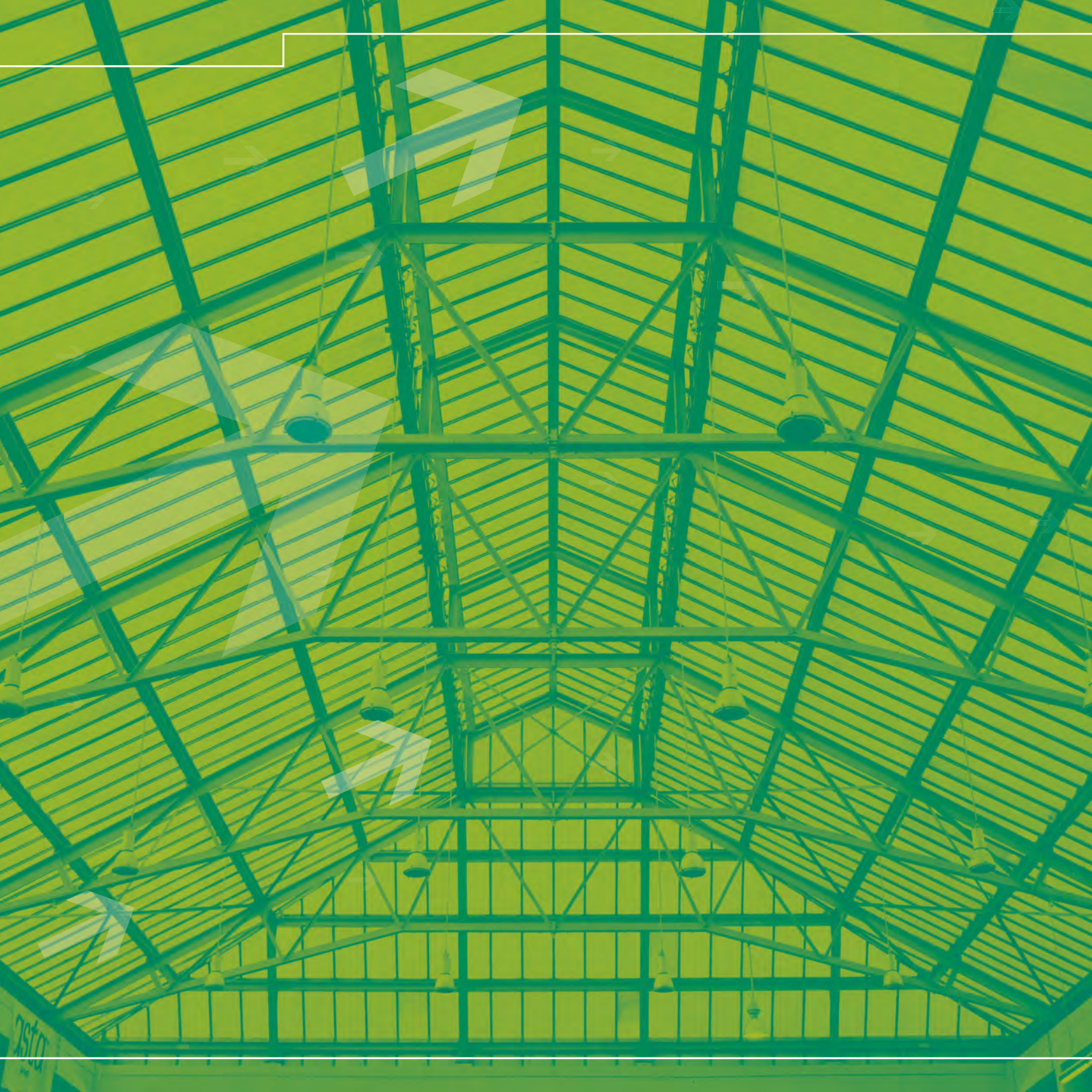
Zur Führungsarbeit zählen „sachbezogene Management- und Strategiaufgaben“ (**Management**) sowie Aufgaben, die im Feld „Kommunikation, Unterstützung und Umgang miteinander“ (**Personalführung**) liegen.



