



Newsletter Ausgabe 3/ 2011

Inhalt

1. Vielfalt und Gespräche mit Mitarbeitenden
2. Gespräche mit Mitarbeitenden – Ja, unbedingt! Aber...
3. „Und da sind wir wieder bei *Diversity!*“
4. Tipp: Qualifizierungsangebot zu Diversity

Vielfalt und Gespräche mit Mitarbeitenden

Der neue Newsletter widmet sich insbesondere dem Thema „Gespräche mit Mitarbeitenden.“ Die Teams an einer Hochschule sind durch Vielfalt geprägt. Sie unterscheiden sich nicht nur in sichtbaren Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Hautfarbe, sondern auch in ihren unterschiedlichen Handlungs- und Arbeitsweisen. Im wissenschaftlichen Bereich stellt zudem eine Herausforderung das relativ schnell wechselnde Personal dar. Der Diversity-Ansatz interpretiert Vielfalt auch als Chance für die Hochschulen. Aufgabe der Führungskräfte ist hier insbesondere, ein Klima zu schaffen, in dem alle in ihrer Vielfalt wertgeschätzt werden und sich mit ihren Stärken in Lehre und Forschung optimal einsetzen können. Das Instrument der „Gespräche mit Mitarbeitenden“ bietet ein hohes Potential einer guten Zusammenarbeit zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es dient der Analyse der Arbeitssituation mit Rückschau auf die vergangene Arbeitsperiode, einschließlich der Erfüllung der formulierten Ziele und Aufgaben. Die Stärken und Schwächen der einzelnen Teammitglieder in ihrer Vielfalt, die Zusammenarbeit sowie Kommunikation im Team und die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden dabei erfasst.

„Gespräche mit Mitarbeitenden – Ja, unbedingt. ABER...“

... es sollte nicht als einziges Instrument genutzt werden, sondern als ein Element im Rahmen einer Viel-

zahl von Personalentwicklungsinstrumenten.“ Das „Gespräch mit den Mitarbeitenden“ ist ein Instrument, das Frau Prof. Dr. Christiane Hipp, Lehrstuhlleiterin am LS ABWL und Besondere der Organisation, des Personalmanagement sowie der Unternehmensführung unbedingt weiter empfehlen möchte.

„Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in einem vielfältigen Team ‚tickt‘ anders. Hier besteht ein erhöhter Austausch- und Kommunikationsbedarf. So muss eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich alle wertschätzen, akzeptieren und verstehen lernen.“ Die Gespräche dauern zwei bis zweieinhalb Stunden. Deren Inhalt umfasst die Ergebnisse und Erfolge des vergangenen Jahres, eine Analyse des aktuellen Standes und daran anschließend eine Aussicht auf das nächste Jahr.



© Gina Sanders - Fotolia.com

„Ca. 80 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen diese Gespräche als Möglichkeit wahr, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Vorstellungen zu kommunizieren“, schätzt Christiane Hipp ein. Die Gesprächspartnerinnen und -partner sollten sich dabei auf Augenhöhe befinden. Sie empfiehlt, in die Form des Dialogs zu treten, der offen ist und in dem beide Seiten vertraulich, ehrlich, bilateral und respektvoll miteinander umgehen. Für Christiane Hipp ist es die Gelegenheit, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser einschätzen zu können. Die Ergebnisse werden in einem Protokoll festgehalten, welches von beiden Seiten unterzeichnet wird. Die Umsetzung sollte sichtbar

sein. Abschließend sagt sie: „In heterogenen Teams mit disziplinären Unterschieden treffen Welten aufeinander. Jede und jeder hat, dadurch bedingt, unterschiedliche Herangehensweisen.“ Deshalb sieht sie die Hochschulen gefordert, „besonders wenn sie international besser aufgestellt sein möchten“, ist sie sich sicher.

Christiane Hipp ist gern bereit, Fragen zu beantworten oder Informationen zu geben, wenn dieses Instrument an einem Lehrstuhl oder in einer Einrichtung eingesetzt werden soll oder die Interessierten mehr darüber erfahren möchten.

