

## **Infoveranstaltung Wertekompass vom 4.9.2024**

### Offene Fragen aus der Informationsveranstaltung

**Werte sind gut - solange deren Einhaltung/Umsetzung den Unihaushalt nichts kostet, oder? Wie sieht es aus, wenn die Umsetzung und das Leben von Werten (Arbeits-)Zeit und Geld kostet?**

Die Entwicklung und die Implementierung des Werte-Kompasses kostet Geld und Zeit. Die Werte sollen einen Handlungsrahmen für unsere gemeinsame Zusammenarbeit schaffen. Das Sprechen und Diskutieren über die Werte wird uns in Zukunft ständig begleiten. Und diese Zeit für die Verbesserung unserer Zusammenarbeit sollten wir uns nehmen.

**Wird es auch einen Wertekompass für den Umgang mit Studierenden und Studieninteressierten geben? Stichwort Dienstleistungsorientierung.**

Der Werte-Kompass wird für die Zusammenarbeit in Technik und Verwaltung, also für den Dienstleistungsbereich der Universität entwickelt. Die Werte sollen handlungsleitend für eine gute Zusammenarbeit untereinander und auch nach außen sein.

**Die erwarteten Werte der Mitarbeiter:innen an die Führungskräfte sind spannend, aber auch die Erwartungen der Führungskräfte an die Mitarbeiter:innen.**

Ja, das stimmt. Im den ersten Überlegungen war eine Abfrage für alle gedacht. Führungskräfte an der Universität haben allerdings eine besondere Rolle, die möglicherweise mit anderen Erwartungen verknüpft sind. Dies möchten wir mit der zweiten Abfrage transparent machen und dadurch auch die Möglichkeit bekommen, darauf als Institution zu reagieren.

**Die Unterscheidung welche Ebene welche Antworten gegeben hat, ist doch gar nicht möglich, oder?**

Nein, das ist nicht möglich. Das ist für die Auswertung und den Umgang mit den Ergebnissen nicht entscheidend. Wir möchten mit der Befragung ein Meinungsbild generieren. Wir möchten herausfinden, was ist allen Beschäftigten in Technik und Verwaltung in der Zusammenarbeit wichtig.

**Wird die Nachhaltigkeit der Ergebnisse dieses Projektes am Ende nur durch das Vorhandensein eines Flyers ("Werte-Kompass") realisiert oder kommt danach noch mehr?**

Die Einführung des Wertes-Kompasses wird weit über einen Flyer hinausgehen. Einen Flyer oder ein Plakat wird es auch geben. Aber im Zentrum der Einführung wird das gemeinsame Sprechen über die Werte und das Diskutieren in den Teams über die Bedeutung derer für die Zusammenarbeit stehen. Außerdem soll der Werte-Kompass als fester Bestandteil in bestimmten Verfahren zum Einsatz kommen, z.B. als Orientierungshilfe beim Onboarding oder als Reflexionsinstrument in der Weiterentwicklung.

**Wird es fortwährend begleitende Maßnahmen (bspw. freiwillige Workshops) geben, um sich mit den Werten im Einzelnen vertieft zu beschäftigen?**

Ja, das ist geplant. Es wird Weiterbildung und Workshops der Personalentwicklung für die individuelle Auseinandersetzung geben und Angebote für Führungskräfte und Teams

**Meine Frage: auf welche Art und Weise wird der Wertekompass für neue Mitarbeiter:innen bei Neueinstellungen kommuniziert?**

Der Onboarding-Prozess an der Universität Bremen wird aktuell neu aufgestellt. In dem Zuge wird die Einbindung des Werte-Kompasses mitgedacht. Mögliche zentrale Wege könnten sein, den Werte-Kompass bei der Begrüßungsveranstaltung vorzustellen und den Werte-Kompass in die Begrüßungs-Mappe aufzunehmen. Dezentral kann der Werte-Kompass beim Ankommen am Arbeitsplatz im Team vorgestellt werden.

**Wie gestaltet sich die Auswahl der Teilnehmer/innen zum Erprobungsworkshop im November?**

Es ist möglich, sich per Mail anzumelden ([alexandra.baumkoetter@vw.uni-bremen.de](mailto:alexandra.baumkoetter@vw.uni-bremen.de)). Wir möchten Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen mit verschiedenen Funktionen einladen. Kommen zu viele Bewerbungen, wird per Los entschieden.

**Guten Morgen! Ich befürchte, dass mir alle vorgeschlagenen Werte wichtig sind für eine gute Zusammenarbeit - nach welchen Kriterien priorisiere ich das?**

Ja, die Auswahl ist tatsächlich schwierig. Sie sollten sich folgende Fragen beim Ausfüllen stellen: Welche Werte sind mir besonders wichtig? Auf was können Sie in der Zusammenarbeit auf keinen Fall verzichten? Wonach richten Sie ihr Handeln aus?

**Wir sind hauptsächlich englischsprachige Mitarbeiter, gibt es die Befragung auch in Englisch?**

Die Befragung findet leider nicht auf Englisch statt. Wenn der Werte-Kompass erarbeitet ist, wird er übersetzt, so dass auch eine englische Version zur Verfügung steht.

**Ist es tatsächlich möglich, einen „Spirit“, der, wie die Bezeichnung auch suggeriert, sich auch zu einem nicht unerheblichen Teil auf einer eher emotionalen und sozialen Ebene generiert, regelhaft zu definieren und durch das schiere Befolgen dieses Katalogs authentisch zu kultivieren oder besteht nicht auch die Gefahr, der Entwicklung eines solchen genau durch diese Maßnahmen entgegenzuwirken?**

Es ist möglich, eine bestimmte Art von Kultur oder Spirit durch klare Werte und Prinzipien zu fördern. Ein Werte-Kompass kann eine Leitlinie bieten, die Verhalten und Entscheidungen in eine bestimmte Richtung lenkt. Diese Werte und Prinzipien helfen dabei, gemeinsame Ziele und Vorstellungen zu etablieren. Die Herausforderung besteht darin, eine Balance zu finden: klare Werte und Prinzipien bieten eine Richtung, aber sie sollten flexibel genug sein, um die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten zu berücksichtigen. Eine regelmäßige Reflexion der Werte im Hinblick auf das tatsächliche Miteinander wird helfen, eine lebendige und authentische Kultur zu bewahren.