



KODEX FÜHRUNGSKULTUR DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG

Die Universität Heidelberg wird durch die Zusammenarbeit ihrer Mitglieder gestaltet. Grundlegend für eine gute Zusammenarbeit ist eine Führungskultur, in der Führungskräfte und Mitarbeitende ihre Verantwortung und Rollen annehmen. Eine solche Führungskultur ist transparent und verlässlich. Sie motiviert zur Mitwirkung, ermöglicht gemeinsame Entwicklung und unterstützt Initiative und Kreativität. Dadurch stärkt sie die Fähigkeit der Universität Heidelberg, exzellente Leistungen in Lehre, Forschung und Wissenstransfer zu erbringen.

Führung findet in allen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen statt. Hierzu gehören sowohl formelle als auch informelle Führungsverantwortung. Deshalb richtet sich dieser Kodex an alle Mitglieder der Universität. Er benennt Grundsätze, die für alle Bereiche der Universität gelten, und beschreibt die wesentlichen Elemente der Führungskultur, die wir als Universität Heidelberg gemeinsam anstreben. Alle Mitglieder der Universität tragen in jeweiligen Rollen verantwortlich zu einer gelungenen Führungskultur bei, indem sie

Offen kommunizieren.

Führungskräfte und Mitarbeitende stellen sicher, dass alle über die nötigen Informationen zum Verständnis und zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben verfügen. Dabei schafft eine auf Transparenz und Austausch bedachte Kommunikation Vertrauen, ermutigt zur Mitwirkung und ermöglicht es allen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen. Eine offene Kommunikation ist Voraussetzung für eine effektive Zusammenarbeit sowohl innerhalb als auch zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen der Universität.

Gemeinsam Ziele verfolgen.

Im Einklang mit dem Leitbild der Universität definieren Führungskräfte in Abstimmung mit ihren Mitarbeitenden konkrete Arbeitsziele und legen Prioritäten sowie eine verbindliche Aufgabenverteilung fest. Partizipation, Rollenklarheit und Verlässlichkeit unterstützen die Identifikation mit diesen Zielen und fördern die Motivation der Beteiligten, diese Ziele gemeinsam zu erreichen. Soweit Mitarbeitende eigenständige Aufgaben in Forschung und Lehre wahrnehmen, werden sie bei der selbstbestimmten Festlegung und Realisierung ihrer wissenschaftlichen Ziele unterstützt.

Verantwortung übernehmen.

Führungskräfte vertrauen ihren Mitarbeitenden Aufgaben zur eigenverantwortlichen Erledigung an und stimmen mit ihnen die hierfür nötigen Handlungs- und Entscheidungsspielräume ab. Im Sinne einer konstruktiven Fehlerkultur sprechen alle Beteiligten Probleme direkt an und suchen gemeinsam nach Lösungen. Alle sind für die Zielerreichung verantwortlich. Die Führungskräfte tragen die Gesamtverantwortung. Die Mitarbeitenden unterstützen die Führungskräfte und die Führungskräfte stehen für ihre Mitarbeitenden ein.

Wertschätzung zeigen.

Führungskräfte und Mitarbeitende würdigen ausdrücklich Engagement, Kompetenz und Leistung. Genauso wichtig ist die Bereitschaft aller Beteiligten, konstruktive Kritik zu üben und anzunehmen. Diese Rückmeldungen helfen Führungskräften und Mitarbeitenden sich professionell weiterzuentwickeln.

Weiterentwicklung fördern.

Die Mitglieder der Universität unterstützen lebenslanges Lernen durch die persönliche und fachliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und Führungskräfte. Sie werden dazu ermutigt, eigenverantwortlich an Herausforderungen zu wachsen.

Konflikte lösen.

Ungelöste Konflikte belasten Zusammenarbeit und Leistung. Deshalb stehen Führungskräfte und Mitarbeitende in der Pflicht, Konflikte angemessen anzusprechen und sich an der Konfliktlösung zu beteiligen. Falls nötig, nutzen sie hierzu die entsprechenden Hilfsangebote der Universität.

Fürsorglich handeln.

Führung beinhaltet Fürsorge. Führungskräfte setzen sich für adäquate Arbeitsbedingungen ein, sorgen für eine faire Arbeitsverteilung und stellen sicher, dass Mitarbeitende über die notwendigen Ressourcen zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen. Alle Führungskräfte und Mitarbeitende achten die physische und psychische Gesundheit und die Persönlichkeitsrechte ihrer Kolleg:innen.

Chancengerechtigkeit fördern.

Vielfalt und unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven sind ein Gewinn für die Universität. Deshalb fördern alle Universitätsmitglieder ein diverses, chancengerechtes und inklusives Umfeld, das flexibel auf die Bedürfnisse und Lebenslagen Einzelner eingeht. Führungskräften kommt hier eine besondere Verantwortung zu.

Die Universität Heidelberg unterstützt Führungskräfte und Mitarbeitende darin, diese Führungskultur zu leben und den vielfältigen Anforderungen an ihre Rollen gerecht zu werden.