

Verwaltung der Universität Bonn

Ziele und Führungsgrundsätze



Leitbild und Handlungsmaximen

Leitbild der Universität Bonn

Die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität ist eine international operierende, kooperations- und schwerpunkt-orientierte Forschungsuniversität.

Universität bedeutet:

- Sie ist der Ort kritischer Reflexion und Tradition des Wissensbestandes, der Wahrheitssuche und der Gewinnung neuen Wissens.
- Sie respektiert und reflektiert die Wissenschaftsfreiheit als notwendige Entstehensbedingung für wissenschaftliche Erkenntnisse. Sie schützt ihre Wissenschaftler vor internen und externen freiheitseinschränkenden Zumutungen und ideologischen Zugriffsversuchen. Der Forschungsprozeß ist durch Regeln guter wissenschaftlicher Praxis geleitet.
- Sie bildet in ihren Fakultäten geisteswissenschaftliche, naturwissenschaftliche und lebenswissenschaftliche Disziplinen ab, die ein interdisziplinäres Gespräch zwischen Nachbardisziplinen und darüber hinaus ermöglichen. Zugleich gilt mit Blick auf die Ausbildung, daß nur mit Erfolg interdisziplinär arbeiten kann, wer eine Disziplin beherrscht.
- Sie ist eine partnerschaftliche Gemeinschaft von Forschenden, Lehrenden und Lernenden, die auf die Unterstützung von Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung angewiesen sind. Sie soll über die universitären Abschlüsse hinaus wirken.
- Der Wissenschaftsprozess setzt eine effiziente Leitungs- und Managementstruktur voraus, die dazu dient, den Entfaltungsraum der Wissenschaft in Forschung und Lehre zu sichern. Effektive Leitung setzt im Sinne kollegial organisierter Wissenschaft einen partizipativen Führungsstil voraus, der für die Entscheidungsfindung das Wissen aller am Forschungs- und Lehrprozeß Beteiligten einbindet.

Forschungsuniversität bedeutet für Forschung und Lehre:

- Sie sieht sich der Exzellenz in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre verpflichtet.
- Die Universität weiß, daß Grundlagenforschung für die Generierung neuen Wissens unverzichtbar ist. Auf dieser aufbauend leistet sie Beiträge zur anwendungsorientierten Forschung mit dem Ziel des Wissens-, Methoden- und Technologietransfers.
- Die Universität ist der Exzellenz verpflichtet. Die Forschungsstrukturen richten sich nach den Forschungsthemen und nicht primär nach Fach- und Fakultätsgliederungen. Das schließt die kooperierende Öffnung in Richtung auf andere universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen explizit ein.
- Für die Universität gilt nicht das Leitbild eines Unternehmens. Im Unterschied zu einem Unternehmen sind bei einer Universität wirtschaftliche Formalziele nur ein Mittel zur Erreichung ihres Sachziels, nämlich im Auftrag der Gesellschaft höchste Qualität an Forschung und Bildung bereitzustellen. Natürlich handelt die Universität wirtschaftlich, um die Ressourcen möglichst ungeschmälert für die Erfüllung ihrer Kernaufgaben einsetzen zu können.
- Die Universität bildet den Nachwuchs für akademische Berufe aus. Sie ist damit auf das Prinzip wissenschaftlicher Bildung verpflichtet, vermittelt also das Wissen darum, wie Erkenntnisse methodisch gewonnen werden, vermittelt die Befähigung zu kritischer Reflexion wissenschaftlicher Ergebnisse und befähigt die Absolventen dadurch, forschend eigenständige Problemlösungen für neue Fragestellungen zu erarbeiten.
- Unter der akzeptierten Bachelor-Master-Struktur bleibt die Ausbildung in der Bachelor-Phase forschungsorientiert im Sinne eines akademischen Studiums, die Master-Phase ist forschungsgeleitet.
- Es ist Aufgabe der Universität, die forschungsbegabten Absolventen und Absolventinnen an die Universität als wissenschaftlichen Nachwuchs zu binden. Ziel der Förderung des Forschungsnachwuchses ist die Erschließung der Begabungspotentiale für die Wissenschaft.

