

Führen an der RWTH - Führungsgrundsatz

Führen an der RWTH bedeutet ein Zusammenspiel der Führungsaufgaben im Bereich Management und Personalführung mit den organisationalen Zielen, Werten und Strategien.



Management als Führungsaufgabe impliziert die strategische Planung, Steuerung und Kontrolle eines Führungsbereiches im Kontext der Organisationsentwicklung.

Dazu zählt die chancengerechte Gestaltung der Rahmenbedingungen für Arbeitsplatz, Arbeitszeit und die Arbeitsaufgaben, die unmittelbar Einfluss auf die Mitarbeitenden wie auch auf die Umsetzung der strategischen Ziele der Organisation nehmen.

Personalführung bedeutet die gezielte Förderung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unter Berücksichtigung ihrer persönlichen sowie gesundheitlichen Bedürfnisse.

Mit einer verantwortungsvollen Personalführung wird ein vertrauensvolles Arbeitsklima geschaffen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre eigenen Karrieren und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erfolgreich gestalten und gemeinsam an den Zielen der RWTH arbeiten.

Führung an der RWTH bedeutet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu inspirieren und zu befähigen, gemeinsam Entwicklungen zu initiieren und Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu Hochleistungen in Forschung und Lehre führen.

Unverzichtbare Elemente dabei sind:

- Toleranz und Achtung vor der Persönlichkeit und Lebenssituation jeder einzelnen Person zeigen,
- Chancengerechtigkeit bei Personalgewinnung und –auswahl und bei der Talent- und Karriereförderung umsetzen,
- Klarheit über Ziele schaffen und diese transparent kommunizieren,
- Strategische Ziele der RWTH mit denen des eigenen Bereiches und den Entwicklungszielen der Mitarbeitenden vereinen,
- Rahmenbedingungen unter Beachtung innerbetrieblicher Leitlinien und Regelungen gestalten,
- situativ nach Zeitpunkt, Situation und Bedürfnissen der Mitarbeitenden führen
- adäquat fördern und fordern,
- Verantwortung übertragen und Freiräume für selbstständiges Arbeiten schaffen,
- Selbstreflektiert handeln und regelmäßig Feedback einholen.

So wie wir der Vielfalt der Mitarbeitenden Rechnung tragen wollen, soll dies auch auf Führungspersönlichkeiten zutreffen. Jede Führungsperson soll und kann sich im Rahmen der organisationalen Ziele und Werte und der Leitlinien zum Führungshandeln persönlich weiterentwickeln, eigene Strategien zur Aufgabenbewältigung erarbeiten und ihre Rolle als Führungskraft gestalten. Das erfolgreiche Handeln einer Führungskraft wird gemessen an der Wirkung, die sie hinsichtlich der Management- und Personalführungsaufgaben erzielt.