



Führungseitbild

www.studierendenwerk-stuttgart.de

Das bedeutet für uns ...

Chancengleichheit

- Chance für alle Beschäftigten, sich einzubringen
- Möglichkeit, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln
- Anwendung gleicher Bewertungs- und Beurteilungsgrundsätze nach transparenten Methoden, z.B. durch das Instrument der Leistungsbeurteilung

Diskriminierungsfreiheit

- geht über die verbrieften Rechte im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinaus
- keine Benachteiligung bei/ Akzeptanz von:
 - Aussehen, Sprache, Körperschmuck
 - Lebens-, Teilzeit- und Berufswelt-„Entwürfen“
- Diskriminierungsfreiheit schriftlich verankert in den Allgemeinen Arbeitsbedingungen und damit fester Bestandteil des Arbeitsvertrags

Gleichberechtigung

- die Führungskraft verpflichtet sich zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten auf der Sachebene
- die Sachebene steht im Verhalten der Führungskraft immer vor der persönlichen Sympathieebene

Prinzip „Gerechtigkeit“

- Beachten von Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften
- Anerkennen bestehender (Gesellschafts-)Normen
- Anerkennen allgemeiner moralischer Werte
- überzeugtes „Vorleben“ durch die Führungskraft

sinnvolle + konkrete Ziele

- die Ziele einer jeden Stelle finden sich in der Stellenbeschreibung
- Ziele sind individuell, je nach Abteilung und Funktion
- Ziele fördern die Verbesserung des Ist-Zustandes
- Ziele sind spezifisch, messbar, angemessen, relevant und terminiert (s.m.a.r.t.)

Ergebnisorientierung + Wirksamkeit

- die Führungskraft unterstützt die Beschäftigten dabei,
 - die Bedeutung der eigenen Arbeit zu erkennen
 - die Arbeit eigenverantwortlich gestalten zu können
- die Führungskraft behält die gesamtbetrieblichen Anliegen im Blick
- die Führungskraft vermittelt den Beschäftigten den gesamtwirtschaftlichen Blick und lebt diesen vor

Veränderung + Verbesserung

- Bewährtes anerkennen und stabilisieren
- den Beschäftigten Raum geben für Ideen und Anregungen
- sinnvoll verändern und Verbesserungen anstreben – aber nicht um jeden Preis
- als Führungskraft in Veränderungsprozessen für Sicherheit sorgen
- Fehler werden im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP):
 - akzeptiert
 - als Chance gesehen und genutzt
 - nicht sanktioniert

- Chancengleichheit
- Diskriminierungsfreiheit
- Gleichberechtigung
- Prinzip „Gerechtigkeit“

Werte
Umgang miteinander

- „Das offene Ohr“
- Information + Mitteilung
- Transparenz

Kommunikation
Gehört, gesehen werden

Ziele
Nutzen stiften, wirksam sein

Vertrauen
Wertschätzung füreinander

- sinnvolle + konkrete Ziele
- Ergebnisorientierung + Wirksamkeit
- Veränderung + Verbesserung

- Wertschätzung
- positive Arbeitsatmosphäre
- selbstbewusste Beschäftigte

„Das offene Ohr“

- aufmerksam sein gegenüber den Beschäftigten
- sich Zeit nehmen, zuhören und geduldig sein
- offen, aufgeschlossen und ernsthaft sein gegenüber:
 - Wünschen, Ideen, Anregungen
 - Ängsten, Sorgen, Nöten
- die Führungskraft trennt Sach- und Beziehungsebene und verhält sich entsprechend

Information + Mitteilung

- die Führungskraft informiert die Beschäftigten und Kollegen/innen proaktiv
- die Führungskraft hält Informationen nicht bewusst zurück und verwendet Informationen nicht manipulativ
- die Führungskraft benennt eigene Erwartungen in Verbindung mit der konkreten Information:
 - Wann wird „nur“ informiert?
 - Wann ist mit der Information ein Arbeitsauftrag oder eine Erwartung verbunden?

Transparenz

- die Beschäftigten kennen ihre Aufgabe und die konkrete Erwartung ihrer Führungskraft
- deutliches Feedback geben (eindeutig, konkret)
- die Führungskraft sorgt für Verlässlichkeit und Kontinuität
- die Führungskraft gibt Acht, dass
 - Verhalten
 - Entscheidungen
 - Strukturen für die Beschäftigten nachvollziehbar sind

Wertschätzung

- angemessene Förderung und Forderung der Beschäftigten
- Kompetenz der Beschäftigten anerkennen und eigenes Wissen sowie Fertigkeiten weitergeben
- Delegieren von Zuständigkeiten und Handlungskompetenzen als Führungsaufgabe verstehen
- Führungskräfte sind im eigenen Selbstverständnis:
 - Tippgeber/in
 - Trainer/in
 - Motivator/in
 - Begleiter/in
 - Coach

positive Arbeitsatmosphäre

- offener und freundlicher Umgang miteinander
- Führungsverhalten das Vertrauen und Kollegialität fördert
- Einbinden der Mitarbeiter durch Information und Delegation

selbstbewusste Beschäftigte

- ... sind unser erklärtes Ziel als auch das bewusst gewählte Menschenbild