Im Kontext der eher sachbezogenen Management- und Strategiefaufgaben zeichnen sich unsere Führungskräfte dadurch aus, *dass sie ...*

- den eigenen Arbeitsbereich auf die strategischen Ziele der Universität ausrichten (**Ausrichtung auf strategische Ziele**);
- Verantwortung für Aufgabenverteilung, Prozesssteuerung und Ergebnissicherung (**inhaltliche Verantwortung**) und für einen zielgerichteten Umgang mit Ressourcen übernehmen (**Ressourcenverantwortung**);
- sich der Bedeutung fortlaufender Lernprozesse für den Erfolg der Universität bewusst sind, entsprechende Veränderungsprozesse initiieren und aktiv gestalten (**Gestaltung von Wandel**);
- im Rahmen der eigenen Verantwortlichkeiten notwendige Entscheidungen treffen (**Treffen von Entscheidungen**);
- über wichtige Vorgänge in der Universität informieren (**Information**) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Kompetenzen in Entscheidungsprozesse einbeziehen (**Partizipation**);
- und sich die notwendige Zeit für Leitungsaufgaben nehmen (**Zeit für Leitung**).





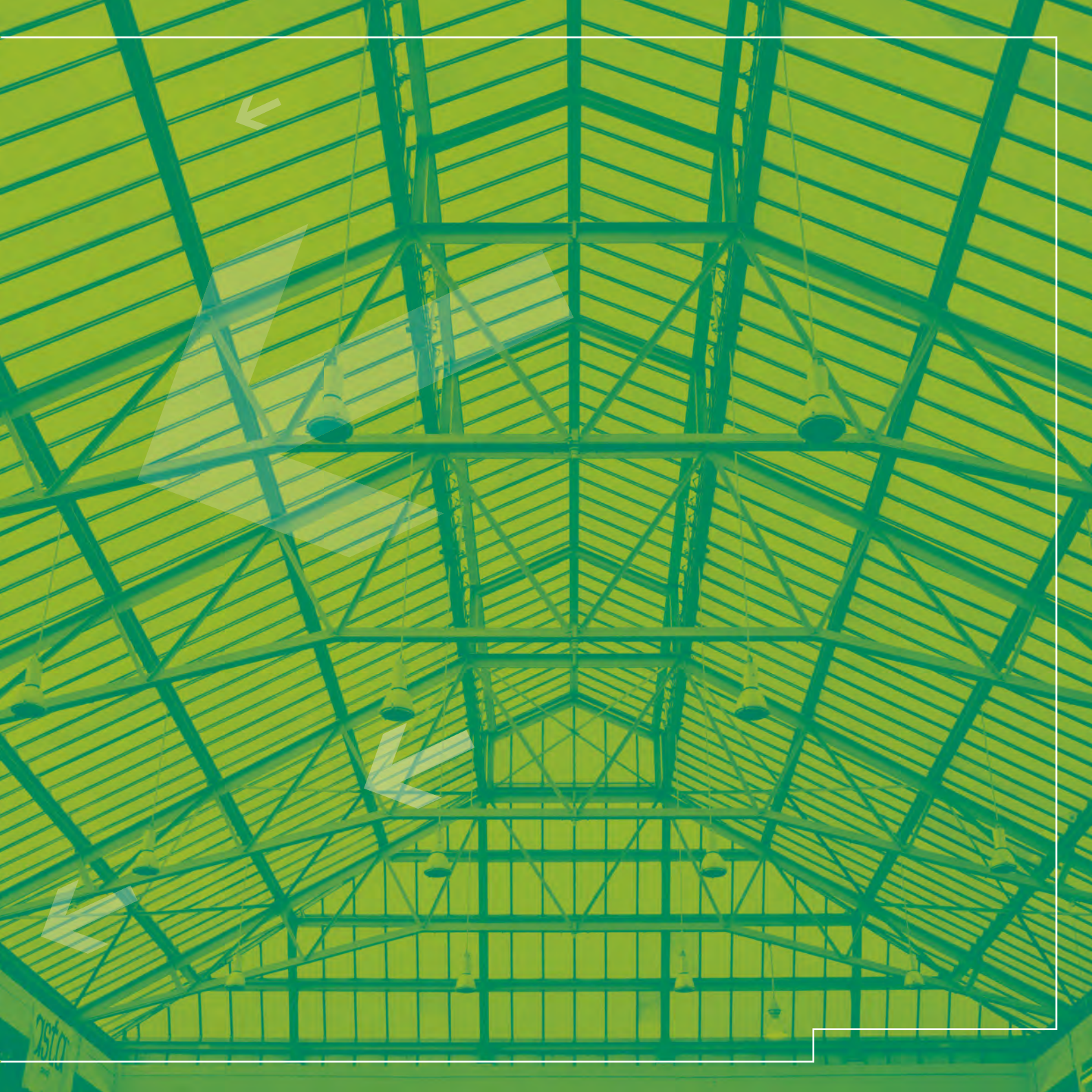
Im Kontext von „Kommunikation, Unterstützung und Umgang miteinander“ zeichnen sich unsere Führungskräfte dadurch aus, *dass sie ...*