International kooperierende Forschungsuniversität bedeutet:

- Die Universität Bonn will mit ihren Forschungs- und Lehrleistungen international sichtbar und dadurch weltweit für Kooperationspartner attraktiv sein.
- Individuelle internationale Kooperationen der Forschenden sind dabei selbstverständliche Voraussetzung kompetitiv erfolgreicher Wissenschaft.
- Sie wirbt um begabte ausländische Studierende und versteht es als ihre Pflicht, diese zu einem erfolgreichen Abschluß zu führen.
- Sie fördert, gemeinsam mit ausländischen Partneruniversitäten, den Aufbau internationaler Studienprogramme mit gemeinsam anerkannten Abschlüssen.

Schwerpunktorientierte Forschungsuniversität bedeutet:

- Sie ist der Idee der universitas litterarum verpflichtet. Dieses Bekenntnis zur Volluniversität legt nahe, innerhalb der Fächer- und Angebotsvielfalt diejenigen Forschungs- und Lehraktivitäten besonders zu unterstützen, die zur internationalen Sichtbarkeit des betreffenden Faches und damit der Universität beitragen. Zugleich sind gemeinsame Strategien zu entwickeln, die die Forschungsstärke und Sichtbarkeit möglichst vieler Fächer der Universität erhöhen. Eine besondere Umsicht gilt bei Bewertung und Förderung „Kleiner Fächer“ mit Alleinstellungsmerkmalen.

1. Die Universität strebt nach Maßgabe der Rahmenbedingungen optimale Forschungsbedingungen für alle Fakultäten und ihre Wissenschaftler an.
2. Jede Professur verfügt über eine von der Universität bereitgestellte Grundausstattung. Daraus ergibt sich die Erwartung und Obliegenheit, daß jede Professur sich auf ihrem Gebiet mit hohem Engagement für das gemeinsame Ziel der Fortentwicklung des Standes von Wissenschaft und Forschung einsetzt. Kooperation und Kooperation ergänzen sich hierbei.
3. Aufbauend auf der Struktur von Fakultäten, Fachbereichen und Instituten fördert die Universität den Ausbau von Profil- und Schwerpunktbereichen in Form von insbesondere strategischen Verbänden für hochrangige Forschung. Dieses geschieht im Rahmen eines beweglichen Systems, das über Instituts- und Fakultätsgrenzen hinausreicht.
4. Die Festlegung der Profil- und Schwerpunktbereiche der Universität ist in einem angemessenen Zeitraum auf der Basis eines gemeinsam getragenen, zugleich die Belange und Möglichkeiten der einzelnen Fächer berücksichtigenden Kriterienkatalogs jeweils zu überprüfen und ggf. neu zu treffen. Dem gehen Beratungen über die optimale Ausrichtung der Universität zwischen den Fakultäten und dem Rektorat voraus.
5. Die Universität berücksichtigt bei der Verteilungsentscheidung über Ressourcen (Personal, Finanzmittel, Infrastruktur) den besonderen Bedarf der Exzellenzbereiche sowie der ausgewiesenen Profil- und Schwerpunktbereiche.
6. Ziel der Forschungsförderung ist es, international konkurrenzfähige Schwerpunktbereiche zu entwickeln und langfristig zu sichern. Möglichst viele Fächer sollen sich zumindest innerhalb der deutschen Forschungslandschaft in der jeweiligen Spitzengruppe positionieren.

7. Auf der Basis externer Bewertungsprozesse haben sich gegenwärtig folgende international sichtbare Exzellenz-, Profil- und Schwerpunktbereiche herausgebildet:

- Mathematik
- Ökonomie
- Physik/Astronomie
- Biowissenschaften, Genetische Medizin, Neurowissenschaften
- Chemie
- Philosophie/Ethik.

Hinzu kommen national herausragende Forschungsbereiche wie Geographie, Rechtswissenschaft u.a..

8. Die Universität entwickelt die vorhandenen Systeme der internen Forschungsförderung ständig weiter und unterstützt alle Fakultäten in ihren diesbezüglichen Bemühungen:

- Junge Forscher, Forschergruppen und Innovationsbereiche aus allen Forschungsrichtungen sollen über einen universitäts- oder fakultätsinternen Wettbewerb gezielt gefördert werden.
- Auf der Basis gemeinsam definierter Qualitätskriterien entwickelt die Universität ihre Anreizsysteme (z.B. Bonus-Systeme für Drittmittelwerbung, Publikation, herausragende Preise) weiter.
- Sie hält den Ausbau kompetitiver Vorgehensweisen auf allen Ebenen der Universität u.a. in Form von Leistungsorientierter Mittelverteilung (LOM) und internen Zielvereinbarungen für wichtig.

