

Fairer Umgang – Kodex „Gute Praxis“

Verein zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädie-Schuhtechnik in Deutschland e.V., Hannover

Präambel

Regeln, wie Personen miteinander umgehen sollten, werden meist als gegeben unterstellt und nicht ausformuliert. Zudem setzt man grundsätzlich für den persönlichen Umgang auf Erziehung und Sozialisation, für das berufliche Handeln verlassen wir uns auf den Kodex „guter Praxis“.

Erfahrungen aber auch Untersuchungen zum fairen, zwischenmenschlichen Umgang haben jedoch gezeigt, dass es nicht ausreicht, sich darauf zu verlassen. Ein Verein, wie der Verein zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V., ist eine sehr heterogen aufgestellte Institution mit entsprechenden Konfliktpotenzialen. Der Verein hat sich durch seinen Bildungs- und Wissenschaftsanspruch dazu verpflichtet, gerechten Zugang zu Ausbildung und Wissenschaft zu gewährleisten. Aus genannten Gründen ist es erforderlich, das, was der Verein als guten und fairen Umgang versteht und verstanden haben will, ausdrücklich festzuhalten und innerhalb des Vereinslebens deutlich zu machen.

Formuliert man Regeln des fairen Umgangs innerhalb des Vereins zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V., dann geht es nicht nur um Höflichkeit und Freundlichkeit; vielmehr ist zu berücksichtigen, dass große Erwartungen im Berufsfeld der Orthopädieschuhtechnik mit den Tätigkeiten des Verein einhergehen und deshalb unter hohen Leistungsanforderungen gearbeitet und geforscht wird.

Somit geht es um Fairness unter den Bedingungen von Erwartungsdruck, Konkurrenz und Wettbewerb – auch unter Angehörigen verschiedener Hierarchiestufen (Leistungsstrukturen und Weisungsbefugnisse) und unterschiedlicher Statusgruppen (Ehrenamt und Hauptamt). Wichtige Schaltstellen, an denen Umgangsformen besonders relevant erscheinen, sind z.B. das Verhalten:

- der ehrenamtlich Tätigen gegenüber den hauptamtlich Tätigen;
- der Wissenschaftler/innen gegenüber den Praktikern/innen;
- der Wissenschaftler/innen gegenüber den Nachwuchswissenschaftlern/innen;
- der akademisch ausgebildeten Personen gegenüber nichtakademischen ausgebildeten Personen;
- der Lehrenden gegenüber den Lernenden;
- der Verwaltung gegenüber den Lernenden;
- ...

Die folgenden aufgeführten Regeln des fairen Umgangs sind als Formulierungen von als angemessen anerkannten Regeln und Verfahrensweisen zu verstehen, auf die man sich im alltäglichen Umgang verlässt und im Konfliktfall beziehen kann. Sie sollen aber nicht das Verhalten der Einzelnen reglementieren und kontrollieren.

1 Erfolg ja, aber nicht um jeden Preis!

Konkurrenz im Beruf ist ein normaler Bestandteil des gemeinsamen Arbeitens. Es wird um Kunden, Aufträge, Schüler, laufbahnrelevante Positionen und Forschungsmittel gerungen. Der Verein zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V. erwartet von allen Mitgliedern und Fördermitgliedern, dass dies unter fairen Bedingungen stattfindet, d.h. mit Respekt gegenüber den Mitkonkurrenten und Mitkonkurrentinnen, ohne Einsatz sach- und fachfremder Mittel und unter Beachtung der „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis“ und den forschungsethischen Richtlinien des Vereins zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V..

2 Konflikte aushandeln, nicht austragen!

In Arbeitszusammenhängen entstehen nicht nur erfreuliche Kooperationen, sondern auch Konflikte und andere Störungen zwischenmenschlicher Beziehungen. Nicht immer lassen sie sich konstruktiv auflösen. Fair ist es, eine Klärung zu versuchen und Konflikte möglichst sachlich zu betrachten.

Bei der Analyse von Konflikten, in die man selbst verwickelt ist, sind vier Faustregeln hilfreich:

- rückfragen statt vorverurteilen;
- prüfen, was wirklich passiert ist;
- die subjektive Wahrheit der anderen achten;
- im Zweifelsfall eine neutrale Person hinzuziehen.

3 Wir sprechen respektvoll miteinander!

Ein „zielorientiertes Miteinander“ ist im beruflichen Kontext ohne die richtige „normale“ Kommunikation nicht denkbar, deshalb halten sich alle ehren- und hauptamtlich Tätigen im Verein zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V. an folgende Leitsätze guter Kommunikation:

- Wir sprechen über Probleme nicht über Personen!
- Wir hören einander zu!
- Wir lassen uns ausreden!
- Wir bleiben sachorientiert und argumentieren sachlich!
- Wir gebrauchen keine verletzenden Formulierungen!
- Wir reden in angemessener Lautstärke miteinander!
- Wir sprechen erst intern über Probleme bevor wir sie extern kommunizieren!

