



Wozu: Transparenz und Offenheit lassen Entwicklungen und Ziele, Hintergründe von Entscheidungen und deren Auswirkungen sowie universitäre Zusammenhänge klar erkennen. Die Weitergabe von Entscheidungen und Vorgaben ist die Voraussetzung für eine sachgerechte und zügige Erledigung der Aufgaben. Dies ist die Voraussetzung für die fristgerechte und einheitliche Bearbeitung und fördert Zusammengehörigkeitsgefühl und Vertrauen.

Wie: Informationen werden offen, strukturiert und adressatengerecht kommuniziert. Regelmäßige Besprechungen werden in den Organisationseinheiten und auch über Hierarchieebenen hinweg durchgeführt. Eine allen zugängliche Informationsplattform wird mit den wesentlichen Entwicklungen, Zielen und Entscheidungen zur Verfügung gestellt.

Fort- und Weiterbildung

ist eine Selbstverständlichkeit für alle

Was: Wir sind offen für Neues und bereit, die fachliche und persönliche Weiterentwicklung aktiv zu fördern und uns kontinuierlich anforderungsorientiert weiter zu qualifizieren.

Wozu: Nur durch kontinuierliche Qualifizierung aller können die aktuellen und zukünftigen Aufgaben und Anforderungen sachgerecht wahrgenommen werden.

Wie: Wir informieren uns selbst und andere über Weiterbildungsmöglichkeiten, unterstützen sie und nehmen sie wahr. Der Fort- und Weiterbildungsbedarf wird regelmäßig ermittelt, die Behebung von Wissensdefiziten gegenüber der Führungskraft eingefordert und entsprechende Angebote wahrgenommen. Neu erlerntes Wissen wird für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe eingesetzt und an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben. Durch Nutzung eigener Wissensressourcen und deren Förderung werden berufliche Perspektiven geschaffen.

Fazit

Mit Einhaltung und Umsetzung unserer gemeinsam erarbeiteten Leitlinien sind wir in der Lage, hochwertige Leistungen zu erbringen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und gleichzeitig die Motivation zu fördern.

Kontakt

Technische Universität Braunschweig
Vizepräsident für Personal, Finanzen und Hochschulbau
Universitätsplatz 2
38106 Braunschweig
hvp@tu-braunschweig.de
www.tu-braunschweig.de

Ansprechpartnerin

Anke Formaniak
Zentrale Personalentwicklung
Bültenweg 88, 2. OG, Raum 206
38106 Braunschweig
Tel. +49 531 391-4358
a.formaniak@tu-braunschweig.de
www.tu-braunschweig.de/zpe

Leitlinien zu Führung & Zusammenarbeit

für die Zentralverwaltung der TU Braunschweig

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in 2009 sind die Leitlinien zu Führung und Zusammenarbeit als Ergebnis der gemeinsamen Arbeit von Führungskräften und Beschäftigten der Zentralverwaltung der TU Braunschweig entstanden, in 2016 wurden unsere Leitlinien in Führungskräfte-Workshops auch vor dem Hintergrund unseres neuen TU-Leitbildes aktualisiert. Sie dokumentieren, wie wir führen und zusammenarbeiten wollen und bieten für uns alle einen verbindlichen Handlungsrahmen, unabhängig davon, in welchem Bereich wir tätig sind und mit welchen Aufgaben wir uns befassen.

Mit diesen Leitlinien schreiben wir, die Führungskräfte, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fest, wie wir unsere Zusammenarbeit stärken und die Fähigkeit aller verbessern wollen, um zukünftigen Herausforderungen zu begegnen und unsere Leistungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Zusammen mit den Zielen und Werten der TU und dem Leitbild der Zentralverwaltung verpflichten wir uns, unsere gemeinsamen Ziele und unsere Entscheidungsprozesse an diesen Leitlinien auszurichten.

Ich möchte alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte auffordern, ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen selbstkritisch zu prüfen und an diesen Leitlinien auszurichten. Gemeinsam ist es unsere Aufgabe, die Leitlinien für die verschiedenen Bereiche der Verwaltung zu konkretisieren und in unserer täglichen Arbeit mit Leben zu füllen.

