



LEITBILD *DIVERSITY+* IN UPOL

Für UPOL sind folgende Aspekte im professionellen und zwischenmenschlichen Umgang miteinander besonders wichtig:

- gegenseitige Wertschätzung und Respekt,
- Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden (entsprechend der Verantwortlichkeiten),
- eine gute Kommunikation und Teilhabe innerhalb des Departments sowie
- eine Kultur der Kooperation.

Dabei ist es uns ein besonderes Anliegen, Vielfalt im Department widerzuspiegeln und willkommen zu heißen. Unter Vielfalt verstehen wir die Verschiedenartigkeit der Perspektiven, Fähigkeiten, Denkweisen und gesellschaftlichen Positionierungen, die sich aus persönlichen Erfahrungen, Hintergründen und gesellschaftlich als relevant erachteten Merkmalen ergibt. Diese Merkmale umfassen z.B. Geschlecht, Alter, Kultur und Ethnizität¹, Religion und Weltanschauung, Gesundheit und Beeinträchtigung, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, Familienkonstellation, Lebensstil und viele mehr.

Jeder Mensch hat das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit ohne Benachteiligung aufgrund der genannten Merkmale², auch im Arbeitsumfeld. Darüber hinaus verstehen wir Vielfalt als eine Stärke für unsere Arbeit. Im Hinblick auf unsere Arbeit als Forschende im Bereich Nachhaltigkeit ist es essentiell, eine Vielfalt an Perspektiven einzubinden, um relevante und kreative Lösungen für gesellschaftliche Probleme zu erarbeiten.³

Um diesen Anliegen explizit Ausdruck zu verleihen, einigen wir uns auf das folgende Leitbild.

1 verstanden als konstruierte Merkmale und nicht als reale, unveränderliche Gegebenheiten
2 Gesellschaftliche Diskriminierung, auch im Arbeitsumfeld: *Barres, B.A. (2006): Does gender matter?; Scherr et al. (2017): Handbuch Diskriminierung; S. 133ff.: Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung; S. 656ff.: Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie*
3 Diversity als Stärke für wissenschaftliches Arbeiten: *Hunt, Layton, Prince (2015): Diversity Matters; Powell (2018): The power of diversity: being inclusive gives teams a competitive edge in science. It also happens to be the right to do; AlShehbi et al. (2018): The preeminence of ethnic diversity in scientific collaboration; Adams, J. (2013): The fourth age of research; Woolley et al. (2010) Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups*

A) RESPEKT UND WERTSCHÄTZUNG

Wertschätzung: Wir verstehen alle Mitarbeitenden – wissenschaftliche wie nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende – als individuelle Persönlichkeiten mit verschiedenen Fähigkeiten, Erfahrungen, Perspektiven, Herangehensweisen und unterschiedlichem Wissen. Wir bemühen uns um einen wertschätzenden Umgang miteinander, der sich in einer respektvollen Sprache und einem respektvollen Umgang zeigt. Wir streben an, unsere Wertschätzung füreinander auch zu artikulieren.

Konfliktvermeidung und konstruktiver Umgang mit Konflikten: Wir benennen Probleme, Unklarheiten oder Konflikte. Wir schaffen einen Raum (Ombudsperson/Schlichtungsstelle o.Ä.), in dem diese Themen angstfrei und vertraulich angesprochen werden können. Wir erarbeiten konstruktive Feedbackstrukturen und Feedbackmöglichkeiten, die einen Rahmen für einen offenen, ehrlichen und respektvollen Austausch bieten, um mögliche Probleme und Schwierigkeiten frühzeitig zu adressieren und auch Wertschätzung auszudrücken. Diese Strukturen, sowohl zur Prävention von als auch zum Umgang mit Konflikten, sollten sowohl top-down, horizontal als auch bottom-up funktionieren. Wir möchten Konflikte nutzen, um mehr voneinander zu erfahren, miteinander zu lernen, im offenen Austausch Hindernisse zu erkennen und – wo möglich – zu reduzieren. Damit möchten wir eine produktive Zusammenarbeit, eine für alle tragbare Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance ermöglichen.

Nachsicht und guter Wille: Wir sprechen sachlich und wertschätzend über Kolleg*innen und sind verständnisvoll und nachsichtig bei Fehlern und Überlastung. Wir bemühen uns um Empathie mit anderen. Wir unterstellen keinen bösen Willen, wo Nicht-Wissen, Zufall oder Unachtsamkeit Ursache sein kann. Unser Miteinander soll nicht durch Dogmatik und Misstrauen, sondern von der Unterstellung guter Absichten sowie Respekt und unvoreingenommener Freundlichkeit geprägt sein.

Aufgeschlossenheit gegenüber Vielfalt: Wir kultivieren eine aufgeschlossene Haltung gegenüber unterschiedlichen Denkweisen, Perspektiven, Erfahrungen, Wissensständen etc. In unserem beruflichen Kontext erkennen wir die unterschiedlichen Beiträge der verschiedenen Disziplinen an und schätzen diese gegenseitig wert.

B) GLEICHBERECHTIGUNG

Kein Platz für Diskriminierung: Abwertung und Ausschluss von Menschen aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht einschließlich Geschlechtsidentität, Religion, körperlichen Merkmalen und Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Alter etc. haben bei UPOL keinen Platz. Wir tolerieren keine diskriminierenden Äußerungen und kein diskriminierendes Verhalten. Wir machen uns gleichzeitig bewusst, dass wir als Teil der Gesellschaft nicht frei von diskriminierenden Strukturen sind und diese somit reproduzieren. Wir bemühen uns daher um reflektiertes Handeln. Wir stehen für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ein und unterstützen uns gegenseitig solidarisch im Fall von Diskriminierungen. Gleichzeitig möchten wir das gegenseitige Verständnis fördern und bemühen uns bei Grenzverletzungen um gegenseitige Annäherung (z.B. durch Dialog über die Hintergründe der Grenzverletzung und Entschuldigung).