4 Austausch und Kompetenz statt Dominanz!

Voraussetzung für berufliche Leistungsfähigkeit und für die Klärung von Sachfragen im beruflichen Umfeld ist ein kompetenter Informationsaustausch aller Beteiligten. Wie kompetent die Einzelnen sind, hat nicht mit ihrem Status,

ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen Herkunft zu tun. Dennoch lässt sich im Alltag häufig Dominanzverhalten entlang folgender Differenzen beobachten:

- männlich vs. weiblich;
- deutsch vs. anderer ethnischer Herkunft;
- statushöher vs. statusniedriger.

Es liegt in der Verantwortung aller am Kommunikationsprozess Beteiligten für mehr Fairness und mehr Leistungsfähigkeit zugleich zu sorgen.

5 Ungezwungener und trotzdem höflicher Umgang!

Gerade im akademischen, aber auch im handwerklichen Umfeld wird häufig ein eher lockerer Umgangston gepflegt. Das „Du“ bedeutet dann keine besondere Nähe, sondern ist einfach üblich. Viele schätzen gerade die sich hieraus ergebende informelle Form des Kontaktes, geht es auf diese Weise doch nicht „steif“, sondern unkompliziert direkt zu. Grundregeln der Höflichkeit allerdings – wie: kein Verfügen über den Zeitrahmen anderer, keine Wutausbrüche, Respekt vor Distanzbedürfnissen – dürfen auch durch ungezwungene Umgangsformen nicht außer Kraft gesetzt werden.

6 Akzeptanz persönlicher Grenzen!

Jeder Mensch hat persönliche Grenzen, die individuell verschieden sein können. Werden emotionale und/oder räumliche Grenzen überschritten, wird er/sie in seinen/ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt. Häufig lassen sich auch geschlechtsspezifische und kulturelle Differenzen in Bezug auf das Bedürfnis nach Distanz feststellen. Zum fairen Umgang innerhalb des Vereins zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädie-schuhtechnik in Deutschland e. V. gehört also, Grenzen zu akzeptieren und zu respektieren und dass das Gefühl für den persönlichen Raum, den jemand benötigt, nur in dessen Eigenverantwortung entwickelt werden kann.

7 Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen!

Wer männliche sprachliche Formen verwendet und beide Geschlechter meint, schließt Frauen oft faktisch aus. Deshalb sollen in allen Kontexten geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet bzw. Männer und Frauen direkt angesprochen werden.

8 Persönlich fördern, nicht diskriminieren!

Berufliche Praxis, berufliche Ausbildung und wissenschaftliche Forschung sind ohne gezielte Förderung von Nachwuchs nicht denkbar. Zudem ist in allen Bereichen der Orthopädie-schuhtechnik die Förderung leistungsbereiter Mitarbeiter/innen erwünscht und gewollt. Damit die Förderung Einzelner nicht durch (implizite) Diskriminierung anderer erfolgt, gilt es:

- die Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata der Lehrenden und Vorgesetzten kritisch zu reflektieren,
- Dominanzverhalten negativ zu sanktionieren und

- die Kriterien und Bewertungsmaßstäbe für Förderung transparent zu machen.

9 Sensibilität für Unterschiedlichkeit entwickeln!

Menschen neigen dazu, die eigenen Wahrnehmungen und Reaktionen, sowie das persönliche Empfinden für Höflichkeit und Respekt als „normal“ zu unterstellen. Gerade im beruflichen Umfeld erschwert das den Umgang und den Austausch. Manchmal werden Einzelne durch ein solches Verhalten auch vollständig aus Arbeits- und Kommunikationszusammenhängen ausgeschlossen. Wer demgegenüber Unterschiedlichkeit voraussetzt, eröffnet Spielräume, in denen verschiedene Wahrnehmungen und Erwartungen ausgetauscht werden können. Diese Kompetenz ist innerhalb des Vereins zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V. erwünscht und sollte gefördert werden.

10 Flirten? – Warum nicht! Belästigen? – Auf keinen Fall!

In Arbeitsbeziehungen zwischen Erwachsenen hat ein Flirt nichts Anstößiges. Wenn ein Flirtversuch scheitert, weil die Gegenseite kein Interesse zeigt, dann können beharrliche Überzeugungsversuche schnell den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen. Daher muss klar sein:

- Es handelt sich nur dann um einen Flirt, wenn sich beide Beteiligte darin einig sind.
- Jede negative und ablehnende Reaktion muss respektiert werden.
- Auch Desinteresse zeugt von einer Grenzziehung.

Fairness und guter Umgang hat im Verein zur Förderung des Forschungs- und Bildungsmanagements für die Orthopädieschuhtechnik in Deutschland e. V. nur dann eine Chance, wenn die für angemessen gehaltenen Regeln auch vereinsöffentlich sichtbar gemacht und mit Leben gefüllt werden.

Für Fairness, guten Ton und Transparenz stehen wir ein!