

1 Verantwortung

Führungskräfte erfüllen ihre Aufgaben verantwortungsvoll im Sinne und im Wohle der gesamtuniversitären Ziele. Sie nehmen ihre Vorbildfunktion wahr und fördern eine Kultur verantwortungsvollen, respektvollen und teamorientierten Handelns bei allen Beschäftigten. Fairness, Integrität und rechtskonformes Handeln gehören zu den Grundfesten des Führungshandelns. Die Fürsorgepflicht umfasst die Umsetzung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorgaben sowie die angemessene Delegation von Aufgaben. Bei Überschneidungen von Beschäftigungs- und Betreuungsverhältnissen (z.B. bei Promotionen) agieren sie sensibel und respektieren die jeweiligen Rollenanforderungen. Ein verantwortungsvolles Führungshandeln erfordert regelmäßige Selbstreflexion und die selbstkritische Anpassung an aktuelle Entwicklungen. Die DSHS unterstützt ihre Führungskräfte bei der Umsetzung.

2 Kommunikation

Wertschätzende Kommunikation ist die Basis für tragfähige Arbeitsbeziehungen. Führungskräfte fördern eine vertrauensvolle und respektvolle Kommunikation sowie die Zusammenarbeit im Team. Sie informieren klar, transparent und zeitnah zu Aufgaben, Bewertungen und Veränderungen. Teaminterner sowie bereichsübergreifender Austausch wird gezielt unterstützt.

3 Umgang mit Konflikten

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und bieten Chancen zur Weiterentwicklung. Führungskräfte erkennen Konflikte frühzeitig und sprechen diese an. Sie schaffen Strukturen zur Konfliktbewältigung, fördern eigenverantwortliche Lösungen und greifen bei Bedarf auf Unterstützung zurück. Auch in schwierigen Situationen zeigen sie Respekt und fördern den konstruktiven Austausch.

4 Gleichstellung und Diversität

Führungskräfte fördern aktiv Chancengleichheit und ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt als Stärke gesehen wird. Sie achten auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gewähren, wo möglich, flexible Arbeitszeiten und unterstützen Mitarbeitende in besonderen Lebenslagen. Richtlinien zur Gleichstellung werden konsequent umgesetzt und Einstellungen erfolgen transparent. Führungskräfte schaffen ein Klima, in dem Diskriminierung keinen Platz hat.

5 Veränderung und Förderung

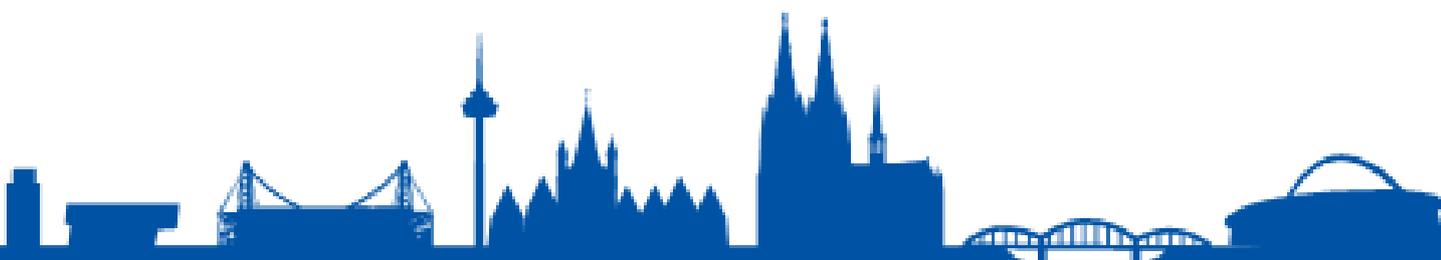
Führungskräfte fördern die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden, indem sie individuelle Potenziale berücksichtigen und klare Erwartungen formulieren. Sie schaffen Raum für neue Ideen, wägen zwischen Bewährtem und Innovation ab und gestalten aktiv Veränderungsprozesse. Führungskräfte bieten den Mitarbeitenden Gestaltungsspielräume. Fehler werden als Lernchancen genutzt, und es erfolgen Hilfestellungen zur Optimierung.

6 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil des Führungsverhaltens. Führungskräfte gehen verantwortungsbewusst mit den Ressourcen der Universität um; dies beinhaltet den schonenden Umgang mit ökologischen, sozialen und ökonomischen Ressourcen. Führungskräfte schaffen Strukturen, die an gemeinwohlorientierten und zukunfts-fähigen Lösungen ausgerichtet sind.

7 Gesundheitsförderung

Führungskräfte unterstützen gesundheitsorientierte Maßnahmen und gestalten gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Arbeits- und Rahmenbedingungen in ihrem Bereich gesundheitsförderlich. Sie bemühen sich, Überlastung frühzeitig zu erkennen, thematisieren Belastungen offen und entwickeln bei Überlastung gemeinsam tragfähige Lösungen. Pausen- und Erholungszeiten werden unterstützt, eine gesunde Balance zwischen Anforderungen und den individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden wird intendiert. Indem Führungskräfte auf gesundes Verhalten achten, fördern sie eine Arbeitsatmosphäre, die Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und psychischer Stabilität aller zuträglich ist.



1 Verantwortung

Siehe auch:

- Hochschulentwicklungsplan S. 10f.
- Leitbild der Hochschulverwaltung S. 1f.
- Leitbild Studium und Lehre S.6
- Ordnung zum wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung (diverse Abschnitte)
- Gesamtkonzept für die Personalentwicklung S. 3ff.; S.10

2 Kommunikation

Siehe auch:

- Leitbild der Hochschulverwaltung S. 1f.
- Ordnung zum wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung (diverse Abschnitte)
- Gesamtkonzept für die Personalentwicklung S. 6; S.10

5 Veränderung und Förderung

Siehe auch:

- Hochschulentwicklungsplan S. 10f.
- Leitbild der Hochschulverwaltung S. 1f.
- Leitbild Studium und Lehre S.6
- Gesamtkonzept für die Personalentwicklung (diverse Abschnitte)

3 Umgang mit Konflikten

Siehe auch:

- Leitbild der Hochschulverwaltung S. 2
- Ordnung zum wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung (diverse Abschnitte)
- Betreuungsvereinbarung im Rahmen eines Promotionsvorhabens S.4

6 Nachhaltigkeit

Siehe auch:

- Hochschulentwicklungsplan S. 10f.; S.23f.
- Grundordnung der DSHS S.14f.
- Leitbild Studium und Lehre S.6

4 Gleichstellung und Diversität

Siehe auch:

- Hochschulentwicklungsplan S. 10f.; S. 22f.
- Grundordnung der DSHS S.13f.
- Leitbild Studium und Lehre S.6
- Ordnung zum wertschätzenden Verhalten und zum Schutz vor Diskriminierung (diverse Abschnitte)
- Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der DSHS

7 Gesundheitsförderung

Siehe auch:

- Hochschulentwicklungsplan (diverse Abschnitte)
- Dienstvereinbarung BGM
- Gesamtkonzept für die Personalentwicklung S. 9

