



Ludwig Boltzmann Institute
Health Promotion Research

Code of Conduct

Version September 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Statement der Führung.....	3
1.1	Schulung und Weiterentwicklung	3
1.2	Personalplanung, Karriere und Nachfolgeplanung	4
2	Verhalten im Verhältnis zum Institut.....	4
2.1	Ökologie und Nachhaltigkeit.....	4
2.2	Internetzugang, Telefon	4
2.3	Sitzungskultur	4
2.4	Nebenbeschäftigungen, Konkurrenz	5
3	Verhalten im Verhältnis zueinander.....	5
3.1	Wertschätzung und Sprache	5
3.2	Mobbing und Bossing.....	5
3.3	Soziale Unterstützung	6
3.4	Empowerment.....	6
3.5	Gratifikation.....	6
3.6	Gleichstellung, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung	6
3.7	Respekt und Loyalität.....	7
3.8	Konfliktregelung	7
3.9	Ownership.....	7
4	Verhalten im Verhältnis zu Dritten	7
4.1	Außenkontakte und Gäste.....	7
4.2	Kongressteilnahmen	8
4.3	Datenschutz und Ethik	8
4.4	Vertraulichkeit	8
4.5	Medienkontakte.....	8
4.6	Vortragstätigkeiten	8
4.7	Teilnahme in Gremien, Beiräten etc.	9
5	Verhalten im Verhältnis zu sich selbst	9
5.1	Gesundheit	9

1 Statement der Führung

Erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten basiert auf den individuellen Fähigkeiten der WissenschaftlerInnen ebenso wie auf der Qualität der bereitstehenden organisationalen Strukturen für Forschung.

Zu den individuellen Fähigkeiten sind im 21. Jahrhundert, zumal in den Sozialwissenschaften, nicht nur wissensbezogene Kompetenzen zu rechnen wie Denkfähigkeit, Kreativität, fachliche Qualifikationen und Lernbereitschaft, sondern in hohem Maße auch soziale Fähigkeiten, die das Arbeiten in Teams und Netzwerken sowie in virtuellen Gruppen ermöglichen.

Dabei gehen wir davon aus, dass unsere MitarbeiterInnen bereit sind, ihr Bestes zu geben und dass sie gerne und mit Stolz für das LBIHPR tätig sind. Ohne ihren engagierten Beitrag können weder die persönlichen noch die sozialen noch die wissenschaftlichen Ziele des Instituts erreicht werden.

Es ist daher Aufgabe der Führung, dafür die entsprechenden organisationalen Ermöglichungs- und Ermunterungsstrukturen zu schaffen, die eigenverantwortliches Handeln der einzelnen WissenschaftlerInnen in ihren jeweils komplexen inhaltlichen und sozialen Zusammenhängen ermöglichen und damit den Institutserfolg sichern.

Gleichzeitig möchten wir ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein, der sich nicht allein dem übergeordneten Institutserfolg verpflichtet fühlt, sondern auch für die Gesundheit und die persönliche Entwicklung seiner MitarbeiterInnen günstige Bedingungen bereitstellen will.

Chancengleichheit, Fairness, kommunikative Offenheit, Empowerment und Partizipation bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen des Instituts, insbesondere Teilhabe am gemeinsamen Wissensschatz, eine positive Fehlerkultur, Unterstützungsangebote und ein positives Arbeitsklima sind Bedingung sowohl für die Schaffung von wissenschaftlicher Exzellenz als auch für die Arbeitszufriedenheit und persönliche Entwicklung der MitarbeiterInnen. In diesem Sinn haben die Führungskräfte auch Vorbildfunktion.

1.1 Schulung und Weiterentwicklung

Weiter- und Fortbildung wird als „Investition“ in die Mitarbeiter verstanden. Damit ist die Erwartungshaltung verknüpft, dass auch ein Nutzen für das Institut entsteht. Ausbildung erfolgt sowohl intern als auch durch externe Kurse, Kongressbesuche, durch neue Lernformen wie e-Learning und Training-on-the-Job.

Wir sind in diesem Sinne bemüht, durch Schulungs- und andere Weiterentwicklungsmaßnahmen den wissenschaftlichen Erfolg des Instituts sowie die Förderung des persönlichen Potenzials unserer MitarbeiterInnen zu gewährleisten. Die Verantwortung für die Festlegung des entsprechenden Bedarfs liegt gleichermaßen bei der zuständigen Führungskraft und den MitarbeiterInnen selbst.

