

Die Handlungen der Menschen leben fort in den Wirkungen

G. W. Leibniz

Gute Führung an der Leibniz Universität Hannover

Die Basis für gute Führung bildet der respektvolle, wertschätzende und vertrauensvolle Umgang miteinander. Eine erfolgreiche Universität zeichnet sich durch ein gelungenes Zusammenwirken ihrer Mitglieder in Forschung, Lehre und Verwaltung aus. Es entsteht durch hohe Motivation, Kreativität und Tatkraft ihrer Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte auf allen Ebenen.

Herausragende wissenschaftliche Leistungen gründen insbesondere in einer intelligenten Organisation der Forschungs- und Lehrtätigkeit, die auf einem wirksamen Management der wissenschaftlichen und administrativen Arbeitsabläufe beruht.

Gute Führung an der Universität fördert die Schöpferkraft wissenschaftlicher Tätigkeit. Sie steigert nicht nur die Lehr- und Lernfähigkeit aller Beteiligten in Forschung, Lehre und Verwaltung, sondern sorgt auch für eine Verbesserung der entsprechenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gute Führung findet statt im Spannungsfeld zwischen dem Wunsch sowie dem Erfordernis nach dezentralem, eigenverantwortlichem Handeln einerseits und der Notwendigkeit einer gemeinsamen Verantwortung für die Hochschulgemeinschaft andererseits.

Das erklärte Ziel der Leibniz Universität ist eine Führungskultur, die mit Leitlinien partnerschaftlicher Führung und Zusammenarbeit das Bewusstsein für die wechselseitige Verantwortung in der Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften weiter stärkt.

Diese Führungskultur soll transparente Kommunikations- und Entscheidungsprozesse fördern und somit nicht nur den Ideenreichtum und die Gestaltungskraft aller Beteiligten mehren, sondern ebenso ihre Freude an der Zusammenarbeit. Ziel der Führungsleitlinien ist es dementsprechend, ein gemeinsames Grundverständnis von Führungshandeln zu entwickeln und die Führungskräfte für die Bedeutung des Themas „Führung“ zu sensibilisieren. Die Leitlinien sollen zur Reflexion des eigenen Führungshandelns anregen und eine gemeinsame Grundlage für die unterschiedlichsten Führungssituationen, -funktionen und heterogenen Erwartungen verschiedener Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Universität bilden. Sie laden insbesondere ein, die geeigneten Voraussetzungen, Strukturen und Maßnahmen guter Führung durch eigenes Handeln zu schaffen.

Die Absicht guter Führung besteht darin, vorgegebene oder gemeinsam bestimmte Ziele durch eigenes, sozial akzeptiertes Handeln so zu gestalten, dass die Beteiligten sich mit den Aufgaben identifizieren und bestmögliche Ergebnisse erzielt werden können. Um die Zukunftsfähigkeit der Universität und ihrer Einheiten zu gewährleisten, haben die Führungskräfte den Auftrag, Strategien für ihre Einrichtung, für ihre Fakultät und für die Universität zu entwickeln, ggfs. anzupassen und gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzusetzen.

Die Führungsleitlinien nehmen ausdrücklich Bezug zum Leitbild der Leibniz Universität und weiteren grundsätzlichen Richtlinien der Universität, z. B. den Leitlinien für eine gute Promotionsbetreuung.

Die zehn

Führungsleitlinien

der Leibniz Universität Hannover

Wer führt,

1. übernimmt Führungsverantwortung und reflektiert das eigene Handeln.
Die Annahme der Führungsverantwortung ist wesentlicher Ausdruck der Selbstverwaltung einer selbstständigen Hochschule und Grundlage für eine gelungene Mitarbeiterführung.
2. setzt gute Führung durch die gemeinsame Entwicklung von Zielen sowie durch die klare und nachvollziehbare Begründung vorgegebener Ziele um.
3. gewährleistet eine klare, faire und transparente Aufgabenverteilung durch eine geeignete Arbeitsorganisation sowie durch gutes und flexibles Prozess- und Zeitmanagement.
4. kommuniziert kontinuierlich, aufgabenorientiert und klar.
5. gestaltet einen Rahmen, in dem sich Begeisterung und Wir-Gefühl weiter entwickeln können.
6. handelt nachvollziehbar, berücksichtigt Vielfalt und ist sich ihrer oder seiner Vorbildfunktion bewusst.
7. delegiert Aufgaben, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten entwickeln können, ist sich ihrer bzw. seiner Gesamtverantwortung jedoch bewusst.
8. ermöglicht und fördert Eigeninitiative und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gestaltungs- und Beteiligungsspielräume. Wer führt, setzt damit Anreize und erkennt das Erreichte an.
9. setzt sich für die individuell passende Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.
10. sieht Irrtümer als notwendige Möglichkeit der Entwicklung und Verbesserung und begründet so eine konstruktive Fehlerkultur, die auch einen lösungsorientierten und fairen Umgang mit Konflikten ermöglicht.