9. Alle förderrelevanten Maßnahmen (z.B. Leistungsüberprüfung, Ressourcenverfügbarkeit, Schwerpunktbewertung, Bonussysteme, Förder- und Anschubsysteme) erfolgen transparent für die Beteiligten.

10. Die Entwicklung tragfähiger Kooperationen mit Nachbarhochschulen und Forschungszentren wird aktiv gefördert.

11. Die Kooperation mit regional ansässigen Institutionen (z.B. UNO-Organisationen, Bundesministerien) und der Wirtschaft im Rahmen der allgemeinen Forschungsgrundsätze wird gesucht und unterstützt.

12. Die öffentlichkeitswirksame Vermittlung von Wissenschaft, Forschung und deren Ergebnissen wird ausgebaut.

Maximen zu Studium und Lehre

1. Exzellenz in der Lehre ist eine Voraussetzung dafür, bestqualifizierten Nachwuchs für die akademischen Berufe und die wissenschaftliche Laufbahn heranzubilden.
2. Angestrebt wird, das individuelle Leistungspotential eines jeden Studierenden optimal zur Entfaltung gelangen zu lassen. Dies erfordert in allen Fächern angemessene Betreuungsrelationen.
3. Das für die akademische Lehre geltende Prinzip „Bildung durch Wissenschaft“ verpflichtet jeden Hochschullehrer, Forschung und Lehre als gleichgewichtige Aufgaben wahrzunehmen.

4. Es ist Ziel der Universität, herausragende Lehre auf allen Ausbildungsstufen zu prämiieren. Die Universität wird hierzu einen Kriterien- und Maßnahmenkatalog entwickeln.

5. Eine Aufgabentrennung in Forschungs- und Lehrprofessuren findet grundsätzlich nicht statt. Das schließt zeitlich befristete Verschiebungen zwischen Forschungs- und Lehraufgaben nicht aus.

6. Junge Wissenschaftler sind entsprechend ihrem Ausbildungsstand an der akademischen Lehre zu beteiligen.

7. Die Universität Bonn richtet zur Auswahl von Studierenden studiengangs-differenzierte Verfahren ein. Diese können durch aktive Maßnahmen zur Gewinnung herausragender Studierender begleitet sein.

8. Bachelor-Studiengänge vermitteln ein breites Grundlagenwissen und fachliche Kompetenz. Sie sind forschungsorientiert und bereiten dadurch auf nachfolgende Master-Studiengänge vor. Auslandssemester sind in allen Studiengängen erwünscht.

9. Master- und Staatsexamensstudiengänge sind forschungsgeleitet. Ihre Absolventen sind qualifizierte Träger akademischer Berufe.

10. Die Universität Bonn bietet keine Bachelor-Studiengänge an, auf die nicht mindestens ein Master-Studiengang konsekutiv aufbaut.

11. Das breite Fächerangebot der Universität hilft den Studierenden, eine einseitige Studienfachorientierung zu überwinden. Der Einbezug des *studium generale* ist eine tragende Säule des universitären Bildungsangebotes.

12. Für die Promotionsphase wird die Universität ihr Angebot an Graduiertenschulen qualitätsorientiert ausbauen. Daneben sollen auch weiterhin individuelle Promotionen entsprechend der Fächerkulturen möglich sein.

13. Die Universität unterstützt die Einrichtung von Weiterbildungsstudiengängen, die in Kooperation mit der Berufspraxis angeboten werden.

14. Qualitätssicherung der Lehre durch Evaluation wird universitätseinheitlich durch das Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) nach den Vorgaben des „Bonner Modells“ durchgeführt.

15. Die Lehre wird durch eine universitätseinheitliche, elektronische Veranstaltungs- und Prüfungsorganisation unterstützt.

Maximen zur Universitätsleitung

Die „Leitungsphilosophie“ des Bonner Rektorats drückt sich in folgenden Einsichten und Annahmen aus:

Die gesetzlich vorgesehene Hierarchisierung der Leitungsstrukturen eröffnet als solche noch keine aussichtsreiche Strategie zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Universitäten. Vielmehr hat sich in der Vergangenheit das akademisch-universitäre Ordnungsprinzip des kollegialen und kooperativen Zusammenwirkens der unterschiedlichen Akteure auf zentraler und dezentraler Ebene bewährt und sollte bis zum Nachweis eines geeigneteren Modells auch für die Zukunft beibehalten werden.

