



# Amtliche Bekanntmachungen

---

Jahrgang 2013

Nr. 48

Rostock, 22.10.2013

---

Führungsleitlinien der Universität Rostock vom 14. Oktober 2013

# Führungsleitlinien der Universität Rostock

*Für alle Mitglieder der Universität mit Führungsverantwortung sind diese Führungsleitlinien Grundlage ihres kooperativen Führungshandelns und verbindlicher Handlungsrahmen.*

*Die Leitlinien sollen Führungskräften aller Bereiche und Ebenen helfen, Führungsaufgaben im Interesse der Universität und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich wahrzunehmen und die Zusammenarbeit ständig weiterzuentwickeln.*

## Identifikation

Die Führungskräfte der Universität sehen sich dem Leitbild der Universität verpflichtet und nehmen ihre besondere Verantwortung gegenüber den Universitätsmitgliedern bewusst wahr.

Die Führungskräfte identifizieren sich mit den Zielen sowie der strategischen Ausrichtung der Universität und vertreten diese nach innen und außen. Sie beteiligen sich aktiv an ihrer Gestaltung.

Die Führungskräfte setzen die Grundsätze der Vielfalt und Wertschätzung in ihren Verantwortungsbereichen um und schaffen somit die Voraussetzung für die Entwicklung von familienfreundlichen, gesundheitsfördernden und interkulturellen Rahmenbedingungen.

Dies wird durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Regeln und Normen der Organisationskultur respektieren, beachten und einhalten.
- Gemeinsame Ziele der Universität Rostock insgesamt unterstützen.
- Offenheit gegenüber Veränderungen zeigen.
- Beiträge zur Gesamtleistung und Weiterentwicklung der Universität leisten und dementsprechende Entscheidungen treffen.
- Aktive Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung fördern und wertschätzen.

## Verantwortung

Die Führungskräfte der Universität sind Vorbilder und zeichnen sich durch persönliche, soziale, methodische und fachliche Kompetenz aus.

Insbesondere entwickeln und stabilisieren sie ihre Fähigkeiten zu einem kooperativen Führungsstil sowie ihre Kompetenzen im Rahmen von Konfliktlösungsprozessen und im Umgang mit Kritik.

- Vorbildliches Verhalten praktizieren: authentisch, glaubwürdig, berechenbar, gerecht und fair handeln.
- Ansprüche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch gegen sich selbst gelten lassen.
- Entscheidungsverantwortung wahrnehmen: entscheidungsfähig, entscheidungswillig, aber auch Bereitschaft einmal getroffene Entscheidungen ggf. zu revidieren.
- Zusagen und Vereinbarungen einhalten.
- Selbstkritisch sein, stets bereit zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- Sach – und zielorientierte Entscheidungen anhand nachvollziehbarer Kriterien treffen.

- Sich für gesunde und familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen einsetzen.
- Soziale Verantwortung übernehmen, Sensibilität bei persönlichen Problemen zeigen sowie ggf. Hilfestellung anbieten bzw. vermitteln.
- Rückhalt bieten und die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Dritten vertreten.
- Fortbildungen zur Personalführung wahrnehmen.

### **Respekt und Wertschätzung**

Die Führungskräfte der Universität verhalten sich gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzend, fair und respektvoll. Sie übernehmen bewusst die Verantwortung für die Schaffung einer Arbeitskultur, die die Vielfalt der Kompetenzen und Persönlichkeiten anerkennt und fördert.

- Offen und ehrlich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgehen.
- Ernstnehmen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aufrichtiges Interesse an deren Meinung zeigen.
- Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und zeitnah anerkennen.
- Eigenverantwortliches und selbständiges Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.
- Kritik sachlich und konstruktiv persönlichkeitswährend äußern.

### **Kommunikation**

Die Führungskräfte der Universität kommunizieren vertrauensvoll, ehrlich und transparent.

Sie informieren aktiv, regelmäßig zeitnah und umfassend – zu familienfreundlichen Zeiten - ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit diese sich aktiv in die Gestaltungsprozesse einbringen können.

Sie treffen klare, nachvollziehbare sowie verbindliche Entscheidungen und übernehmen damit Verantwortung für das eigene Handeln.

- Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt einführen und einarbeiten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ziele überzeugen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen aktiv beteiligen.
- Eigenes Wissen und Erfahrungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben.
- Individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen.
- Interesse für zielorientierte Neuerungen und Veränderungen wecken.
- Kritik der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am eigenen Vorgehen zulassen und ernst nehmen, ggf. zur kritischen Rückmeldung ermuntern.
- Jährliches Mitarbeiterin-/Mitarbeiter-/ Vorgesetztengespräch nutzen.
- Konflikte als Chance zur Weiterentwicklung verstehen und produktiv damit umgehen.

## **Anspruch und Motivation**

Die Führungskräfte der Universität fördern durch ihr eigenes Engagement die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie steuern und gestalten ihre Arbeitsbeziehungen untereinander und in den Arbeitsgruppen, ermöglichen die gemeinsame Arbeit und entwickeln eine gesunde Reflexionskultur.

- Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung konsequent übertragen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung von neuen oder herausfordernden Aufgaben tatkräftig unterstützen und Erfolgserlebnisse vermitteln.
- Besondere Stärken und Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen und nachhaltig fördern.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarfsorientiert zur Fort- und Weiterbildung beraten und unterstützen.
- Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern realistische Ziele vereinbaren und deren konsequente Umsetzung kontinuierlich begleiten.
- Vertrauen entgegenbringen und einlösen.

## **Grundsätze für die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Der Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und seiner Anleitung zur Berücksichtigung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis muss besondere Aufmerksamkeit gelten:

- Die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses hat nach Leistungskriterien zu erfolgen. Diskriminierungen nach ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität sind unzulässig.
- Die Betreuerinnen und Betreuer sind verpflichtet, den wissenschaftlichen Nachwuchs aktiv fachlich zu unterstützen und zu fördern, damit die angestrebten Forschungsziele in der dafür vorgesehenen Zeit erreicht werden können.
- Während der wissenschaftlichen Ausbildungsphase ist auf die persönlichen und familiären Verhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses einzugehen. Es ist anzustreben, dass Kindererziehung und wissenschaftliche Arbeit vereinbar bleiben. Besondere Rücksicht ist zu nehmen im Falle von Behinderung.

Beschluss des Konzils vom 27. Juni 2012

Prof. Dr. Andreas Wree  
Präsident des Konzils

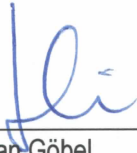
PD Dr. Petra Maier  
Vizepräsidentin des Konzils

Rostock, 14.10.2013



Prof. Dr. med. Wolfgang Schareck  
Rektor

Rostock, 14.10.2013



---

Prof. Dr. Stefan Göbel  
Prorektor für Studium, Lehre und Evaluation



---

Prof. Dr. Birgit Piechulla  
Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung



---

PD Dr. Bettina Eichler-Löbermann  
Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und  
Vielfaltsmanagement




---

Benjamin Pleban  
Studentischer Prorektor



---

Dr. Mathias Neukirchen  
Kanzler



---

Andreas Tesche  
Personaldezernent,  
Projektleiter familienfreundliche Hochschule