

Führungskräfte Leitlinien

Präambel

Diese Leitlinien bilden die Grundlage unseres Führungsverständnisses am HZI. Das einheitliche Verständnis guter Führung ist für die Motivation von Mitarbeitenden und damit für den Erfolg des HZI eine wichtige Grundlage. Die folgenden Leitlinien guter Führung orientieren sich am Leitbild des HZI und machen deutlich, was wir am HZI unter guter Führung verstehen.

1. Wir pflegen einen respektvollen, wertschätzenden und offenen Umgang mit unseren Mitarbeitenden und Kolleg:innen und leben eine positive Fehlerkultur

Wie

1. Führungskräfte wirken als Vorbild für offene Kommunikation und Wertschätzung indem sie Zeit investieren, zuhören, Vertrauen schenken, bilaterale Feedback-Kultur leben und aktiv Feedback einfordern und konstruktive Kritik zulassen.
2. Führung heißt Vertrauen aufzubauen, um die Ziele zu erreichen und im Rahmen der delegierten Aufgaben Verantwortung zu übertragen.
3. Aufgaben und Zuständigkeiten werden klar definiert und kommuniziert und es wird ein Bewusstsein für die Ziele geschaffen. Leistungen werden gefordert, gefördert, wertgeschätzt und zurückgemeldet.
4. Mit Fehlern wird konstruktiv und ohne Schuldzuweisungen umgegangen. Der Blick ist dabei immer nach vorne gerichtet, mit dem Ziel zu lernen.
5. Führungskräfte qualifizieren sich für den Führungsauftrag und die -aufgabe durch bedarfsgerechte Fortbildungen (s. unten „Umsetzung“).

2. Wir teilen unser Wissen und die Ressourcen zum gegenseitigen Nutzen

Wie

1. Wir bauen Netzwerke auf, pflegen und nutzen sie, um die HZI Strategien umzusetzen.
2. Wir informieren die Mitarbeitenden über Strategien und Ziele.
3. Wir teilen und führen Mitarbeitende in relevante Netzwerke ein.
4. Wir unterstützen und ermutigen unsere Mitarbeitenden, eigene Netzwerke zu generieren.
5. Wir geben unser Wissen systematisch und regelmäßig an unser Team weiter.

3. Wir sichern stabile Prozessabläufe durch Wissensmanagement

Wie

1. Unsere Prozesse werden nach den aktuellen und zukünftigen Anforderungen verständlich dokumentiert, evaluiert und entsprechend optimiert.
2. Wir schaffen Möglichkeiten zum Wissenstransfer und motivieren, diese zu nutzen.
3. Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihre Prozesse.

4. Wir arbeiten transparent, lassen an Entscheidungen partizipieren als Basis für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit

Wie

1. Wir fördern einen respektvollen Austausch, Kommunikation und Zusammenarbeit über Bereichs- und Hierarchiegrenzen hinweg
2. Informationen und Entscheidungen werden offen und nachvollziehbar kommuniziert.
3. Regelmäßige Interaktionen finden mit dem Ziel a) Informationsaustausch und/oder b) ergebnisorientierte Projektarbeit in den Organisationseinheiten und auch über Hierarchieebenen hinweg statt.
4. Es wird ausdrücklich zur Partizipation animiert, denn Partizipation schafft Vertrauen, stärkt Engagement und verbessert die Zufriedenheit.
5. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden intern sowie ggf. extern kommuniziert.
6. Wir nutzen regelmäßige Formate für Austausch und Beteiligung – auch über Bereichs- und Hierarchiegrenzen hinweg.

5. Wir sorgen uns um die ständige Weiterqualifizierung und Förderung von Kompetenzen unserer Mitarbeitenden

Wie

1. Wir erkennen Kompetenzen und fördern diese.
2. Eine ständige Weiterqualifizierung zur bestmöglichen Ausübung der Tätigkeiten unter Berücksichtigung persönlicher Kompetenzen wird ermöglicht
3. Eine vorübergehende Freistellung zur Teilnahme an Schulungen wird ermöglicht

6. Wir unterstützen Diversität, Inklusion, Gleichbehandlung

Wie

1. Wir setzen uns für Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung in allen Lebensphasen ein.
2. Chancengleichheit und Vielfalt werden bewusst bei Stellenbesetzungen, Beförderungen, Personalführung und im Rahmen der Weiterqualifizierung gefördert.
3. Wir nutzen und schaffen bei Bedarf neue Rahmenbedingungen für die Integration von Familie, Beruf und Gesundheit.

7. Wir fördern gesundes Arbeiten

Wie

1. Führungskräfte sind sich ihrer Fürsorgepflicht für die Mitarbeitenden bewusst
2. Wir schaffen ein gesundes Arbeitsklima in dem wir achtsam und fürsorglich miteinander umgehen.
3. Allen Mitarbeitenden wird ein innerbetriebliches Angebot zum Erhalt der Gesundheit zur Verfügung gestellt.
4. Wir unterstützen nach Möglichkeit gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung.
5. Es werden Informationen für Kontaktpersonen als Anlaufstellen für Fragen zur Mentalen Gesundheit zur Verfügung gestellt.

8. Wir handeln nachhaltig

Wie

1. Wir gestalten die Forschung wie auch alle unterstützenden Strukturen nach den aktuellen Erfordernissen von Nachhaltigkeit und Entwicklung.
2. Wir richten unser Handeln auf eine nachhaltige Entwicklung aus, indem wir bewusst reflektieren, zukunftsorientiert planen und entscheiden, sowie dazulernen.

Umsetzung

Die Umsetzung der FK LL wird u.a. durch Schulungen im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums (z.B. Interkulturelle Kompetenz, MAG führen, Kommunikation, gesundes Führen, Familie und Beruf, strukturierte Interviews durchführen (inkl. unconscious bias), Schutz vor sexueller Belästigung etc.) unterstützt. Entsprechende Evaluationen durch Feedbackkultur, 360 Grad, LOB Umsetzung, MAG können die Nachhaltigkeit unterstützen.