Es entspricht universitärer Sachgesetzlichkeit und auch dem akademischen Selbstverständnis der Professoren als „Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens“ (Bundesverfassungsgericht), die Leistungs- und Ergebnisverantwortung bei den dezentralen Einheiten – Fakultäten, Institute, Lehrstühle – anzusiedeln. Zentralen Institutionen, insbesondere dem Rektorat, obliegt dagegen primär die Aufgabe des Koordinierens, Moderierens, Impulsgebens und des Setzens orientierender, standardisierender und qualitätssichernder Leitlinien und (Rahmen-) Vorgaben. Nur wenn das System einer dezentralisierten Verantwortungsstruktur in Einzelfällen oder generell versagt oder den Anforderungen des Leitbilds oder den Qualitätsvorgaben bzw. -erwartungen nicht genügt, kommt die Gesamtverantwortung des Rektorats zum Tragen; diese ist dann allerdings auch konsequent mit Führungsanspruch wahrzunehmen.

Dieses Führungsverständnis vorausgeschickt, sieht sich das Rektorat vorrangig folgenden Aufgaben und Zielen verpflichtet:

1. Personalrekrutierung

■ Das Ansehen einer Universität hängt entscheidend von der Reputation und Leistungskraft ihrer Wissenschaftler in Forschung und Lehre ab. Die Gewinnung hochqualifizierter Professoren – und in den Schwerpunktfächern die Gewinnung von Hochschullehrern mit höchster wissenschaftlicher Reputation – bedeutet unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen gerade für eine Forschungsuniversität wie die Bonner Universität die größte Herausforderung überhaupt.

■ Es gehört zu den Kernaufgaben der Fakultäten, den hohen Ansprüchen einer Forschungsuniversität durch eine qualitätsgeleitete Berufungspolitik gerecht zu werden.

■ Zu den vornehmsten Pflichten des Rektorats gehört es, die Fakultäten bei der Selbstergänzung ihrer Professorenschaft nach besten Kräften zu unterstützen und ggf. auch proaktiv im Sinne strategischen Personalmanagements auf geeignete Kandidaten werbend zuzugehen. Für teure Berufungen sind Finanzmittel in ausreichendem Umfang vorzuhalten.

2. Strategische Orientierung

■ Strategiebildung erfordert klare Vorstellungen darüber, welche Bereiche gestärkt werden sollen und welche Aufgaben und Felder besser anderen überlassen werden sollten. Die Setzung von Prioritäten und Posterioritäten ist eine gemeinsam mit dem jeweils betroffenen Dekanat oder mit der Fakultätskonferenz wahrzunehmende Kernaufgabe des Rektorats.

■ Eine strategische Aufgabe ersten Ranges wird es in gegebenem Zusammenhang sein, im Sinne des Profils der Universität (siehe Leitbild) die vorhandenen Schwerpunkte bestmöglich zu unterstützen und auszubauen und auf identifizierte Schwächen adäquat zu reagieren.

3. Qualitätssicherung

■ Fragen des Qualitätsmanagements gewinnen an Wichtigkeit und werden zunehmend integraler Bestandteil von Leitungsentscheidungen auf strategischer und auch auf operativer Ebene sein.

- Das Rektorat wird unter Einbeziehung des ihm unmittelbar als Stabseinrichtung zugeordneten Zentrums für Evaluation und Methoden die bisherigen Ansätze zur Qualitätssicherung systematisch ausbauen. Es wird auch externe Evaluationen veranlassen.

4. Ressourcengewinnung

- Jede Organisation – auch eine Universität – verfügt über „stille Reserven“ in Gestalt von nicht oder nicht hinreichend genutzten Möglichkeiten der Kostenreduzierung und/oder Einnahmesteigerungen. Der Globalhaushalt und die rechtliche Verselbständigung der Hochschulen bieten Anreize, Einspar- und Optimierungspotentiale aufzudecken und auszuschöpfen.

- Schon mit Blick auf rückläufige oder bestenfalls stagnierende Staatsfinanzierung des Hochschulbereichs müssen neue Finanzspielräume insbesondere durch den Ausbau von

Kooperationen mit privaten Akteuren geschaffen werden (Stiftungsprofessuren, Public-Private-Partnership etc.).