1.2 Personalplanung, Karriere und Nachfolgeplanung

Im Zuge der mittelfristigen Beschäftigungspolitik und mit dem Ziel, den MitarbeiterInnen eine optimale Weiterentwicklung zu garantieren, findet jährlich ein sorgfältiger Personalplanungsprozess basierend auf Mitarbeitergesprächen statt. Wir stellen dadurch sicher, dass individuelles Potenzial erkannt und zum Wohle des Einzelnen wie des Instituts optimal genutzt wird. Aufgrund der eingeschränkten Karrieremöglichkeiten innerhalb des Instituts liegt der Fokus der Karriereplanung auf der akademischen und nicht-akademischen Qualifizierung und Reputation unserer MitarbeiterInnen.

2 Verhalten im Verhältnis zum Institut

2.1 Ökologie und Nachhaltigkeit

Im Sinne der Nachhaltigkeit achten wir auf einen ökologisch vertretbaren und ökonomisch sparsamen Ressourcenverbrauch mit Bezug auf die verfügbaren Büro-, Hilfs- und Arbeitsmittel. Wir sind dem Prinzip des Energiesparens und der Müllvermeidung so weit wie möglich verpflichtet.

2.2 Internetzugang, Telefon

Die Nutzung des vom Institut zur Verfügung gestellten Internetzugangs bzw. der E-Mail Adresse sowie des Telefons ist für private Zwecke während der Arbeitszeit nur fallweise und in beschränktem Ausmaß gestattet. Allgemein gelten die Regeln für korrektes Verhalten im Internet (<http://www.urz.uni-heidelberg.de/netz/netiquette.html>).

Im Besonderen ist der Aufruf von Internetseiten bzw. der elektronische Versand von pornographischen, extremen politischen Inhalten oder Gewaltdarstellungen ausdrücklich verboten. Es versteht sich von selbst, dass auch alle anderen diesbezüglichen Aktivitäten, wie z. B. die Mitnahme bzw. Weitergabe von Druckwerken mit anstößigen Inhalten im Institut ebenso strikt untersagt sind.

2.3 Sitzungskultur

Arbeitssitzungen sind ein zentrales Element der Forschungsprozesse am LBIHPR, für ihren gedeihlichen Verlauf sind einige Bedingungen konstitutiv: gute Planung und Vorbereitung, pünktliches Erscheinen der TeilnehmerInnen (Zuspätkommende verbrauchen Arbeitszeit der Wartenden!), Tagesordnung (Arbeitsauftrag), gegebenenfalls ein Protokoll. Sie enden pünktlich oder vereinbaren eine Überziehung. Arbeitssitzungen werden so oft wie notwendig und so sparsam wie möglich eingesetzt.

2.4 Nebenbeschäftigungen, Konkurrenz

Alle Nebenbeschäftigungen, egal welcher Art und in welchem Ausmaß und auch unabhängig vom Ausmaß des Anstellungsverhältnisses, sind dem Institutsleiter zu melden und müssen von diesem genehmigt werden. Durch Nebenbeschäftigungen soll die wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 42 Stunden nicht überschritten werden. Grundsätzlich sollen alle Nebenbeschäftigungen unterlassen werden, die geeignet wären, die Arbeit und Erfüllung der Pflichten gegenüber dem Institut zu Gunsten privater Interessen zu beeinträchtigen.

Da das LBIHPR auch in Konkurrenz zu anderen Instituten und Einrichtungen steht, können Nebenbeschäftigungen, die einen problematischen Wissenstransfer bedeuten könnten, nicht bewilligt werden.

3 Verhalten im Verhältnis zueinander

3.1 Wertschätzung und Sprache

Das Arbeitsklima lässt sich nicht befehlen, dafür sind alle MitarbeiterInnen gleichermaßen verantwortlich.

Wir pflegen daher unabhängig von der Position in der Hierarchie einen wertschätzenden Umgang mit einander. Wir sind in Bezug auf die Verwendung politisch unkorrekter Formulierungen und Ausdrücke in der Kommunikation sensibel. Verbale und non-verbale Herabsetzungen und Beleidigungen anderer werden von uns allen nicht geduldet.

3.2 Mobbing und Bossing

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch oft während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“ (Definition nach Heinz Leymann)

Wird die Unterlegenheit der angegriffenen Person zusätzlich durch ein Hierarchiegefälle unterstützt, liegt Bossing vor. Die Art des Angriffs kann sehr unterschiedlich sein: von kleinen Gesten der Geringschätzung, über die Verweigerung von Kommunikation und Ausgrenzung, bis zu Kooperationsverweigerung, bedrohlichen Intrigen und Sabotageakten.

Mobbing und Bossing werden am LBIHPR nicht geduldet.