- sich im persönlichen Umgang wertschätzend, respektvoll und höflich verhalten und in der Kommunikation zwischen einer Sache und der Person unterscheidend (**Respekt und Wertschätzung**);
- verlässlich handeln (**Verbindlichkeit**);
- mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertrauensvoll zusammenarbeiten sowie deren vertrauensvolle Zusammenarbeit untereinander und mit anderen Arbeitsbereichen im Haus fördern (**vertrauensvolle Zusammenarbeit und Vernetzung**);
- mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Basis transparenter Regeln, die für alle gelten, umgehen und Ungleichbehandlungen entgegenwirken (**Fairness und Transparenz**);
- verhaltens- und aufgabenbezogene Erwartungen vermitteln (**Klarheit über Erwartungen**) und die geleistete Arbeit anerkennen (**Anerkennung**);
- mit Problemen, Risiken, Konflikten und Fehlern aktiv sowie offen, konstruktiv und sachbezogen umgehen (**aktiver Umgang mit Problemen und Konflikten**) sowie verhaltens- und aufgabenbezogene Kritik bei gegebenem Anlass zeitnah, sachlich und im persönlichen Gespräch ausdrücken (**konstruktive Kritik**);
- bei arbeitsbezogenen und persönlichen Belangen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechbar sind (**Ansprechbarkeit**);
- im Rahmen der Fürsorgepflicht von Vorgesetzten die Belastbarkeit sowie die gesundheitliche und familiäre/private Situation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team beachten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (**Wahrnehmung von Fürsorge / Vereinbarkeit von Beruf und Familie**);