Dabei unterstütze ich Sie gern und freue mich auf regen Austausch hierzu mit Ihnen.

Dietmar Smyrek
Vizepräsident für Personal, Finanzen und Hochschulbau

Zusammenarbeit

erfolgt partnerschaftlich, konstruktiv und vertrauensvoll

Was: Wir gehen respektvoll miteinander um und schaffen eine offene, kreative Arbeitsatmosphäre. Unsere Grundhaltung ist positiv und auf die Zukunft ausgerichtet.

Wozu: Unser Erfolg ist davon abhängig, dass wir uns alle mit unseren jeweiligen Kenntnissen und Fähigkeiten einbringen, gegenseitig ergänzen und stärken. Der Teamgeist und das »Wir-Gefühl« werden gefördert, das führt zu Verbundenheit und steigert die Zufriedenheit der Einzelnen. Nur so können wir gemeinsam und verlässlich miteinander und nach außen agieren.

Wie: Wir denken über Organisationseinheiten und Hierarchieebenen hinweg, sind offen für neue Wege, handeln proaktiv, bringen eigene Ideen ein und stehen konstruktiver Kritik aufgeschlossen gegenüber. Wir sind bereit, an uns herangetragene Anliegen zielgerichtet und aufgabenorientiert zu bearbeiten und zur Problemlösung aktiv beizutragen. Im Umgang miteinander achten wir auf Freundlichkeit, Teamgeist, aktive Konfliktlösung und gegenseitige Wertschätzung. Dies erfolgt auf der Basis eines respektvollen Umgangs unter Berücksichtigung sozialer und individueller Unterschiede, getragen von konstruktiver Rückmeldung, Zuverlässigkeit und Vertrauen.

Führung

ist Leitung, Steuerung und Gestaltung

Was: Vorgesetzte üben ihre Führungsaufgabe partizipativ, engagiert, motiviert und motivierend aus. Sie nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg zum Ziel mit und beziehen sie rechtzeitig in ihre Entscheidungen ein. Betroffene Entscheidungen werden konsequent umgesetzt.

Wozu: Das Respektieren und Achten des Gegenübers, Gerechtigkeit, klare Aufgabenzuweisung, Entscheidungen, auf die man sich verlassen kann und deren Umsetzung nachvollziehbar und transparent ist, vermeiden Arbeitsblockaden, sparen Zeit, schenken Vertrauen und Sicherheit, sorgen für zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wie: Aufgaben werden klar definiert, Leistungen gefordert, gefördert, anerkannt und rückgemeldet. Führungskräfte qualifizieren sich für ihre Rolle, auch im Bereich der Konfliktlösung. Fachlich kompetent und authentisch übernehmen sie eine Vorbildfunktion und die Verantwortung. Führung heißt auch, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Verantwortung zu übertragen und bei Nichterfüllung der Anforderungen die notwendigen Konsequenzen zu ziehen. Zu den Aufgaben einer Führungskraft gehört es, die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen, die Fort- und Weiterbildung und den Informationsfluss zu sichern sowie grundlegende Informationen über Entscheidungen und Entwicklungen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen transparent zu machen. Das eigene Führungsverhalten ist kritisch zu hinterfragen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Recht zuzugestehen, ihre Anregungen und Wünsche einzubringen; diese sollen im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt werden. Führungskräfte geben ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Rückendeckung und eine wertschätzende Fürsorge. Sie achten darauf, dass Belastungen am Arbeitsplatz frühzeitig erkannt werden und nicht zu Fehlbeanspruchungen führen. Dies beinhaltet auch ein aktives Eingreifen bei Fehlleistungen, gesundheitlichen und suchtmittelbedingten Auffälligkeiten sowie die Berücksichtigung von individuellen Unterschieden und familiären Belastungen.

Information und Kommunikation

bilden die Basis für ein zielgerichtetes Handeln und erfolgreiche Zusammenarbeit

Was: Wir sorgen aktiv für bedarfsgerechte, zeitnahe, klare und umfassende gegenseitige Information und Kommunikation über alle Hierarchieebenen und Organisationseinheiten hinweg.