



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Führungsleitlinien

der TU Dresden

Präambel













Die TU Dresden verfolgt das Ziel, eine Universitäts- und Führungskultur zu entwickeln und in allen Beschäftigungsbereichen umzusetzen, die von unseren Werten Transparenz, Wertschätzung, Redlichkeit, kreativer Innovationsfreude und Partizipation geprägt ist. Die Führungsleitlinien der TU Dresden sollen die Zusammenarbeit fördern und einen Beitrag zur individuellen und organisationalen Gesundheit leisten, indem sie allen Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag einen verlässlichen Orientierungsrahmen bieten.

Die Leitlinien sollen Personen mit fachlicher und personeller Führungsverantwortung aus Academia, Technik und Verwaltung in Führungssituationen stärken und ihnen Orientierung für das eigene Führungshandeln geben. Sie bilden das gemeinsame Verständnis unserer wertebasierten Führungskultur an der TU Dresden ab. Deshalb sollen sie gleichzeitig für die Verantwortung unserer Führungskräfte sensibilisieren und zu einer Auseinandersetzung mit dem gelebten Führungshandeln anregen.

Wir ermutigen alle Personen mit Führungsverantwortung, sich diesen Leitlinien zu verpflichten und diese in der täglichen Arbeit an der TU Dresden umzusetzen.



Dresden, den 31.08.2023

Die Leitlinien wurden in einem mehrstufigen, partizipativen Prozess mit Vertreter:innen aller Statusgruppen und verschiedener Führungsebenen gemeinsam entwickelt. Als Mitglieder des engeren Arbeitskreises unterzeichnen wir die Führungsleitlinien, um den Konsens und das gemeinsame Führungsverständnis der TU Dresden zu dokumentieren.

		
		Melanie Welt
		
M. M. Frick		
	W. Modler	
M. Haxelweinj	Rosa-Wolke	
K. Phil		
Beate Horn		
		
		

Führung an der TU Dresden zeichnet sich aus durch

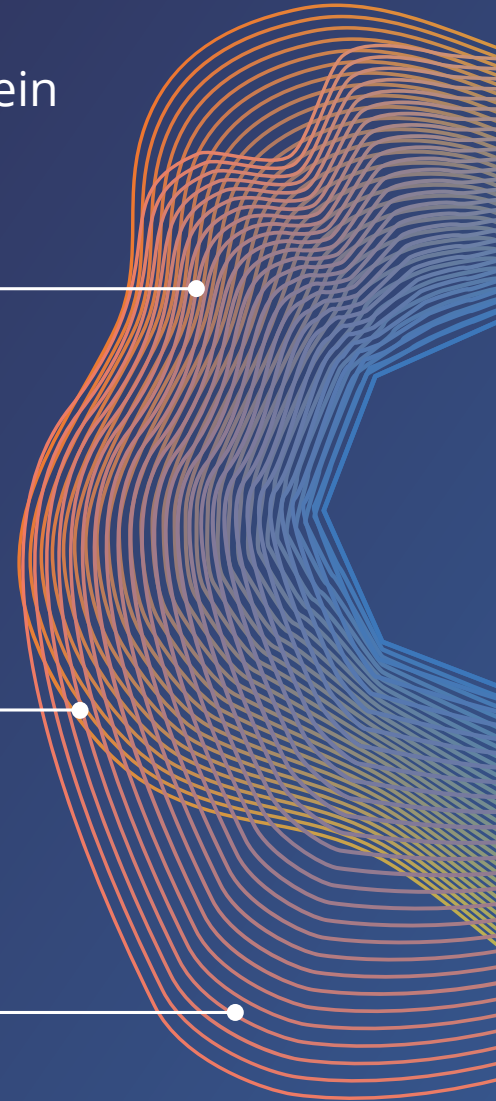
Führungsbewusstsein
Verantwortung
Verbindlichkeit



Organisieren
Delegieren
Steuern



Transparenz
Kommunikation





Diversity
Personalentwicklung



Wertschätzung
Team
Partizipation



Lern-Kultur
Umgang mit Fehlern
und Konflikten
Feedback





Führungsbewusstsein, Verantwortung, Verbindlichkeit

bedeuten bei uns:

- Wir sind uns unserer Führungsrolle und unserer Wirkung als Vorbild bewusst.
- Wir treffen Entscheidungen und begleiten deren Umsetzung.
- Wir vereinbaren Ziele und übernehmen Verantwortung. Wir handeln verbindlich und sind verlässlich.
- Wir nehmen uns die notwendige Zeit für Führung.
- Wir tragen getroffene Entscheidungen mit, wobei konstruktive Kritik willkommen ist.
- Wir schützen und stärken Personen, die von uns geführt werden, und nehmen unsere Fürsorgepflicht wahr.
- Wir achten auf uns selbst und nehmen entsprechende Angebote an.