Vereinbarkeit Beruf und Care-Tätigkeiten: Wir schaffen Bewusstsein und sensibilisieren für Belastungen aufgrund von Care-Tätigkeiten. Wir wollen eine vollwertige Beteiligung aller Mitarbeitenden mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen bei Departmentsitzungen, Klausuren, Projektbesprechungen und anderen Aktivitäten ermöglichen. Wir achten auf familienfreundliche Arbeitszeiten.

Inklusive und respektvolle Sprache: Wir achten in UPOL auf eine inklusive und respektvolle Sprache. Dies beinhaltet sowohl eine geschlechtergerechte Sprache als auch die Berücksichtigung von Sprachbarrieren (Nicht-Muttersprachler*innen) und unterschiedlichen Wissensständen. Wir formulieren Emails/Texte, die an andere Menschen in UPOL gerichtet sind, weitestgehend geschlechtergerecht, damit sich alle unabhängig davon, ob oder welchem Geschlecht sie sich zuordnen, gleichermaßen angesprochen und gesehen fühlen. Zudem bemühen wir uns, wenn möglich und angemessen, sowohl auf Englisch als auch auf Deutsch zu kommunizieren.

C) KOMMUNIKATION UND TEILHABE

Offenheit und Zuhören: Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitenden offen Themen und Fragen ansprechen können, die ihnen wichtig sind. Wir hören zu und lassen uns gegenseitig ausreden. Dabei möchten wir eine direkte, klare und differenzierte Sprache kultivieren.

Kommunikation auf Augenhöhe: Es ist unser Ziel, dass Kommunikation stets auf Augenhöhe stattfindet. Jede*r Beteiligte sollte sich gleichermaßen äußern können und von den Anderen ernst genommen werden (unabhängig von Position, Erfahrung, etc.).

Willkommens- und Abschiedskultur: In UPOL unterstützen wir aktiv eine Kultur der Partizipation und der Inklusion. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass alle neuen Mitarbeiter*innen und Gäste in unserem Department offen und herzlich aufgenommen, in interne Strukturen und Prozesse eingeführt und einbezogen sowie freundlich verabschiedet werden.

Transparenz: Wir unterstützen in UPOL aktiv einen transparenten Informationsaustausch z.B. über Entscheidungsstrukturen, Personalpolitik, etc. Dabei sind wir uns auch der Grenzen der Transparenz bewusst und gehen verantwortlich mit vertraulichen und personenbezogenen Daten um. Jede*r ist eingeladen und aufgefordert, nachzufragen, Vorschläge einzubringen und damit zur Transparenz beizutragen.

D) KOOPERATION

Fehler- und Experimentierkultur: Wir setzen uns für eine Lern- und Experimentierkultur ein, in der wir Fehler als Lernmöglichkeiten deuten und offen damit umgehen: „Try to fail as often and early as possible“. Das beinhaltet den Mut, auch Unfertiges zu teilen.

Feedback: Feedback ist ein Instrument, das wir sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene anwenden. Feedback sehen wir als ein Hilfsmittel zur Unterstützung beim Lernen und nicht als Kritik (an der Person); Feedback bezieht sich auf möglichst konkrete Beispiele, ist unmittelbar und erwünscht. Feedback ist immer subjektiv und geht von Beobachtungen und Wahrnehmungen aus (Bewertungen vermeiden). Wenn wir Feedback geben, zeigen wir aus unserer Sicht Anregungen für konkrete Entwicklungsmöglichkeiten auf; wenn wir Feedback erhalten, können wir filtern, was wir annehmen wollen und was nicht.

Kooperation: Die strukturellen Bedingungen, in denen wir arbeiten, beinhalten auch Ungleichbehandlungen und Konkurrenz um Karrierechancen. Wir wollen gleichzeitig fair und kooperativ miteinander umgehen. Dies erzeugt ein Spannungsfeld, das wir anerkennen. Wir unterstützen aktiv kooperative Arbeitsprozesse und Strukturen, welche eine Teilhabe von Kolleg*innen an Projekten und (wo sinnvoll) Entscheidungsprozessen nach Kriterien von Interesse und Stärken (Fähigkeiten) ermöglicht. Wir wollen miteinander arbeiten statt gegeneinander und fördern eine Kultur der Kooperation. Wir unterstützen uns gegenseitig in unserer Arbeit und unserer professionellen Entwicklung.

Hierarchien und Verantwortlichkeiten: Wir haben in UPOL flache Hierarchien, die dennoch unterschiedliche Entscheidungskompetenzen und unterschiedlichen Zugang zu Informationen mit sich bringen. Bei Entscheidungen mit personellen Konsequenzen beziehen wir die betroffenen Personen, soweit möglich, in die Überlegungen vorab mit ein. Wir verstehen es als wichtige Aufgabe, Vorwissen, Erfahrungen und Kompetenzen der Mitarbeitenden bestmöglich in die Arbeit im Department und in den Projekten einzubringen und einzubinden. Wir begrüßen ausdrücklich, wenn Mitglieder des Departments Verantwortung übernehmen möchten und unterstützen sie dabei.

AUSBLICK: UMSETZUNG DURCH KONKRETE MASSNAHMEN

Das Leitbild ist durch ein konkretes Maßnahmenprogramm unteretzt, das von den Mitarbeiter*innen gemeinsam erarbeitet und getragen wird.