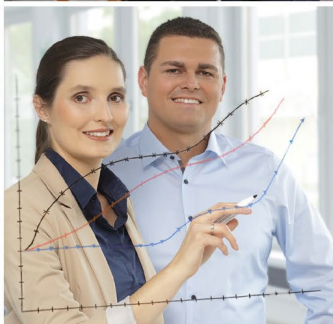
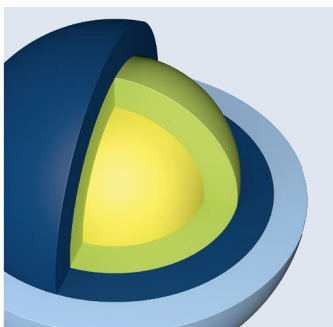
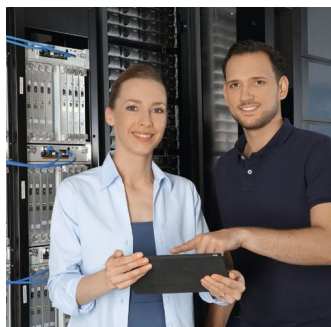
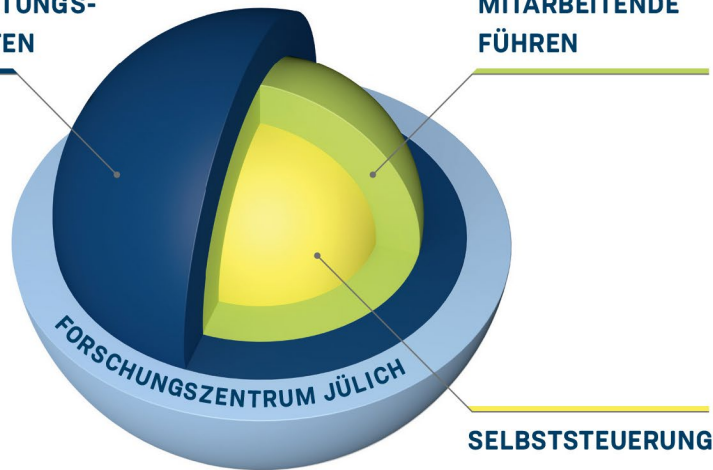




FÜHRUNGSLITBILD

DEN VERANTWORTUNGS-
BEREICH GESTALTEN

MITARBEITENDE
FÜHREN



PRÄAMBEL

Als eine der großen Forschungseinrichtungen in Europa agieren wir in einem internationalen und hochkompetitiven Umfeld. Unsere Kompetenzen liegen in Forschung und Innovation sowie deren Management. Dies prägt die Aufgaben in Führungsfunktionen:

Neugier, kritisches Denken, Freude am rationalen Argumentieren und Kreativität sind typisch für Menschen, die in einer Forschungseinrichtung arbeiten. Dies ist unsere wichtigste Ressource, stellt aber auch besondere Ansprüche an Führung. Dessen sind wir uns bewusst, und dem stellen wir uns.

Unsere kollegiale Zusammensetzung ist geprägt von Diversität und insbesondere Internationalität; dies betrachten wir als Chance, die wir in der Zusammenarbeit nutzen wollen.

Wir fördern unsere Talente. Dies bedeutet, dass wir ihnen ermöglichen sich zu zeigen und zu entwickeln.

Freiheit der Wissenschaft ist die Grundvoraussetzung unserer Forschung. Wir agieren zugleich im Spannungsfeld von kreativem Freiraum, forschungspolitischen sowie rechtlichen Rahmenbedingungen und strategischen Zielen des Zentrums.

Darin wollen wir uns bewähren, um dem gesellschaftlichen Auftrag des Zentrums gerecht zu werden.

Große gesellschaftliche Transformationsprozesse wie Globalisierung und Digitalisierung verändern auch die Arbeitswelt und unser konkretes Arbeitsumfeld. Wir wollen diese Veränderungen aktiv gestalten.

In einer großen Forschungseinrichtung wie unserer arbeiten Wissenschaft und Administration Hand in Hand. Der unterschiedlichen Sprachen, Arbeitswelten und Kulturen beider Sphären sind wir uns bewusst und suchen die Verständigung, um erfolgreich und zufrieden zusammenzuarbeiten.

Mit unseren Projektträgern sind wir Partner der Wissenschaft und Wirtschaft. Wir setzen Forschungs- und Innovationsförderprogramme im Rahmen der Projektförderung unter Berücksichtigung des gesellschaftspolitischen Bedarfs entlang der gesamten Innovationskette um.

