

# Führungsgrundsätze der Universität für Weiterbildung Krems

## An Zielen orientieren

Als Führungskraft orientiere ich mich am strategischen Rahmen der Universität für Weiterbildung Krems und trage die (Mit-) Verantwortung dafür, dass die strategischen Ziele erreicht werden. Den Mitarbeiter\_innen werden die universitären Gesamtziele und deren Bedeutung für ihren unmittelbaren Arbeitsbereich erläutert. Dadurch wird Orientierung und Handlungssicherheit für die Mitarbeiter\_innen geschaffen.



## Entscheidungen treffen

Als Führungskraft nutze ich die definierten Entscheidungsspielräume und trage Verantwortung für Entscheidungen, die zielstrebig, zeitnah, angemessen und nachvollziehbar getroffen werden. Durch die Schaffung eines Rahmens, der die Mitarbeiter\_innen dazu ermutigt, unterschiedliche Standpunkte, Gedanken und Ideen einzubringen, werden gut fundierte Entscheidungen ermöglicht.



## Mitarbeiter\_innen wertschätzen und fördern

Als Führungskraft kenne ich die Fähigkeiten, Stärken und Interessen meiner Mitarbeiter\_innen. Die Mitarbeiter\_innen werden an der jeweiligen Aufgabengestaltung beteiligt. Das Arbeitspensum ist angemessen und bewältigbar. Die Arbeitsbedingungen berücksichtigen die heterogenen Lebensumstände. Die Unterstützung der Weiterentwicklung der Mitarbeiter\_innen entsprechend ihren Fähigkeiten, Stärken und Interessen ist selbstverständlich.



## Führungs- kompetenzen stärken

Als Führungskraft reflektiere ich mein Handeln regelmäßig. Im Sinne der Innovation werden Fehler als Chance gesehen. Ziel ist eine offene Fehler- und Lernkultur, in der Feedback geben und nehmen selbstverständlich ist. Die sich ändernden Rahmenbedingungen erfordern eine laufende Weiterentwicklung der Führungskompetenzen. Als Führungskraft lebe ich, was ich von meinen Mitarbeiter\_innen erwarte und achte auf meine eigene Arbeitsintensität.



## Bewusst kommunizieren

Als Führungskraft reflektiere ich die Kommunikations- und Entscheidungswege in meinem Zuständigkeitsbereich und kommuniziere Anliegen aller Art so rasch wie möglich. Durch transparente und ehrliche Kommunikation wird Verständnis, Vertrauen und Glaubwürdigkeit für das eigene Handeln geschaffen. Die verschiedenen Kommunikationskanäle werden bewusst verwendet. Im Fall von Spannungen oder Konflikten wird offen kommuniziert und zeitnah reagiert. Die Schaffung von Möglichkeiten zu informellem Austausch trägt zu einem guten Kontakt zwischen den Mitarbeiter\_innen bei.



## Diversität und Inklusion leben

Als Führungskraft schätze ich die unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven meiner Mitarbeiter\_innen und fördere die vielfältigen Potenziale. Die Diversität – Geschlecht und Geschlechtsidentität, kulturelle und ethnische Zugehörigkeit und Herkunft, Sprache, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, soziale und berufliche Stellung, Lebensform, politische Überzeugung, Behinderung, Betreuungspflichten, usw. – ist eine Bereicherung für die Zusammenarbeit. Die Rahmenbedingungen, in denen sich die Mitarbeiter\_innen in ihrer Diversität gleichberechtigt einbringen können, schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens.