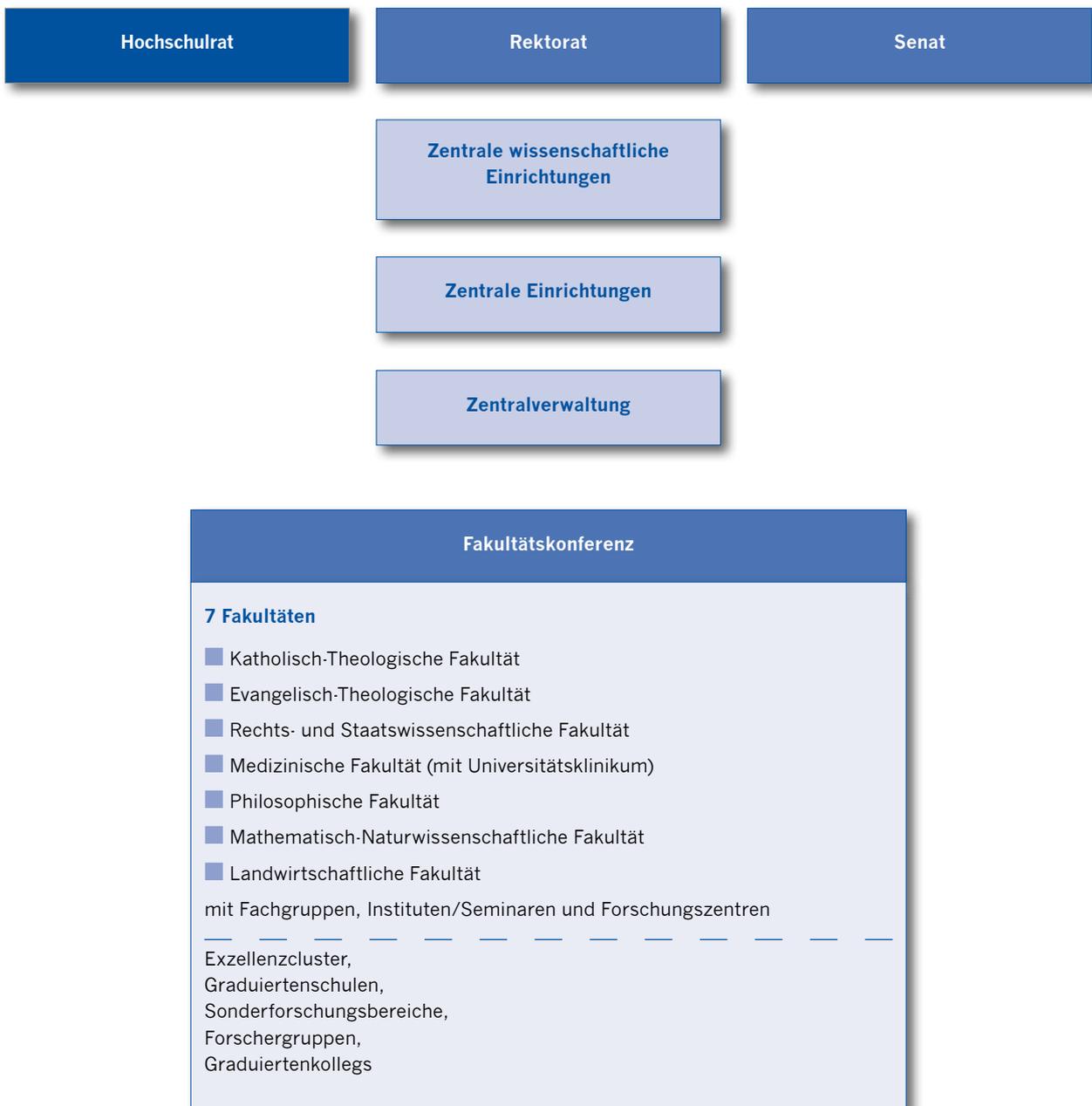
- Das Sponsoringgeschäft muß viel nachdrücklicher als bisher auf Rektoratsebene verfolgt werden.

5. Dezentralisierung

- Nach dem Subsidiaritätsprinzip sollen, wo immer dies sinnvoll und wirtschaftlich ist, bislang zentral wahrgenommene Aufgaben nach und nach dezentralisiert werden. Die schrittweise Budgetierung von zentralbewirtschafteten Mitteln, insbesondere von Personalmitteln, durch Verlagerung der Budgets auf die Fakultäten ist mittelfristig anzustreben.