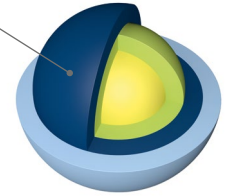
In unserem Führungsleitbild beschreiben wir, wie wir unsere Aufgaben als Führungskräfte verstehen. Es hat für uns die Funktion:

- Klarheit über unsere Rollen und Verantwortungen herzustellen,
- Orientierung im Alltag für Führungskräfte und Mitarbeitende zu schaffen und
- die Identifikation mit unserem Zentrum bei allen Mitarbeitenden zu fördern.

Führung ist kein Selbstzweck, ihr Ziel ist gute Zusammenarbeit, die zum Unternehmenserfolg führt. Um sie zu erreichen, stellen wir den Dialog und das gegenseitige Verständnis ins Zentrum unserer Bemühungen: Denn nur wenn es uns gemeinsam gelingt, die vielen individuellen Kompetenzen in einen konstruktiven Austausch und ein gutes Zusammenspiel zu bringen, können wir als Forschungszentrum erfolgreich sein.

Als Führungskräfte haben wir drei zentrale Aufgaben: unseren Verantwortungsbereich gestalten, Mitarbeitende führen, uns selbst steuern.

DEN VERANTWORTUNGS- BEREICH GESTALTEN



Wir entwickeln Strategien, um Ziele zu erreichen, gestalten Veränderung, managen Ressourcen, arbeiten grenzüberschreitend zusammen, und wir denken und arbeiten in Prozessen.

Strategien entwickeln und Ziele erreichen:

Als Führungskräfte ist es unsere Kernaufgabe, gemeinsam mit unserem Team Strategien zu entwickeln, wie wir in unserem Bereich Ziele erreichen und damit zum Erfolg des Forschungszentrums als Ganzem beitragen können. Kurz: Wir verantworten die Entwicklung unseres Bereichs im Kontext der Mission des Forschungszentrums Jülich.

Wir gestalten und entwickeln die strategischen Ziele für unseren Bereich in einem partizipativen Prozess und beziehen dabei die Ideenvielfalt unserer Mitarbeitenden mit ein.

Veränderung managen:

Wir fördern die Bereitschaft zur Veränderung und gestalten transparente und wirksame Veränderungsprozesse.

Wir gestalten eine zukunftsfähige Organisations- und Führungsstruktur, die sich in einer positiven und aktivierenden Führungskultur zeigt.

Wir sind offen gegenüber neuen Modellen und Strukturen der Führung, um die agile und lernende Organisation zu stärken.

Ressourcen managen:

Wir managen unsere finanziellen, personalen, materiellen und zeitlichen Ressourcen verantwortungsbewusst und effizient unter Berücksichtigung unserer strategischen Ziele.

Wir überprüfen uns und halten die Mitarbeitenden an, die vorhandenen Ressourcen umsichtig und wirksam einzusetzen. Wir definieren und entwickeln die erforderlichen Kompetenzen für unsere Verantwortungsbereiche.

In Prozessen denken und gestalten:

Wir wollen gute Ergebnisse erzielen, deshalb bemühen wir uns um die Prozesse. Wir entwerfen nutzenorientierte und kostenbewusste Prozesse, um effiziente Abläufe zu garantieren. Wir kontrollieren die Prozesse, um kontinuierlich Optimierungsbedarfe zu erkennen und nachregeln zu können.

Wir achten darauf, dass bei unseren Prozessen die Rollen und Verantwortungen eindeutig bestimmt sind und dass wir unsere Aufgaben termintreu erledigen.

Grenzüberschreitend zusammenarbeiten:

Wir wissen, dass wir alleine nicht erfolgreich sein können. Deshalb arbeiten wir gerne mit anderen Bereichen zusammen und betrachten unterschiedliche Sichtweisen als Bereicherung, auch wenn uns

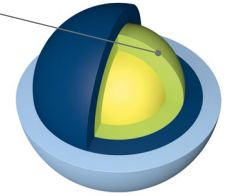
dies manchmal herausfordert. Wir fördern in unseren Teams die bereichsübergreifende vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir sind uns bewusst, dass wir im Außenkontakt immer auch als Vertreter des Forschungszentrums wahrgenommen werden und wollen dem gerecht werden; dieses Bewusstsein stärken wir gleichzeitig bei unseren Mitarbeitenden.

Laterale Führung betrachten wir als Chance, Aufgaben flexibel und in der bestmöglichen Kombination individueller Expertise zu bearbeiten. Deshalb praktizieren wir laterale Führung in Projekten und Prozessen. Mitarbeitende ermutigen wir, in solchen Projekten und Prozessen mitzuwirken und Verantwortung zu übernehmen.

MITARBEITENDE FÜHREN

Wir gestalten Interaktionen, managen Teams, erkennen Talente, fördern Potenziale und kommunizieren wirksam.



