



Nach einem Auftakt-Workshop am 9. November 2021 mit Dekaninnen und Dekanen, den Leiterinnen und Leitern zentraler Einrichtungen und Abteilungen erarbeitet durch die „AG Führungsleitlinien“ (Prof. Dr. Sebastian Kürschner, Prof. Dr. Martin Schneider, Dr. Anna Marcos Nickol, Alexander Würth, Dr. Jennifer Dobschenzki). Verabschiedet durch den Hochschulrat (5. Mai 2022), den Senat (11. Mai 2022) sowie durch die Hochschulleitung (31. Mai 2022).

Herausgegeben von der Präsidentin der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt  
 Gestaltung: Brigitte Hardt, Stabsabteilung Kommunikation und Marketing, Titelbild Sophia Hardt  
 Redaktion: Dr. Jennifer Dobschenzki  
 Publiziert: Juni 2022



# Leitlinien guter Führung

## an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt



### Leitlinien guter Führung an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

In ihrem Leitbild stellt die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) die Person in den Mittelpunkt. Die Talente und Potenziale derjenigen, die bei uns forschen, lehren, lernen und arbeiten, sind unser wichtigstes Fundament – unabhängig von Religion oder Weltanschauung, Nationalität, ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung und Alter. Der respektvolle, wertschätzende und vertrauensvolle Umgang miteinander bildet die Basis für gute Führung an unserer Universität. Führungskräfte an der KU handeln nach den Werten und Zielen des Leitbilds. Sie tragen zu einem gelingenden Miteinander bei. Sie denken über die organisatorischen Grenzen des eigenen Verantwortungsbereichs hinaus und haben auch andere Abteilungen, Bereiche und Organisationseinheiten im Blick. Ihnen ist bewusst, dass sie die KU auch nach außen in der Öffentlichkeit vertreten.

Die folgenden Leitlinien sollen helfen, Führungsverantwortung im Sinne des Leitbilds der KU wahrzunehmen. Die darin beschriebenen Handlungs- und Verhaltensweisen sind drei zentralen Aufgaben von Führungskräften zugeordnet:

- Verantwortung übernehmen und Entscheidungen treffen
- eine Kultur der Wertschätzung und des Vertrauens schaffen
- transformative Lern- und Entwicklungsprozesse ermöglichen

Die Führungsleitlinien sind das Ergebnis eines partizipativen Prozesses. Sie gelten für alle Personen, die an der KU Führungsaufgaben innehaben. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Sinne dieser Leitlinien werden die Führungskräfte der KU durch ein umfassendes Fortbildungsangebot institutionell unterstützt.

Klimaneutrales Druckerzeugnis | durch CO<sub>2</sub>-Ausgleich | www.natureOffice.com/DE-zz5-LKRGHXU



## Verantworten – Entscheiden

**Führungskräfte der KU übernehmen Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Umsetzung der Aufgaben und für die gesamte Organisationseinheit.**

Führungskräfte an der KU

- sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und reflektieren das eigene Handeln und Entscheiden
- sorgen für eindeutige Zuständigkeiten und eine nachvollziehbare Aufgabenverteilung
- entwickeln gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern klare und realistische Ziele und kontrollieren die Erreichung der Ziele fair und transparent
- kommunizieren ziel- und aufgabenorientiert und sind auch bereit, Verantwortung zu übertragen und Ergebnisse einzufordern
- achten auf ein flexibles und effizientes Prozess- und Zeitmanagement
- führen regelmäßige Mitarbeiter- und Teamgespräche
- stärken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Rücken, schützen sie vor unberechtigten Schuldzuweisungen und stehen zu ihrer Gesamtverantwortung
- sorgen für eine positive Fehlerkultur, die auch das eigene Verhalten einschließt
- treffen Entscheidungen im Sinne des Leitbilds der KU

Verantworten – Entscheiden

## Wertschätzen – Vertrauen

**Führungskräfte der KU begegnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzend und respektvoll und stellen einen Umgang auf Augenhöhe sicher. Sie haben Vertrauen in die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung.**

Führungskräfte an der KU

- kommunizieren respektvoll und ergebnisorientiert
- fördern die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eröffnen Gestaltungs- und Beteiligungsspielräume und erkennen das Erreichte an
- haben Vertrauen in die Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nehmen deren Selbsteinschätzung sensibel wahr
- haben Geduld und lassen ausreichend Zeit für den Aufbau einer Vertrauenskultur
- setzen sich für eine passende Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein
- geben regelmäßig ehrliches, konstruktives und wertschätzendes Feedback und holen auch Feedback zur eigenen Person ein
- stärken den Teamgeist und fördern aktiv die Entwicklung eines Wir-Gefühls
- schaffen niederschwellige Räume auch für informelle Kommunikation

Wertschätzen – Vertrauen

## Lernen – Weiterentwickeln

**Führungskräfte der KU ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Neues zu entwickeln und verstehen den jeweiligen Verantwortungsbereich als eine lernende Organisation.**

Führungskräfte an der KU

- hinterfragen Prozesse und Arbeitsweisen und ermutigen zu deren gemeinsamer Weiterentwicklung oder Umgestaltung
- ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, innovativ zu sein und über das Gewohnte hinaus zu denken
- fördern eine konstruktive Fehlerkultur, die einen lösungsorientierten Umgang mit Konflikten ermöglicht
- sehen die Bearbeitung von Krisen und Umbrüchen als wichtige Faktoren eines Lernprozesses an
- nutzen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Sinne dieser Leitlinien das umfassende Fortbildungsangebot der KU

Lernen – Weiterentwickeln