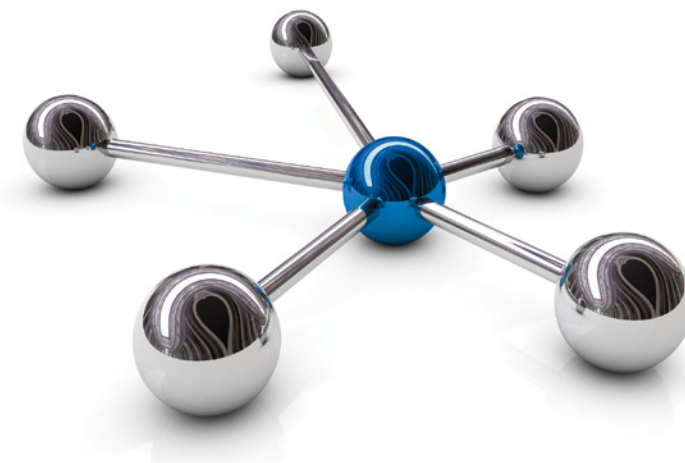


## KOMMUNIKATION

- ▶ Wir sind für unsere Mitarbeiter/innen stets so kurzfristig wie möglich ansprechbar.
- ▶ Im gemeinsamen Austausch verschaffen wir uns einen Überblick über die gegenseitigen Erwartungen. Wir benennen die an unsere Mitarbeiter/innen gerichteten Erwartungen eindeutig und so konkret wie möglich und achten darauf, dass diese angemessen und erfüllbar sind.
- ▶ Wir informieren unsere Mitarbeiter/innen regelmäßig und zeitnah über Entwicklungen, die für sie relevant sein könnten, und zeigen ihnen ihren Beitrag zu übergeordneten Zielen auf.
- ▶ Wir sind offen für Anregungen und Kritik, nehmen diese ernst, beseitigen die Ursachen berechtigter Kritik und ermutigen unsere Mitarbeiter/innen, uns auf Missstände aufmerksam zu machen.
- ▶ Wir bemühen uns aktiv, Konflikte zu lösen und erarbeiten mit allen Beteiligten Lösungsvorschläge.

## ENTSCHEIDUNG

- ▶ Entscheidungen in Führungsverantwortung erfordern einen klaren Handlungsrahmen, konkrete Ziele sowie die frühzeitige Einbeziehung unserer Mitarbeiter/innen. Sie sind Experten/innen auf ihrem Fachgebiet; wir schätzen ihr Wissen und fragen es aktiv nach. Die Gesamtverantwortung der Entscheidung verbleibt jedoch bei uns.
- ▶ Wir gestalten Entscheidungsvorgänge nachvollziehbar, kommunizieren unsere Entscheidungen und deren Grundlagen in verständlicher Weise und setzen unsere Beschlüsse zügig um.



## Kodex zur Mitarbeiterführung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

### Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Der Rektor  
Universitätsstraße 1  
40225 Düsseldorf

[www.hhu.de](http://www.hhu.de)

# Kodex zur Mitarbeiterführung

## PRÄAMBEL

---

Alle Mitarbeiter/innen der HHU – unabhängig von ihrer Position oder Funktion – wahren und fördern unsere gemeinsamen Werte Toleranz, Weltoffenheit und Freiheit. Unser tägliches Handeln, Kommunizieren und Entscheiden ist zu jeder Zeit transparent, aufrichtig und verantwortungsvoll. Unser Verhalten ist stets geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Mitmenschlichkeit, Respekt und Partnerschaftlichkeit.

Diesem Verständnis folgend, richtet sich der Kodex zur Mitarbeiterführung an alle Professoren/innen sowie an alle anderen Führungskräfte der Heinrich-Heine-Universität. Sie respektieren die Grundsätze des Kodex und handeln nach ihnen. In Konfliktsituationen besteht die Möglichkeit, die Ombudsperson der HHU einzubinden (▶ [www.hhu.de/ombudsperson](http://www.hhu.de/ombudsperson)).

Ungeachtet dessen, dass sich der Kodex an alle Professoren/innen sowie an alle anderen Führungskräfte richtet, gilt selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter/innen nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten gegenüber ihren Vorgesetzten haben, die sich z.B. aus dem Arbeitsvertrag, der Stellenbeschreibung und/oder den Zielvereinbarungen ergeben.

## VERSTÄNDNIS VON FÜHRUNG

---

- ▶ Führung beinhaltet die zielorientierte Interaktion und Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen. Sie dient der Koordination von Aufgaben, der Motivation der Mitarbeiter/innen und der Kontrolle von Arbeitsergebnissen. Die Professoren/innen und alle anderen Führungskräfte der Heinrich-Heine-Universität treffen Entscheidungen, fördern ihre Mitarbeiter/innen, tragen Verantwortung für die Mitarbeiter/innen sowie für die Universität und repräsentieren den von ihnen zu verantwortenden Bereich nach innen und außen.
- ▶ Führung beginnt bei uns, den Führungskräften der Heinrich-Heine-Universität. Wir können nur das von unseren Mitarbeitern/innen verlangen, was wir selbst zu leisten bereit sind. Durch fachliche Kompetenz und vorbildliches Handeln geben wir Orientierung und fördern ein positives Arbeitsergebnis.
- ▶ Wir reflektieren unser eigenes Handeln kritisch. Auch wir machen Fehler, und wir lernen aus ihnen. Wir begreifen Konflikte als Chance zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit, sprechen diese an und ermutigen auch unsere Mitarbeiter/innen, Probleme offen anzusprechen.
- ▶ Wir halten uns an Vereinbarungen.

## MOTIVATION UND FÖRDERUNG

---

- ▶ Mitarbeiter/innen verdienen unsere besondere Wertschätzung. Wir würdigen ihre Leistungen durch Lob und Anerkennung.
- ▶ Wir achten auf einen respektvollen und fairen Umgang mit unseren Mitarbeitern/innen. Kritik wird konstruktiv, sachgerecht und in angemessener Form vermittelt.
- ▶ Wir stellen sicher, dass die Leistungen unserer Mitarbeiter/innen nach außen transparent und korrekt kommuniziert werden. Wir achten darauf, dass ihr Anteil an gemeinsamen (wissenschaftlichen) Arbeiten und dem Gesamterfolg klar erkennbar ist.
- ▶ Wir fördern eigenverantwortliches und selbständiges Handeln und lassen Entscheidungsspielräume, wo diese möglich und erwünscht sind.
- ▶ Wir fördern nachdrücklich die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter/innen. Wir binden sie in neue Arbeitsbereiche ein und schaffen den nötigen Freiraum zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten. Wir unterstützen sie beim Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen und ermöglichen den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen.
- ▶ Wir betreiben die Entwicklung von Führungskräften und bereiten Mitarbeiter/innen auf zukünftige Führungsaufgaben vor.
- ▶ Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/innen nachdrücklich dabei, ihre Karriereziele zu erreichen. Insbesondere bei Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen achten wir sorgfältig darauf, dass wir sie nicht mit Aufgaben belasten, die das Erreichen der Karriereziele verzögern oder erschweren.