Interaktionen gestalten:

Wir agieren professionell und bleiben authentisch. Die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass aus Diversität in der Zusammenarbeit ein Wettbewerbsvorteil entsteht, dafür stehen wir als Führungskräfte in besonderer Verantwortung.

Wir brauchen und geben Feedback. Wir zeigen unseren Mitarbeitenden gegenüber Anerkennung für ihre Arbeit und äußern unsere Kritik konstruktiv und motivierend.

Wir nutzen Fehler als Chance zur Optimierung.

Teams managen:

Klarheit im Miteinander ist uns wichtig. Wir sorgen dafür, dass jede Person im Team ihre Rolle und Verantwortung kennt. Wir stärken jedes Teammitglied dabei, dem gerecht zu werden; wenn nötig, setzen wir auch Grenzen.

Wir äußern klare Erwartungen und machen die Ziele der Arbeit für das Team transparent. Wie Erwartungen erfüllt und Ziele erreicht werden, halten wir nach und handeln, wenn nötig, konsequent.

Unser Ziel ist es, so viel Gestaltungsspielraum für unsere Arbeit zu schaffen, wie es im Einklang mit den forschungspolitischen und rechtlichen Rahmenbedingungen und der gemeinsamen Strategie des Zentrums möglich ist.

Talente erkennen und Potenziale fördern:

Im Dialog mit unseren Mitarbeitenden erkennen wir Talente und fördern diese in guter Balance mit den Zielen unseres Verantwortungsbereichs.

Wir unterstützen Menschen, ihren Karriereweg zu finden.

Wir nutzen unsere Netzwerke, um zu fördern.

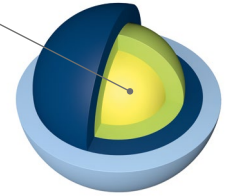
Wirksam kommunizieren:

Uns ist eine offene Kommunikation wichtig, die unsere Handlungen, Äußerungen und Entscheidungen nachvollziehbar macht.

Konstruktiver Widerspruch bringt uns weiter. Wir sind bereit für offene Diskurse und greifen die Expertise unserer Mitarbeitenden auf.

Transparenz ist uns wichtig, dabei muss die Detailtiefe der Information der Situation angepasst sein. Als Führungskräfte ist es für uns selbstverständlich, darauf zu achten, dass vertrauliche Informationen auch so behandelt werden.

SELBST- STEUERUNG



**Wir reflektieren, sind achtsam
und leben Werte.**

Reflektieren:

Wir reflektieren unser Verhalten und dessen Auswirkungen: Was ist unsere Rolle, Aufgabe, Verantwortung und Entscheidung? Mit diesen Fragen setzen wir uns kontinuierlich auseinander.

Wir gleichen unsere Selbstwahrnehmung damit ab, wie wir von anderen wahrgenommen werden, und überprüfen darauf aufbauend unser Handeln.

Wir erkennen an, dass auch wir als Führungskräfte Fehler machen, und wissen, wo und wann wir Unterstützung brauchen, fragen Beratung und Hilfe nach und nehmen sie an.

Achtsam sein:

Wir wissen, wann wir in Situationen als Führungskraft gefordert sind und gehen dann aktiv und beherzt vor.

Wir sind sensibel gegenüber Veränderungen, Störungen, Konflikten, positiven wie negativen Schwingungen. Wir achten auf die Balance im Team und führen chancengerecht und gesundheitsbewusst unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir nehmen uns Zeit für unsere Führungsaufgaben.

Werte leben:

Exzellenz, Kollegialität, Redlichkeit und Verantwortung, zu diesen Werten unseres Forschungszentrums bekennen wir uns. Im Einklang mit diesen Werten führen wir, um dazu beizutragen, dass das Forschungszentrum seine Mission erfüllen kann.

Unsere innere Haltung ist, dass die Mitarbeitenden gute Absichten haben und zum Erfolg des Forschungszentrums Jülich beitragen wollen. Wir gehen mit positiver Haltung für das Gelingen des Ganzen voran.

Gute wissenschaftliche und administrative Praxis sind Voraussetzung, um Exzellenz zu erreichen. Wir sind uns bewusst, dass wir als Führungskräfte allen Mitarbeitenden, insbesondere dem Nachwuchs, diese Haltung vorleben müssen.

Impressum

Herausgeber:

Forschungszentrum Jülich GmbH,
52425 Jülich

Bildnachweis:

Forschungszentrum Jülich GmbH,
52425 Jülich; Titelseite, Bildreihe
unten Mitte: @contrastwerkstatt –
stock.adobe.com

Redaktion:

Geschäftsbereich Personal, Personal-
entwicklung und Recruiting (P-E)

Grafik und Layout:

aligator kommunikation GmbH