„Und da sind wir wieder bei *Diversity!*“

Für Birgit Hendrichke, Leiterin der Zentralstelle für Weiterbildung der BTU Cottbus, ist das „Gespräch mit den Mitarbeitenden“ das Patentrezept für ein gutes Arbeitsklima und Spaß bei der Arbeit. Die Atmosphäre sollte dabei offen und freundlich sein, ein vertrauliches Gespräch unter vier Augen, auf jeden Fall von beiden Seiten aus wertschätzend – „Und da sind wir wieder bei Diversity! -“, sagt sie, verbindlich und geprägt durch aktives Zuhören. Jede einzelne Mitarbeiterin ihres Teams bringt sehr individuelle Voraussetzungen mit. In den Gesprächen erfährt sie etwas über deren Vorstellungen und Wünsche zu Arbeitsabläufen, aber auch zu ganz persönlichen Anliegen und Befindlichkeiten. Durch die Kommunikation untereinander, die im Arbeitsalltag oft zu kurz kommt, wird Konfliktpotential vorgebeugt. Eine Erkenntnis aus den ersten Gesprächen war, dass der Austausch verbessert werden muss, um Missverständnissen entgegen zu treten. Auch hat Birgit Hendrichke immer im Hinterkopf, dass sich ihre Mitarbeiterinnen weiter entwickeln, nicht auf der Stelle stehen bleiben. Die Wertschätzung, die sie ihren Mitarbeiterinnen entgegenbringt, motiviert sie dazu, auch einmal in bestimmten Situationen an die eigenen Grenzen zu gehen. Aus der Sicht der Mitarbeiterinnen bedeutet dies: Wo will ich mich einbringen? Wo stehe ich? Wo will ich hin? Ihr Fazit lautet: Sie hat viel in die Vorbereitung investiert. Aber dies hat sich gelohnt - das vertrauensvolle Miteinander ist deutlich gestärkt. Sie betrachtet jetzt den Arbeitsalltag auch aus Perspektive ihrer Mitarbeiterinnen und kann somit Führungsentscheidungen sicherer und noch zielgerichteter fällen.

Tip: Qualifizierungsangebot zu „Diversity“

Gabriele Weineck (Diplom-Sozialwissenschaftlerin) und Astrid Lange (Diplom-Psychologin) vom Lehrstuhl für Organisation, Personalmanagement und Unternehmensführung der BTU Cottbus bieten

extracurriculare Qualifizierungen für hochschulinterne und –externe Personen an. Hierfür wurden die Themen in Modulform ausgearbeitet und sind je nach persönlichem Bedarf auf Anfrage in Kleingruppen von sechs bis 12 Teilnehmenden durchführbar. Ein ganz neues, eigenes Modul trägt dabei den Namen „Diversity“. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass dieses Thema immer wieder auftaucht und Fragen aufwirft. Sei es, dass der Nutzen und die Risiken von Vielfalt in Teambuilding-Maßnahmen besprochen werden, oder dass in Schulungen zur Karriereplanung bei der Thematisierung von künftigen Anforderungen der Umgang mit Vielfalt in Unternehmen diskutiert wurde. Darum haben wir beschlossen, diesem Thema mehr Raum zu geben, für alle, die sich gezielt mit der Vielfalt in eigenen Teams oder mit Möglichkeiten zur Steigerung der Effizienz in vielfältigen Teams auseinandersetzen wollen.“ Das Modul besteht aus verschiedenen Bausteinen wie „Nutzen von Diversity: Warum soll ich mich damit beschäftigen?“, „Vielfalt in Teams: Die Dimensionen der Vielfalt“ oder „Perspektivwechsel: Gleich und anders im Miteinander“. Die Qualifizierungen werden ab April 2011 über die Zentralstelle für Weiterbildung angeboten.

Kontakt: Zentralstelle für Weiterbildung an der BTU Cottbus oder direkt bei Astrid.Lange@tu-cottbus.de

Termine und Links:

24.06.2011 und 11.11.2011, 1 – tägige Weiterbildung

„Das Mitarbeitergespräch als Instrument guter Führung“

<http://www-docs.tu-cottbus.de/weiterbildung/public/PDF/mitarbeiter.pdf>

**Das Mitarbeitergespräch – Handlungsempfehlung;
Staatskanzlei des Landes Brandenburg**

<http://www.brandenburg.de/media/1172/mitarbeiterspraech.pdf>

Kontakt:

Projektkoordinatorin „Diversity Management“
Birgit Berlin
Tel.: 0355 – 69 21 46
E-Mail: diversity@tu-cottbus.de

Gleichstellungsbeauftragte der BTU Cottbus
Ehregard Heinzig
Tel.: 0355 – 69 23 24
E-Mail: gba@tu-cottbus.de
www.tu-cottbus.de/diversity

Redaktionsschluss: 10.06.2011