



## **„code of conduct“ für das Institut für Diversitätsforschung (Stand Oktober 2014)**

Im „code of conduct“ des Instituts für Diversitätsforschung sind die gemeinsamen Werte und Regeln festgeschrieben, die in der Zusammenarbeit gelebt werden sollen. Wir verstehen den Kodex als eine Selbstverpflichtung aller Mitglieder des Instituts und wollen so zu einem positiven Arbeitsklima beitragen, das sowohl für die Schaffung von wissenschaftlicher Expertise/Praxis als auch für die Arbeitszufriedenheit und persönliche Entwicklung von hoher Bedeutung ist. Deshalb ist der "code of conduct" des Instituts für Diversitätsforschung in einem partizipativen Prozess von allen Mitgliedern des Instituts gemeinsam entwickelt worden und soll auch in Zukunft weiterentwickelt werden.

Dabei fühlen sich die Mitglieder des Instituts für Diversitätsforschung der Achtung der Menschenwürde und der Menschenrechte verpflichtet, dem Einsatz für soziale Gerechtigkeit und der Herstellung von Chancengleichheit.

### **1.1 Schulung und Weiterentwicklung**

Weiter- und Fortbildung sind im Institut für Diversitätsforschung selbstverständlicher Bestandteil der Personalentwicklung. Die Ausbildung erfolgt sowohl intern in der Universität Göttingen als auch extern durch Kurse, Kongressbesuche o.ä..

### **1.2 Personalentwicklung und Karriere**

Mit dem Ziel allen Mitarbeiter\_innen eine optimale Weiterentwicklung zu ermöglichen, findet jährlich ein sorgfältiger Personalentwicklungsprozess basierend auf Mitarbeiter\_innen-Gesprächen statt. So soll sichergestellt werden, dass individuelle Potenziale erkannt und zum Wohle der/des Einzelnen wie des Instituts optimal genutzt werden können. Dabei liegt der Fokus auf der akademischen und nicht-akademischen Qualifizierung und Reputation der Mitarbeiter\_innen.

### **1.3 Offene und zielführende Kommunikation**

Das Team arbeitet in flexibler und verlässlicher Art und Weise zusammen. Ziel ist es dabei, eine konstruktive, kreative und kollegiale Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen. Dazu gehört eine klare und wertschätzende Kommunikation. Alle Mitarbeiter\_innen des Instituts bemühen sich, Ideen und Vorgaben in eindeutiger Weise zu vermitteln, anderen zuzuhören und ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter\_innen offen ihre Gedanken und Ideen zum Ausdruck bringen können. Ebenso fördern alle Mitarbeiter\_innen des Instituts einen zeitnahen und laufenden Informationsaustausch. Die Führungskräfte ermutigen ihre Mitarbeiter\_innen zu steter Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen. Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeiter\_innen bei größeren

Entscheidungen und beim Festlegen von Prioritäten mit ein. Des Weiteren bestehen klare Absprachen darüber, wer auf welchem Kontaktweg wann zu erreichen ist.

#### **1.4 Feedback und wertschätzende Anerkennung individueller Beiträge**

Alle Mitarbeiter\_innen des Instituts werden durch ein konstruktives, sachliches und differenziertes Feedback darin unterstützt, sich weiterzuentwickeln. Im Institut wird eine positive Feedback-Kultur verfolgt. Zugleich werden Mitarbeiter\_innen durch wertschätzende Begleitung darin unterstützt, die anvisierten Ziele zu erreichen.

Jeder Mitarbeiter\_in werden nur jene Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht abverlangt, die von ihr/ihm aufgrund der Ausbildung, Erfahrung, Position, Leistungsfähigkeit und Lebenssituation erwartet werden können.

#### **1.5 Soziale Unterstützung**

Da die Arbeitsqualität jeder/s Einzelnen auch von der Arbeitsqualität aller anderen abhängt, wird gegenseitige Unterstützung in herausfordernden Situationen erwartet. Alle Mitarbeiter\_innen des Instituts für Diversitätsforschung sind daher für die Arbeitsbelastungen bei sich selbst und bei anderen sensibel, bieten Unterstützung an und bitten selbst um Unterstützung, wenn sie diese benötigen. Des Weiteren bemühen sich die Führungskräfte darum, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen (z.B. Sitzungszeiten, Arbeitspakete, etc.), sodass allen Mitgliedern des Instituts eine gute „work-life-balance“ ermöglicht wird.

#### **1.6 Umgang miteinander und Antidiskriminierung**

Alle Mitarbeiter\_innen des Instituts pflegen einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Diskriminierendes Verhalten sowie unsachliche Bevorzugungen/Benachteiligungen haben keinen Platz im Institut für Diversitätsforschung.

Jede/r Mitarbeiter\_in verpflichtet sich, niemanden aufgrund von Alter, Religionszugehörigkeit, Nationalität, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, sozialer Herkunft, Lebensweise oder politischer bzw. sonstiger Überzeugungen (sofern diese nicht gesetzlich verboten sind) etc. zu benachteiligen oder zu privilegieren.