Diversity, Personalentwicklung

bedeuten bei uns:

- Wir verstehen Vielfalt als Chance und betrachten Inklusion als Führungsaufgabe.
- Wir treten jeder Form der Diskriminierung entschieden entgegen.
- Wir nehmen die einzelne Person mit ihren Fähigkeiten, Kompetenzen, Entwicklungspotenzialen und ihrer Individualität wahr.
- Wir ermöglichen Handlungsspielräume im jeweiligen Aufgaben- und Kompetenzbereich und darüber hinaus.
- Wir fördern und entwickeln die Mitarbeiter:innen unter Berücksichtigung individueller Fähigkeiten und Bedürfnisse und universitärer Bedarfe.
- Wir sehen uns in der Verantwortung, berufliche Perspektiven zu eröffnen und weiterzuentwickeln.



Wertschätzung, Team, Partizipation

bedeuten bei uns:

- Wir schaffen eine respektvolle, vertrauensvolle und offene Kultur des Miteinanders.
- Wir entwickeln und stärken das Wir- und Verantwortungsgefühl in unserem Team durch teambildende und -fördernde Maßnahmen.
- Wir nehmen uns Zeit für den regelmäßigen Austausch und schaffen eine einladende Atmosphäre für die Belange unseres Teams. Wir hören zu, fragen bei Bedarf nach und geben unterschiedlichen Perspektiven Raum.
- Wir beziehen unser Team in Entscheidungen ein und bewältigen Herausforderungen gemeinsam. Dabei berücksichtigen wir den Handlungsrahmen mit seinen Möglichkeiten und Grenzen.
- Wir ermöglichen Partizipation an verschiedenen Projekten und fördern den Austausch und die Vernetzung.
- Wir wertschätzen Leistungen, indem wir diese anerkennen und sichtbar machen.
- Wir würdigen und feiern Erfolge.



Lern-Kultur, Umgang mit Fehlern und Konflikten, Feedback

bedeuten bei uns:

- Wir betrachten Veränderung, Probleme und Fehler als Chance und lernen stetig weiter.
- Wir ermutigen zu einer offenen Kommunikation über Fehler und Fehlentwicklungen und nutzen das Potenzial für individuelle, strukturelle und organisationale Verbesserungen.
- Wir reflektieren unser Handeln und entwickeln unsere (Führungs-) Kompetenzen weiter.
- Wir dürfen Unsicherheiten zeigen.
- Wir fördern die Selbstreflexion aller Beteiligten.
- Wir erkennen und analysieren Konflikte und übernehmen Verantwortung für die gemeinsame Lösungsfindung mit allen Beteiligten.
- Wir geben und nehmen regelmäßig konstruktives, respektvolles Feedback auf Sach- und Verhaltensebene.
- Wir suchen und nutzen interne und externe Unterstützung als Teil unserer Lernkultur.



Transparenz, Kommunikation

bedeuten bei uns:


- Wir pflegen und fördern eine respektvolle, klare und offene Kommunikationskultur auf Augenhöhe und über alle Hierarchieebenen hinweg.
- Wir schaffen zeitliche und räumliche Gelegenheiten für regelmäßige und spontane Kommunikation.
- Wir übermitteln relevante Informationen zielgruppengerecht, verständlich und barrierefrei.
- Wir sorgen dafür, dass Ziele und Strategien der verschiedenen Organisationsebenen stets bekannt sind und Beachtung finden.
- Wir schaffen eine klare Entscheidungsgrundlage.
- Wir kommunizieren Entscheidungen nachvollziehbar, dies schließt Informationen über Beteiligte und Entscheidungswege ein.



Organisieren, Delegieren, Steuern

bedeuten bei uns:

- Wir sorgen für das Erarbeiten zielorientierter Ergebnisse.
- Wir klären Prozesse und Rollen und dokumentieren diese.
- Wir priorisieren Aufgaben unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen und Ressourcen.
- Wir evaluieren regelmäßig Prozesse und passen diese an.
- Wir sind bereit, Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu übergeben.
- Wir fördern kreative Innovationsfreude und das Nutzen von Spielräumen und akzeptieren damit verbundene Risiken.



Wir danken allen Beteiligten, die sich im Prozess der Erarbeitung dieser Leitlinien eingebracht haben, für ihr Engagement und ihre vielfältigen Perspektiven und Impulse.

TU Dresden

Rektorin und Prorektorin Universitätskultur

📍 01062 Dresden

✉ fuehrungskultur@tu-dresden.de

➤ tu-dresden.de