- Mittelfristig müssen in den Fakultäten die Managementstrukturen verbessert werden, um den gewachsenen Anforderungen nach dem Hochschulfreiheitsgesetz besser gerecht werden zu können.

Struktur der Universität Bonn



Ziele und Standards der Universitätsverwaltung

Die Universitätsverwaltung versteht sich als Dienstleistungsorganisation und Ansprechpartner für die an der Universität vertretenen Wissenschaftler und Studierenden. Hieran richtet sie ihre Ziele, Strukturen und Arbeitsweisen aus. Als aktive und gestaltende Wissenschaftsverwaltung ist ihr Hauptziel das Schaffen optimaler institutioneller Bedingungen für Forschung und Lehre. Das Leitbild der Universität ist dabei Fundament und Ausgangspunkt ihres Handelns.

Die Verwaltung läßt sich von folgenden Qualitätsstandards leiten:

- Schnelligkeit
- Flexibilität
- Wirtschaftlichkeit
- Zuverlässigkeit und Planbarkeit
- Sachangemessenheit

An diesen Standards will sie sich messen lassen.

Führungsgrundsätze für den Bereich der Universitätsverwaltung

Zu einer erfolgreichen Universität gehört immer auch eine leistungsstarke Verwaltung. Un abdingbare Voraussetzung für eine leistungsstarke Verwaltung und damit für das Erreichen der gesteckten Ziele ist eine Führungskultur, die partnerschaftliches und kooperatives Handeln in den Mittelpunkt stellt.

Diese Führungskultur stellt sich nicht von selbst ein. Sie muß von allen Beteiligten – von den Führungskräften auf den verschiedenen Ebenen genauso wie von allen Mitarbeitern – beständig erarbeitet und gegebenenfalls eingefordert werden.

Führungskultur braucht Grundsätze. Jedoch reicht es nicht, Regeln zu erarbeiten und zu veröffentlichen.

Führungsgrundsätze müssen gelebt werden. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie sind Vorbild für ihre Mitarbeiter, aber auch Initiatoren für notwendige Anpassungen und Veränderungen. Die Führungsgrundsätze der Universität Bonn bauen auf Bewährtem auf und sind auf die Zukunft gerichtet. Sie stellen für alle Beschäftigten einen verbindlichen Rahmen dar; die Führungskräfte werden an ihnen gemessen.

Führungskräfte und Mitarbeiter sind aufgefordert, die Grundsätze mit Leben zu füllen.

Führungskräfte gewährleisten eine moderne Dienstleistungskultur.

Innovation und ein effizienter Einsatz aller zur Verfügung stehenden Ressourcen im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses stärken und sichern die Wettbewerbsfähigkeit der Universität. Sie gehören zu den Kernaufgaben jeder Führungskraft. Führungskräfte identifizieren sich mit diesen Aufgaben. Sie hinterfragen die Leistungen ihres Verantwortungsbereiches im Hinblick auf Bedarfs- und Kundenorientierung. Sie initiieren notwendige Optimierungsprozesse und bringen sich selbst aktiv ein. Sie binden ihre Mitarbeiter in diese Veränderungsprozesse ein und unterstützen sie bei der Umsetzung.

Führungskräfte haben Vorbildfunktion.

Führung beginnt stets bei der eigenen Person. Daher werden Führungskräfte ihrer Vorbildfunktion nur dann gerecht, wenn sie auch selbst das leisten und leben, was sie von ihren Mitarbeitern verlangen. Soziale Kompetenz kennzeichnet Ihr Führungsverhalten und kommt insbesondere durch Offenheit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und das Bemühen um Gerechtigkeit zum Ausdruck. Führungskräfte nehmen die Mitarbeiter und Kollegen ernst und respektieren deren Individualität. Berechenbarkeit, Verlässlichkeit, Integrität und Loyalität prägen ihr Führungsverhalten. Führungskräfte vertreten sowohl den eigenen Organisationsbereich als auch die Universität insgesamt nach innen und außen mit einer positiven Einstellung.

Führungskräfte sind kritik- und konfliktfähig.

Führungskräfte sehen unterschiedliche Meinungen als Chance und Konflikte als Möglichkeit, passende Lösungswege zu finden. Sie sprechen Probleme rechtzeitig und offen an. Lösungen werden – wenn möglich – gemeinsam erarbeitet. Führungskräfte haben den Mut, eigene Fehler einzugestehen und konstruktive Kritik – auch am eigenen Verhalten – zuzulassen und sich damit auseinander zu setzen.