Als eine effektive Maßnahme gegen Mobbing hat sich erwiesen, wenn sich andere MitarbeiterInnen schützend in das Verhältnis zwischen Täter und Opfer begeben und deutlich machen, dass Mobbing an diesem Arbeitsplatz nicht akzeptiert wird. Im Falle von Bossing können sich betroffene MitarbeiterInnen an die Institutsleitung oder die Key-Researcher-Sitzung wenden.

3.3 Soziale Unterstützung

Rollenerwartungen können punktuell oder phasenweise zu Überforderungen einzelner MitarbeiterInnen führen. Da die Arbeitsqualität jedes Einzelnen auch von der Arbeitsqualität aller anderen abhängt, ist die gegenseitige Unterstützung in überfordernden Situationen eine logische Konsequenz.

Zugleich entspricht es den Erkenntnissen der salutogenetischen Forschung, dass soziale Unterstützung und das berechnete, antizipatorische Vertrauen darauf die Gesundheit fördert.

Wir sind daher für die Arbeitsbelastungen bei uns selber und bei anderen sensibel, bieten Unterstützung an und bitten um eine solche, wenn notwendig.

3.4 Empowerment

Der Begriff Empowerment bezieht sich auf die Gestaltungsmöglichkeiten, die den einzelnen MitarbeiterInnen an ihrem Arbeitsplatz bzw. in ihren Arbeitskontexten offen stehen. Insofern dadurch die Organisation der Arbeit durch Vorschriften und Anweisungen stark eingeschränkt wird, kann Empowerment als Enttrivialisierung von Arbeitssituationen verstanden werden und trägt wesentlich zu Stressreduktion und mentaler Gesundheit bei. Als Kommunikationsstrategie in den Kernprozessen des wissenschaftlichen Arbeitens garantiert Empowerment die Offenheit, Umweltsensibilität und Flexibilität der Diskurse und ermöglicht so ein höchstmögliches Denk-, Gedächtnis-, Assoziations- und Kreativitätsvermögen des Einzelnen.

Wir versuchen stets, zu empowernden Kommunikationen beizutragen und glauben, dass sich dadurch immer wieder die Energie herstellen lässt, von der die Wissensproduktion, das Projektmanagement und die Arbeitszufriedenheit profitieren.

3.5 Gratifikation

Gratifikation für erbrachte Leistungen besteht nicht nur in der Auszahlung eines Gehalts und in Karriereangeboten, sondern auch im Aussprechen von Lob und Anerkennung.

Wir sind auf allen Ebenen der Hierarchie in allen vertikalen und horizontalen Beziehungen für lobenswerte Leistungen sensibel und drücken den verantwortlichen KollegInnen unsere Anerkennung aus.

3.6 Gleichstellung, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung

Wir sind um Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen und Bewerbungskandidaten bemüht und darum, niemanden aufgrund von Alter, Glaube und Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer oder sonstiger Überzeugung, sofern diese nicht gesetzlich verboten sind, noch aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand zu benachteiligen. Dieser Grundsatz bedeutet, dass gleiche Rahmenbedingungen zu einer gleichen Behandlung führen müssen. Ob unterschiedliche Rahmenbedingungen vorliegen, ist ausschließlich nach vernünftigen und objektiven Gründen zu beurteilen.

3.7 Respekt und Loyalität

Führungskräfte und MitarbeiterInnen haben gleichermaßen Anspruch auf Respekt und Loyalität. Dazu gehören auch Hilfestellung in Problemsituationen und die von den Führungskräften zu schaffenden Rahmenbedingungen für ein angemessenes Arbeitsumfeld (Sorgfaltspflicht der Vorgesetzten). Jedem Mitarbeiter soll nur jene Leistung in qualitativer und quantitativer Hinsicht abverlangt werden, die von ihm aufgrund seiner Ausbildung, Erfahrung, Position und Leistungsfähigkeit erwartet werden kann.

3.8 Konfliktregelung

Konfliktregelung gehört zu den Management bezogenen Führungsaufgaben der Key- und Senior-Researcher sowie des Institutsleiters. Bei eventuellen Konflikten bemühen sich Führungskräfte und die involvierten MitarbeiterInnen um sachliche Lösungen im Rahmen eines korrekten Gesprächsklimas.

Es obliegt dem Institutsleiter zu entscheiden, ob im Falle ungelöster, andauernder Konflikte die Unterstützung von (externen) Mediatoren oder Supervisoren angefordert wird.