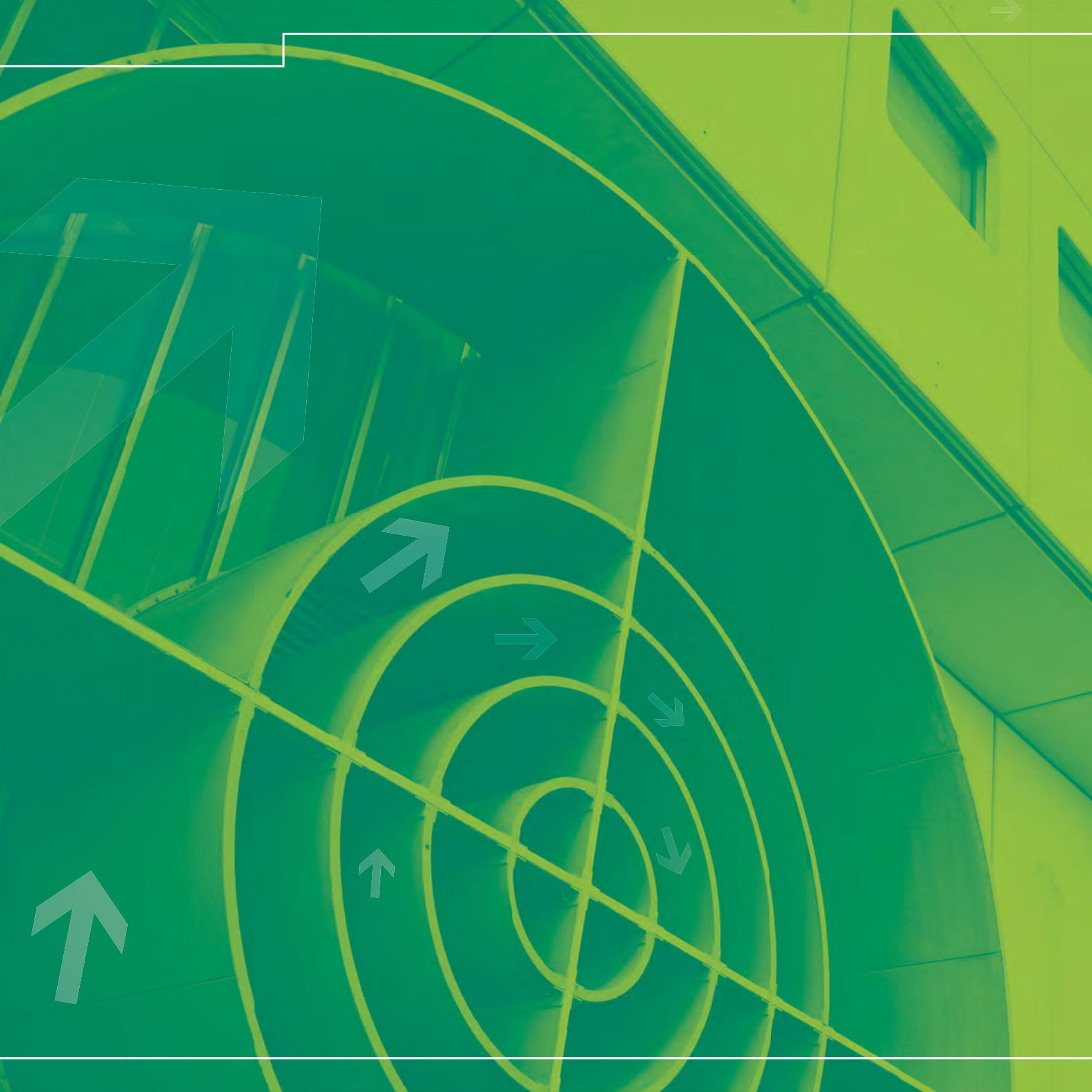


- die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Potenziale des Teams als Ganzem erkennen und im Rahmen der Möglichkeiten entwickeln: Stärken stärken und mit Defiziten konstruktiv umgehen **(Personalentwicklung)** und die soziale Anbindung und fachliche Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Team und in die Universität unterstützen **(Inplacement)**;
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Sinn der übertragenen Aufgaben begründen **(Einordnung von Aufgaben)**, Veränderungsprozesse gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten sowie diese bei der Wahrnehmung neuer Aufgaben unterstützen **(Unterstützung im Wandel)**;
- aktiv zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Bielefeld beitragen **(Gleichstellung)**;
- sich der Bedeutung von Vielfalt für die Universität Bielefeld bewusst sind und diese fördern **(Diversität)**;
- sich ihrer Vorbildrolle bewusst sind **(Vorbildfunktion)** und bereit sind, das eigene Verhalten selbstkritisch zu reflektieren, **(kritische)** Rückmeldungen zulassen und bereit sind daraus zu lernen **(Selbstreflexion)**.



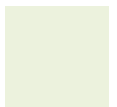


2510



Die Orientierungen beinhalten Aspekte, die nicht nur für
Leitungskräfte, sondern für alle Mitarbeitenden gelten.
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen sich
dadurch aus, *dass sie ...*

- sich für die ihnen übertragenen Aufgaben und die Ziele der Universität einsetzen;
- verlässlich und verbindlich handeln;
- Verantwortung für einen zielgerichteten Umgang mit Ressourcen übernehmen;
- sich der Bedeutung fortlaufender Lernprozesse für den Erfolg der Universität und der eigenen Arbeit bewusst sind;
- an notwendigen Veränderungsprozessen aktiv mitarbeiten;
- sich über wichtige Vorgänge in der Universität angemessen informieren sowie ihre Kompetenzen in Beratungs- und Entscheidungsprozesse engagiert einbringen;
- sich im persönlichen Umgang wertschätzend, respektvoll und höflich verhalten und in der Kommunikation zwischen einer Sache und der Person unterscheiden;
- mit Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Arbeitsbereichen im Haus vertrauensvoll zusammenarbeiten;
- mit Problemen, Risiken, Konflikten und Fehlern aktiv sowie offen, konstruktiv und sachbezogen umgehen;
- verhaltens- und aufgabenbezogene Kritik bei gegebenem Anlass zulassen und bereit sind, daraus zu lernen;
- die soziale Anbindung und fachliche Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Team und in die Universität unterstützen;
- aktiv dazu beitragen, dass die Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Bielefeld realisiert wird;
- und sich der Bedeutung von Vielfalt für den Erfolg der Universität Bielefeld bewusst sind und diese fördern.





Feedback

Möchten Sie Feedback zu Ihren Erfahrungen mit den Orientierungen geben? Sind die Orientierungen für Ihre Leitungsarbeit hilfreich? Unterstützen sie die gute Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Sehen Sie Verbesserungspotential? Das Zentrum für Entwicklung und Management von Personal und Organisation (ZEMPO) freut sich über Ihre Rückmeldung.

Sie erreichen uns unter → feedback-orientierungen@uni-bielefeld.de

Beratung und Unterstützung

Leitungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bielefeld können jederzeit vertrauliche, individuelle und professionelle Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen. Wenden Sie sich dazu an die Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte: → www.uni-bielefeld.de/beratungsstelle-ma-fk