Sie überdenken selbstkritisch ihr Handeln und sind bereit, es zu verändern. Sie ermutigen ihre Mitarbeiter, ihnen hierzu Rückmeldung zu geben.

Führungskräfte treffen Entscheidungen.

Führungskräfte zeichnen sich durch Entscheidungsfreude aus. Sie stützen sich bei der Entscheidungsfindung auf die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter und beziehen sie angemessen in den Entscheidungsprozeß ein. Sie treffen ihre Entscheidungen verantwortungsbewußt und schnell und sorgen dafür, daß getroffene Entscheidungen transparent gemacht und zügig umgesetzt werden.

Führungskräfte informieren.

Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter regelmäßig und rechtzeitig über Zusammenhänge, die deren Aufgabengebiet und persönliche Belange in der Organisation betreffen. Dabei zeigen sie ihnen die übergeordneten Ziele auf, denen ihr Beitrag dient.

Führungskräfte sorgen für Zusammenarbeit.

Führungskräfte fördern den Teamgeist. Sie koordinieren die Zusammenarbeit, erkennen die Leistungen der Gruppe und der Einzelnen an und unterstützen die gemeinsame Suche nach der besten Lösung. Sie schaffen Freiräume für Kreativität und Eigeninitiative und nehmen das jeweilige Gegenüber als Gesprächspartner ernst. Vorgesetzte und Mitarbeiter achten auf Termintreue und legen Wert auf einen respektvollen Umgang. Neben der Zusammenarbeit im unmittelbaren Umfeld unterstützen sie aktiv die abteilungs- und dezernatsübergreifende Zusammenarbeit. Sie schaffen und fördern Voraussetzungen für einen regelmäßigen und gegenseitigen Informationsaustausch.

Führungskräfte und Mitarbeiter sind angehalten, auf allen Arbeitsebenen für ein Klima des gegenseitigen Vertrauens zu sorgen.

Führungskräfte führen zielorientiert durch Delegation und Erfolgskontrolle.

Führungskräfte orientieren sich am Leitbild und an den strategischen Zielen der Universität Bonn sowie an den definierten Standards der Universitätsverwaltung. Sie delegieren Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung an ihre Mitarbeiter. Sie akzeptieren und vertreten deren sachgerechte Arbeitsergebnisse.

Führungskräfte stehen in einem offenen und regelmäßigen Dialog mit ihren Mitarbeitern. Dazu werden zeitgemäße Führungsinstrumente wie das Jahresgespräch genutzt. Sie vergleichen gemeinsam die Ergebnisse mit den erteilten Aufträgen, ermitteln die Ursachen für Abweichungen und suchen bei Fehlentwicklungen Wege zur Abhilfe.

Führungskräfte sind für die Personalentwicklung verantwortlich.

Führungskräfte erkennen das Leistungspotential ihrer Mitarbeiter. Sie unterstützen sie bei dem Ausbau ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, um sie in die Lage zu versetzen, auch unter sich ändernden Bedingungen selbständig und fachgerecht tätig zu sein.

Sie fördern die Stärken ihrer Mitarbeiter und unterstützen sie auch über den eigenen Bereich hinaus bei der beruflichen Entwicklung. Hierzu sind sie regelmäßig mit ihren Mitarbeitern im Gespräch. Einarbeitung und Fortbildung von Mitarbeitern sind wesentlicher Bestandteil von Führung. Führungsnachwuchs führen sie gezielt an zukünftige Führungsaufgaben heran.

Führungskräfte erweitern ihre eigenen fachlichen und persönlichen Kompetenzen kontinuierlich durch geeignete Maßnahmen. Sie aktualisieren dadurch ihre Fähigkeit, übergreifende fachliche, wirtschaftliche, gesellschaftliche und vor allem hochschulpolitische Aspekte in ihre Entscheidungen einzubeziehen und aktiv zu verfolgen.

Rheinische
Friedrich-Wilhelms-
Universität Bonn
Rektorat
Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn

Dezernat 8
Wissenschaftsmarketing
und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon: 0228/73-2757
Telefax: 0228/73-7932
dezernat8@uni-bonn.de

Gestaltung:
Abteilung 8.2
Presse und Kommunikation
Stand: Juni 2009