3.9 Ownership

Alle Produkte, egal welcher Art, die im Rahmen des LBIHPR und in bezahlter Arbeitszeit erzeugt wurden, sowie alle Anschaffungen des LBIHPR sind prinzipiell Eigentum der Ludwig Boltzmann Gesellschaft. Laut Errichtungsvertrag ist die LBG verpflichtet, diese Produkte den anderen mitfinanzierenden Partnern zur eigenen Nutzung verfügbar zu machen. Dabei ist darauf zu achten, dass gegen die Copyright-Regelung nicht verstoßen wird: Publikationen des LBIHPR, entweder im Eigenverlag oder in einem Fachjournal oder Fachbuch erschienen, können von den Partnern zwar genutzt und verteilt, deren Inhalte aber nicht 1:1 für eigene Publikationen verwendet werden.

LBIHPR-intern ist auf einen fairen und kollegialen Umgang bei der Produktion von geistigen Produkten zu achten. Manchmal ist es zum Beispiel schwierig zu entscheiden, wem die Erstautorenschaft für eine Publikation gebührt, v.a. wenn mehrere Personen mit Wissen, Ideen, kritischen Feedbacks und konstruktiven Beiträgen dazu beitragen. Die Zusammensetzung und Reihung des Autorenteam sollte deshalb bereits bei der Planung geklärt werden.

4 Verhalten im Verhältnis zu Dritten

4.1 Außenkontakte und Gäste

Partner, Auftraggeber und Gäste werden von uns mit Respekt und Entgegenkommen behandelt. Jüngere MitarbeiterInnen werden in geeigneter Form vorgestellt und eingeführt.

4.2 Kongressteilnahmen

Alle MitarbeiterInnen des LBIHPR vertreten dieses auf Kongressen und Tagungen etc., wenn sie unter diesem Namen auftreten. Alle MitarbeiterInnen tragen insofern zur Außenwahrnehmung des LBIHPR und seinem Ruf bei.

4.3 Datenschutz und Ethik

Das LBIHPR arbeitet vielfach mit persönlichen Gesundheitsdaten, die erhebungstechnisch häufig nicht absolut anonymisierbar sind, bzw., deren Anonymität unter bestimmten Umständen aufgedeckt werden könnte.

Wir verpflichten uns ganz selbstverständlich, die Richtlinien des österreichischen Datenschutzgesetzes einzuhalten.

Gleichzeitig verpflichten sich alle MitarbeiterInnen gegenüber den TeilnehmerInnen unserer Feldforschung zu einem ethisch verantwortungsvollen Umgang.

4.4 Vertraulichkeit

Über alle Inhalte der Arbeit am LBIHPR pflegen wir nach außen einen diskreten Umgang. Wir behandeln Daten und Kenntnisse von Dritten mit höchster Diskretion und Vertraulichkeit. Wir reden auch in privaten Kontexten nicht über Erfahrungen und Erkenntnisse mit oder über Personen, Einrichtungen oder Organisationen, in denen MitarbeiterInnen des LBIHPR forschungstätig waren, wenn diese Erkenntnisse kompromittierend sein können.

Auch in Bezug auf KollegInnen bewahren wir gegenüber Dritten die Regeln der Vertraulichkeit. Wir tragen keine Interna nach draußen, die für einzelne oder das ganze Institut kompromittierend sein können.

4.5 Medienkontakte

Für ein Forschungsinstitut mit Anwendungsorientierung im sozialwissenschaftlichen, politisch relevanten Bereich sind Medienkontakte unerlässlich. Es ist darauf zu achten, dass das LBIHPR in der Berichterstattung genannt wird. Proaktive Medienkontakte werden mit der Institutsleitung abgestimmt und dokumentiert.

4.6 Vortragstätigkeiten

Werden MitarbeiterInnen zur Abhaltung von Vorträgen eingeladen, die in einem Zusammenhang mit dem LBIHPR stehen, dann wird dafür kein persönliches Honorar angenommen, sofern die Einladung von einer unserer Partnerorganisationen erfolgt. Solche Vortragstätigkeiten sind der Institutsleitung zu melden und werden in den Tätigkeitsbericht des Instituts aufgenommen. Die Annahme eines reinen Kostenersatzes (z. B. Reisespesen) ist jedoch zulässig.

4.7 Teilnahme in Gremien, Beiräten etc.

Es ist wünschenswert, dass Mitglieder des LBIHPR in Gremien und Beiräten etc. tätig werden. Alle solche Einladungen sind vor Annahme dem Institutsleiter zu melden und müssen von diesem bestätigt werden. Sofern diese Tätigkeit bei oder durch Partner stattfindet, ist kein Honorar zu nehmen; die Tätigkeit wird in den Tätigkeitsbericht aufgenommen.

5 Verhalten im Verhältnis zu sich selbst

5.1 Gesundheit

Wir achten in unserem Arbeits- und Privatleben auf einen gesunden Lebensstil und auf eine günstige Work-Life-Balance. In diesem Punkt appellieren wir besonders an die Eigenverantwortung aller MitarbeiterInnen.